



TRABAJO DEPENDIENTE Y TRABAJO AUTÓNOMO ANTE EL DERECHO DEL TRABAJO *

ALFREDO MONTOYA MELGAR
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad Complutense

EXTRACTO

El estudio parte del hecho de que el Derecho del Trabajo viene teniendo como objeto de regulación tradicional el trabajo dependiente y por cuenta ajena, para cuya regulación protectora surge precisamente la legislación obrera. Esa posición se manifiesta desde los primeros y fallidos intentos de regular el contrato de trabajo: el Proyecto de Código Civil de 1821, el Proyecto de Ley de Alonso Martínez (1855) y los proyectos de Ley de Contrato de Trabajo que se suceden desde 1904 a 1922, alguno de los cuales sí se ocupó, excepcionalmente, de modalidades de trabajo autónomo.

Con el antecedente del Código del Trabajo, las dos grandes Leyes de Contrato de Trabajo de 1931 y 1944 erigen rotundamente en eje de la disciplina jurídica laboral al trabajo dependiente y por cuenta ajena, línea en la que se mantendrán la Ley de Relaciones Laborales y el Estatuto de los Trabajadores, y sus disposiciones complementarias. No obstante, tanto la LRL como el ET abren expresamente la posibilidad de que la legislación laboral regule aspectos concretos del trabajo autónomo. Muestras de esta apertura se encuentran en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por otra parte, una serie de normas conexas con las laborales (de empleo, formación profesional, extranjería, seguridad social) regulan, en mayor o menor medida, aspectos de la posición jurídica de los trabajadores autónomos.

El trabajo concluye resaltando las dificultades que encuentra la búsqueda de un adecuado marco regulador del trabajo autónomo, dificultades puestas de manifiesto en una reciente Propuesta de Estatuto del Trabajo Autónomo sobre cuyas líneas básicas se reflexiona.

* El texto reproduce en lo sustancial la intervención del autor en las «Jornadas sobre Trabajo Autónomo» celebradas en la Universidad de Huelva los días 20 a 22 de mayo de 2004.

ÍNDICE

1. EL DERECHO DEL TRABAJO, ORDENAMIENTO DEL TRABAJO DEPENDIENTE
2. EL TRABAJO DEPENDIENTE, OBJETO DE REGULACIÓN EN LOS PRIMEROS PROYECTOS DE LEY SOBRE RELACIONES LABORALES; ATENCIÓN OCASIONAL AL TRABAJO AUTÓNOMO
3. LA CONSAGRACIÓN LEGAL DEL CONTRATO DE TRABAJO COMO INSTITUCIÓN CENTRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA MARGINACIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO POR EL ORDENAMIENTO LABORAL
4. LA APERTURA, POR VÍA DE EXCEPCIÓN, DE LA LEGISLACIÓN LABORAL AL TRABAJO AUTÓNOMO: LA LEY DE RELACIONES LABORALES Y EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
5. EL TRABAJO AUTÓNOMO, AL MARGEN DE LA LEGISLACIÓN SOBRE CONFLICTOS COLECTIVOS Y PROCEDIMIENTO LABORAL
6. SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE APLICACIÓN DE NORMAS LABORALES AL TRABAJO AUTÓNOMO
 - 6.1. Los autónomos ante la legislación de seguridad y salud en el trabajo
 - 6.2. Los autónomos ante la legislación sindical
7. LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS ANTE LAS NORMAS DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, EXTRANJERÍA Y SEGURIDAD SOCIAL
8. SOBRE EL FUTURO DE LA ORDENACIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO; UNA PROPUESTA DE ESTATUTO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE

1. EL DERECHO DEL TRABAJO, ORDENAMIENTO DEL TRABAJO DEPENDIENTE

Contemplado, como es nuestro caso, el trabajo autónomo desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, su concepto ha de definirse de modo negativo: trabajo autónomo es el que no se presta en condiciones de ajenidad y dependencia, sino de modo independiente y por cuenta propia. Se trata, pues, de la antítesis del trabajo típico objeto de regulación por el Derecho del Trabajo.

En efecto, en cuanto independiente, el trabajo autónomo carece de las dos notas con las que tradicionalmente se califica al trabajo regulado por el Derecho del Trabajo: la dependencia jurídica, en virtud de la cual el trabajador asalariado se inserta en el ámbito de dirección y organización de una empresa de la que no es titular (art. 1.1 ET), y la ajenidad, en virtud de la cual la utilidad patrimonial del trabajo aprovecha *ab initio* a un tercero —el empresario— distinto del trabajador. Así pues, el trabajador autónomo actúa por cuenta propia y sin insertarse en una organización productiva ajena; ejemplos de esta situación jurídica son los profesionales liberales, los artesanos, los pequeños cultivadores agrarios, los peritos tasadores, guías turísticos, colaboradores de prensa, etc.

Aunque el trabajo dependiente y por cuenta ajena es sin lugar a dudas la base del sistema productivo contemporáneo, no puede desconocerse la tendencia expansiva que el trabajo autónomo presenta en nuestro días, en buena parte a consecuencia de los modernos fenómenos de «descentralización» productiva. La Encuesta de Población Activa nos hace saber que en el último trimestre del año 2004 los trabajadores autónomos suponían el 18 por ciento de la población ocupada, una cifra notablemente superior a la media de la Europa de los Quince (el 14 por ciento).

El trabajo dependiente y por cuenta ajena está protegido por el Derecho del Trabajo; más aún, esta rama del Ordenamiento nace precisamente para proteger a este tipo de trabajo, o, si se prefiere, para proteger a los trabajadores que lo realizan. Destinado inicialmente a la tutela de los obreros industriales, el Derecho del Trabajo ha ido ensanchando su ámbito de aplicación, incorporando a los empleados y trabajadores intelectuales, hasta

alcanzar prácticamente a todos los trabajadores asalariados del sector privado y del público (dejando fuera, según consolidada tradición, a los funcionarios públicos y al personal regido por estatutos administrativos). Esa protección, sin embargo, se viene deteniendo a las puertas del trabajo autónomo, con algunas contadas excepciones de las que más adelante se trata.

2. EL TRABAJO DEPENDIENTE, OBJETO DE REGULACIÓN EN LOS PRIMEROS PROYECTOS DE LEY SOBRE RELACIONES LABORALES; ATENCIÓN OCASIONAL AL TRABAJO AUTÓNOMO

Es bien sabido que el legislador de finales del siglo XIX y principios del XX no pretendió regular todo tipo de trabajo y proteger todo tipo de trabajadores; al contrario, su esfuerzo normativo se concentró sobre aquel sector del trabajo productivo que había dado lugar a la «cuestión social», esto es, el trabajo industrial asalariado cuyas ínfimas condiciones dieron lugar a una aguda conflictividad entre capital y trabajo. Dicho brevemente, el primer Derecho del Trabajo, al que aún no se llamaba así, sino «Legislación industrial» o «Derecho obrero», nació y se desarrolló para proteger a los trabajadores dependientes y por cuenta ajena frente a sus empresarios. Y dicho también con brevedad, fuera de la preocupación histórica del Derecho del Trabajo viene quedando la regulación y protección del trabajo autónomo, al que durante largo tiempo se ha presumido no necesitado de los auxilios del intervencionismo estatal.

Esta desatención histórica de la legislación social o laboral hacia los trabajadores autónomos se advierte ya en los primeros, y frustrados, proyectos de regulación del contrato de trabajo, centrados exclusivamente en el trabajo dependiente. En este sentido cabe recordar que el interesante Proyecto de Código Civil de 1821, cuando regulaba el curiosísimo «contrato de tática sociedad de trabajo», señalaba como nota estructural de ese pacto la existencia de un «superior» y un «dependiente», y por tanto la subordinación del trabajador al «superior», al que se definía como «aquella persona a quien se presta bajo su mandato un servicio...», y al que se atribuía el «derecho a la dirección del trabajo».

La misma concepción se advierte con toda claridad en el Proyecto de Ley sobre ejercicio, policía, sociedades, jurisdicción e inspección en la Industria Manufacturera, firmado por Alonso Martínez el 8 de octubre de 1855. Este breve proyecto (de exposición de Motivos más extensa que el propio articulado) se construía sobre la polaridad «fabricante-operario», que quedaba institucionalizada en la figura del «contrato de prestación de servicios» (denominación que, curiosamente, reaparece en recientes intentos de regular el llamado trabajo autónomo dependiente, como más adelante veremos). Este frustrado proyecto liberal, que de haber sido aprobado hubiera colocado a España entre los países pioneros en materia social, no dejaba lugar a dudas acerca de que el tipo de trabajo objeto de regulación era el trabajo dependiente; por ello prescribía el deber del trabajador de «exacta observancia de la disciplina y de las condiciones [de trabajo]», así como el deber del «dueño de todo establecimiento industrial» de elaborar un «reglamento de orden y disciplina» en el trabajo, al que quedaban sometidos los obreros.

La misma concepción —relación laboral entre patrono y obrero, regida por la nota de dependencia— preside la serie de Proyectos de Ley de Contrato de Trabajo que discurren

sin fortuna desde las Bases de Azcárate (1904) al proyecto del Instituto de Reformas Sociales (1922). Ciertamente, en estos proyectos no hay una definición del contrato de trabajo que incluya aquella nota, pero va de suyo que este contrato se basa en la prestación de un trabajo dependiente. Si se toma como ejemplo el proyecto de Azcárate, se comprueba que el contrato de trabajo objeto de regulación se define como aquél que «tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles, agrícolas o domésticos»; fórmula que repiten los Proyectos de Dávila (1906), Merino (1910), Sánchez Guerra (1914) y Ruiz Jiménez (1916). Ni la dependencia ni la ajenidad aparecen en esa definición; sin embargo, la lectura de estos proyectos demuestra cumplidamente que se dirigían a la ordenación del trabajo dependiente. Así, el Proyecto Azcárate, seguido también en esto por los Proyectos de Dávila, Merino, Sánchez Guerra y Ruiz Jiménez disponía, con curiosa fórmula, que «el obrero acepta (...) la autoridad del patrono y de las personas en que éste delegue» (curiosa porque hacía depender la subordinación del trabajador no de la voluntad de la ley sino del consentimiento contractual); el Proyecto de Burgos y Mazo, original también en esto, calificaba dicha autoridad como «técnica», y el Anteproyecto del IRS (1922) preceptuaba que el obrero «se obliga (...) a cumplir las disposiciones de la Dirección, o de las personas que la representen, y el Reglamento establecido para cada clase de trabajo». Igualmente, preveían como causa de extinción del contrato la «indisciplina o desobediencia» del trabajador los Proyectos de Azcárate, Dávila, La Cierva, Merino, Sánchez Guerra, Ruiz Jiménez e IRS.

Para hacerse cargo de la posición de estos Proyectos legislativos ante el trabajo autónomo o independiente, es muy ilustrativo recordar, después de haber comprobado cómo el trabajo dependiente era el eje de las regulaciones de aquéllos, qué actividades quedaban expresamente excluidas de ellos. Pues bien; entre estas actividades excluidas estaban los «servicios accidentales o sueltos» y los servicios «de obra por ajuste o precio alzado, realizada fuera del establecimiento o explotación, o de la acción directa del patrono» (Proyectos de Azcárate, Dávila, Merino, Sánchez Guerra y Ruiz Jiménez, que declaraban además, con fórmula unánime, que tales servicios se regirían por la legislación civil y mercantil). La exclusión de los servicios esporádicos, «accidentales o sueltos» y la de las referidas obras a precio alzado reposaba sobre la convicción de que la falta de continuidad en la prestación laboral es difícilmente cohonestable con la dependencia propia del contrato de trabajo. En efecto, en una prestación instantánea no es fácil descubrir la relación de dependencia característica de la relación laboral de ejecución continuada, sea ésta temporal o indefinida. Y lo mismo ocurre con las obras a tanto alzado excluidas por los referidos proyectos; obras que éstos especificaban declarando que eran las realizadas fuera del centro de trabajo o del control empresarial, lo que se estimaba indicio de la ausencia de dependencia laboral.

Tales exclusiones, sin embargo, desaparecieron de los Proyectos de La Cierva e IRS, que optaban por silenciar la cuestión, y del Proyecto de Burgos y Mazo, que llegaba a incluir expresamente como objeto posible del contrato de trabajo la prestación «accidental o de servicio suelto» y, genéricamente y sin ninguna matización, la «obra por ajuste o precio alzado», lo que indicaba el propósito, sin duda excesivo, de laboralizar globalmente estas figuras.

El Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo de Burgos y Mazo extendía de este modo su ámbito protector, más allá de las «obras» laborales que junto con los servicios vienen

siendo objeto tradicional del contrato de trabajo, a un típico contrato civil, el de ejecución de obra a tanto alzado (art. 1588 y ss. CC). El Proyecto incluía, en consecuencia, dentro de la categoría de los que llamaba «contratos de trabajo en materia industrial», individuales y colectivos, típicos contratos civiles: los «convenidos por los particulares con los maestros de obras, pintores, escultores, decoradores y demás artistas» y los «servicios sueltos de refacción encargados en obras de construcción, de manufactura o de arte» (art. 41).

3. LA CONSAGRACIÓN LEGAL DEL CONTRATO DE TRABAJO COMO INSTITUCIÓN CENTRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA MARGINACIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO POR EL ORDENAMIENTO LABORAL

Pasando de los proyectos a las leyes, la consideración del trabajo dependiente y por cuenta ajena como objeto del Derecho del Trabajo se acoge implícitamente en el Código del Trabajo de 1926, uno de cuyos ejes es la regulación del contrato de trabajo, y explícitamente en las Leyes de Contrato de Trabajo de 1931 y 1944. El trabajo que regulan estas leyes es, lógicamente, el dependiente y por cuenta ajena que sirve de objeto al contrato de trabajo, y no el autónomo o independiente.

El art. 2 de la LCT de 21 de noviembre de 1931 acuña una definición del objeto del contrato de trabajo en la que están expresos los requisitos que hoy siguen utilizándose, con independencia de la terminología empleada, para su caracterización: «el objeto del contrato de trabajo a que se refiere esta Ley es todo trabajo u obra que se realice por cuenta y bajo dependencia ajenas, o todo servicio que se preste en iguales condiciones, incluso el doméstico». La fórmula será acogida literalmente por el art. 2 de la LCT de 1944 (textos refundidos aprobados por Decretos de 26 de enero y 31 de marzo), con la supresión de la referencia al servicio doméstico. La noción de dependencia, y con ello la exclusión del trabajo autónomo, se reafirma en el art. 81 de la LCT de 1931 («Es deber del trabajador atender en el trabajo las órdenes e instrucciones del Director, dueño o encargados y representantes de éste») y en el 69 de la LCT de 1944 («Es deber del trabajador cumplir los reglamentos de trabajo, así como las órdenes e instrucciones del jefe de la empresa, de los encargados o representantes de éste y de los elementos del personal de la misma que le asistan»). Consecuencia de ese deber de obediencia es que su incumplimiento constituye causa justificada de despido (art. 89.6.º LCT de 1931; art. 77.b LCT de 1944).

El art. 7 de la LCT de 1931 dejaba aún más claro que el trabajo autónomo quedaba fuera de su regulación cuando excluía de ésta a los «directores, gerentes y altos funcionarios de las empresas que por la representación que puedan ostentar en éstas, por su elevada capacidad técnica, importancia de sus emolumentos y por la índole de su labor, *puedan ser considerados independientes en su trabajo*». La Ley, en lo que aquí importa, trazaba una nítida frontera entre trabajo dependiente (objeto de la legislación laboral) y trabajo independiente (ajeno a ésta). Cuestión distinta es la relativa a los caracteres que a juicio de la ley (representación, capacidad técnica, alta remuneración, naturaleza del trabajo) eran significativos de ausencia de dependencia; caracteres que ya el art. 7 de la LCT de 1944 abandonó, aunque siguiera excluyendo de su ámbito regulador las «funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo», que, más restringidas en su ámbito, habrían de esperar cuarenta años para ingresar en el Derecho del Trabajo.

4. LA APERTURA, POR VIA DE EXCEPCIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL AL TRABAJO AUTÓNOMO: LA LEY DE RELACIONES LABORALES Y EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

En la línea tradicional, el art. 1 de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 incluyó en el Derecho del Trabajo («en la presente Ley y demás normas reguladoras de las relaciones de trabajo») «todas las actividades laborales retribuidas que se realicen por cuenta y dependencia ajenas...». El mismo artículo excluyó expresamente de su ámbito ordenador al trabajo por cuenta propia, si bien introduciendo una salvedad desconocida en el Derecho precedente: «El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente». Esta salvedad, que abría la posibilidad de que la legislación laboral alcanzara en alguna medida al trabajo autónomo, fue acogida por la Disposición Final 1.ª del Estatuto de los Trabajadores.

El punto de partida actual para el estudio de la posición del trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo es la disposición que se acaba de citar. Esta Disposición Final 1.ª del ET, rubricada como «Trabajo por cuenta propia», repite literalmente que «El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos en que se disponga expresamente». La construcción de la norma es muy sencilla: la regla general es la de que el trabajo autónomo queda excluido, no ya del ET sino de la legislación laboral en su conjunto; ahora bien, queda abierto un portillo que permite que esta legislación regule, no ese trabajo en su integridad, pero sí algún o algunos de sus aspectos.

En consecuencia, según nuestra vigente legislación el Derecho del Trabajo en sentido propio sólo puede ocuparse del trabajo autónomo de modo excepcional.

En efecto, el examen del ET demuestra cumplidamente que su objeto de regulación no es otro sino el trabajo dependiente y por cuenta ajena. Así, el Título I del Estatuto tiene una rúbrica suficientemente expresiva de ese objeto: «De la relación individual de trabajo»; esto es, del contrato de trabajo. El art. 1.1 ET proclama con nitidez que esta ley se aplica a «los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un empresario». De acuerdo con esta delimitación del propio ámbito, el Título I del ET es una auténtica ley de contrato de trabajo, de la que está ausente el trabajo autónomo o independiente.

Lo propio ocurre, consecuentemente con el Título II del ET, regulador de «los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en las empresas», esto es, regulador de los órganos de representación unitaria de los trabajadores dependientes y por cuenta ajena. Y otro tanto sucede con el Título III, regulador «de la negociación y de los convenios colectivos»; convenios cuyos sujetos son los representantes de los empresarios y trabajadores asalariados (como ya anuncia el art. 37.1 CE) y cuyo objeto es la regulación de las condiciones del trabajo dependiente (art. 85 ET).

Es cierto que en alguna ocasión se ha defendido la posibilidad de celebrar convenios colectivos cuyo ámbito se circunscriba a trabajadores autónomos; tales convenios, cómo no, buscarían el cómodo paraguas protector de la negociación llamada «extraestatutaria». Tal propuesta doctrinal no parece contar con ningún apoyo legal, como tampoco lo tiene la pretensión de que un verdadero convenio colectivo (esto es, un convenio regulado por el

ET, y como tal destinado a regular *erga omnes* las condiciones de trabajo de todos los trabajadores asalariados y empresarios incluidos en su ámbito) pueda aplicarse, ni exclusiva ni compartidamente, a trabajadores autónomos.

Este extrañamiento del trabajo autónomo del marco del ET se produce también en la restante legislación laboral, aplicable únicamente a los trabajadores dependientes y por cuenta ajena. Los ejemplos son innumerables: Ley 14/1994, de empresas de trabajo temporal, que reposa sobre la idea de que entre ETT y trabajador media un contrato de trabajo; RD 735/1995, de Agencias de Colocación, cuya función es la de intermediar en el mercado de trabajo entre empresarios y trabajadores dependientes; RD 1659/1998, sobre información al trabajador de los elementos esenciales del contrato de trabajo, que expresamente indica que su ámbito de aplicación son «las relaciones laborales reguladas por el Estatuto de los Trabajadores...», etc.; RD 1424/2002, sobre comunicación del contenido del contrato de trabajo y sus copias básicas a los Servicios de Empleo, referido a las relaciones entre empresarios y trabajadores dependientes; RD 2720/1998, regulador de los contratos de trabajo de duración determinada, y en consecuencia destinado a trabajadores dependientes y por cuenta ajena; RD 488/1998, sobre contratos formativos, dictado en desarrollo de las modalidades contractuales previstas en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores; RDL 3/2004, sobre racionalización del salario mínimo interprofesional, que comienza recordando que la función del SMI es la «garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena» establecida en el art. 27 del ET; RD 1561/1999, sobre jornadas especiales de trabajo, referido también a las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores; Ley 45/1999, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, que presupone la existencia de una relación laboral entre empresa y trabajador; y, en fin, los Reales Decretos reguladores de las relaciones especiales de alta dirección, empleados de hogar, deportistas, artistas, mediadores en operaciones mercantiles, etc., categorías de trabajadores que, aun siendo especiales, responden al molde de la relación laboral (una excepción la constituye el trabajo de los penados, de forzada inclusión como relación laboral). Hay que reconocer que ese molde en algún supuesto resulta extendido o ampliado para dar albergue a determinada relación especial. Piénsese en el personal de alta dirección, cuya condición dependiente se ha puesto en duda tantas veces, y que sólo logra sustentarse sobre la base de una reelaboración de extrema flexibilidad de la noción de dependencia. En efecto, casa mal con el concepto tradicional de ésta el hecho de que el alto directivo ejercite «poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos de la misma, con autonomía y plena responsabilidad». Esta «autonomía y plena responsabilidad», que parecerían excluir la condición de trabajador dependiente del alto cargo, se atenúan sin embargo en la fórmula del art. 1.2 del RD 1382/1985, que declara que aquéllas se encuentran «sólo limitadas (pero limitadas) por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad». En suma, la legislación laboral quiere incluir a los altos directivos en su ámbito protector y para lograrlo adopta un concepto flexible y amplio de dependencia, de modo que la figura pueda quedar comprendida, aunque con especialidades, dentro del tipo jurídico «relación laboral» o «contrato de trabajo». Precisamente por partir de una noción estricta (en algún caso con reduccionismo excesivo) de trabajo dependiente, la legislación laboral mantuvo durante largo tiempo al margen de su acción protectora a los referidos altos cargos de las empresas (recuérdese lo

dispuesto en el art. 7 de las Leyes de Contrato de Trabajo de 1931 y 1944). Pero, con nociones de dependencia más o menos extensas, lo cierto es que las relaciones laborales especiales no comprenden en ningún caso a trabajadores autónomos; como dice el art. 1.1 del RD 1435/1985, definiendo la relación de los artistas en espectáculos públicos, tales artistas son «quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de aquéllos, a cambio de una retribución»; las notas esenciales de la relación especial son las mismas que definen a la relación «común» (art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores. El artista autónomo queda al margen del Derecho del Trabajo, igual que ocurre con el mediador mercantil no sujeto a las instrucciones de un empresario (art. 1.2.b RD 1438/1985, de 1 de agosto).

5. EL TRABAJO AUTÓNOMO, AL MARGEN DE LA LEGISLACIÓN SOBRE CONFLICTOS COLECTIVOS Y PROCEDIMIENTO LABORAL

Si el vasto bloque normativo regulador del contrato de trabajo deja a extramuros de su ordenación el trabajo autónomo, lo mismo ocurre respecto de otros importantes conjuntos reguladores:

— La legislación de huelga y conflictos colectivos existe, indudablemente, para regular la huelga y conflictos de los trabajadores dependientes. Aunque el art. 28.2 CE alude a la huelga de «los trabajadores» en general, el art. 1 del RDL 17/1977 se refiere más precisamente al «derecho de huelga en el ámbito de las relaciones laborales»; por eso el efecto jurídico característico de la huelga es la suspensión del contrato de trabajo. Como dijo la importante STC de 8 de abril de 1981, la huelga es un derecho de los trabajadores dependientes y por cuenta ajena. «Es derecho de los trabajadores colocar el contrato de trabajo en una fase de suspensión y de ese modo limitar la libertad del empresario» —se lee en esa sentencia (FJ 9)—; y se añade en ella: «El derecho de los huelguistas es un derecho a incumplir transitoriamente el contrato» (FJ 10). Por lo demás, toda la extensa y profunda argumentación de la sentencia descansa sobre el presupuesto de que las huelgas discurren entre trabajadores dependientes y sus empresarios.

En cuanto a los conflictos colectivos laborales, el art. 18 del RDL 17/1977 determina que sus sujetos son los representantes de los trabajadores y empresarios. El vigente III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III, BOE de 29 de enero de 2005) mantiene esa tónica, concretando su objeto a «la solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas» (art. 1.1), y declarando que el propio Acuerdo se suscribe dentro de las previsiones de negociación colectiva laboral contenidas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (art. 3).

Cuestión distinta es que de hecho pueda haber y haya acciones emprendidas por trabajadores autónomos que reivindiquen, impropiamente, el nombre de huelga o conflicto colectivo de trabajo.

— La legislación procesal laboral es rigurosa en cuanto a reservar la materia contenciosa social a las cuestiones litigiosas «entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo» (art. 2.a LPL), dejando al orden civil de la Jurisdicción los pleitos de los que puedan ser parte trabajadores independientes.

6. SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE APLICACIÓN DE NORMAS LABORALES AL TRABAJO AUTÓNOMO

Dicho lo anterior, procede volver a la excepción que deja abierta la Disp. Final 1.^a del ET, a cuyo tenor la legislación laboral puede regular «aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente». La excepción ha sido utilizada por el legislador laboral en sentido propio en algunos contados casos; en otros, son normas no estrictamente laborales las que, libres de la restricción que pesa sobre el legislador laboral, proceden a regular aspectos de la posición jurídica de los trabajadores autónomos.

6.1. Los autónomos ante la legislación de seguridad y salud en el trabajo

Un primer bloque normativo estrictamente laboral que se extiende, más allá de los trabajadores dependientes, a los autónomos es el referido a la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

Aunque la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, incluye básicamente en su ámbito de aplicación a los trabajadores dependientes (lo que explica que la Ley erija en principal obligado y responsable de los deberes preventivos al empresario), así como al personal con vínculo administrativo o estatutario, no deja de reconocer los «derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos».

Específicamente, la LPRL incluye a los trabajadores autónomos en el marco de los deberes y derechos en materia de «coordinación de actividades empresariales». El supuesto es el de dos o más empresas (y/o trabajadores autónomos) cuya actividad productiva concurre en un mismo centro de trabajo. Las preceptivas medidas de coordinación e información sobre riesgos laborales afectan también a los trabajadores autónomos (art. 24.5), en el doble sentido de sujetos activos y pasivos de esas medidas.

La inclusión de los trabajadores autónomos en el ámbito de la legislación laboral preventiva es consecuente con la indiscriminada necesidad de protección de todo trabajador en esta materia, cualquiera que sea el vínculo jurídico en virtud del cual lleve a cabo su prestación. De esa indiscriminada necesidad protectora, que tenía su reverso en la paralela posibilidad de imputar deberes y responsabilidades, se hacía eco la derogada Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (O. de 9 de marzo de 1971) en su art. 12 (rubricado «Extensión de las obligaciones y derechos establecidos en la presente Ordenanza»), que rezaba así: «Las disposiciones relativas a obligaciones, derechos y responsabilidades que en esta Ordenanza se establecen, serán, asimismo, aplicables con carácter general y en la medida que fuere necesario para prevenir riesgos profesionales a las personas comprendidas en el ámbito del mismo, *aun cuando en ellas no concorra la condición de empresario ni la de trabajador por cuenta ajena...*».

El RD 171/2004, dictado en desarrollo del art. 24.5 LPRL, dispone que los trabajadores autónomos tienen el deber de cooperar con las empresas (y otros posibles autónomos) concurrentes en el centro de trabajo, «existan o no relaciones jurídicas entre ellos» (art. 4.1). Obviamente, el trabajador autónomo que concorra con otros agentes productivos tendrá que tener con alguno de ellos (el empresario principal o un contratista o subcontratista) un vínculo jurídico, que será de naturaleza civil o mercantil; no es concebible, como po-

dría deducirse de una interpretación literal del precepto, que el trabajador autónomo se pueda insertar de un modo meramente fáctico en un proceso productivo complejo en el que concurren varios agentes productores. La fórmula más delimitada del art. 9.4 del RD conduce a pensar que la admisión de deberes de cooperación aun en el supuesto de inexistencia de relaciones jurídicas se contrae al caso de que falten tales relaciones entre el empresario titular del centro y cualquier otro empresario o autónomo concurrente. En definitiva, insistimos, aunque el autónomo no haya celebrado contrato (civil) alguno con tal empresario titular, tendrá que haberlo celebrado sea con otro empresario o incluso con otro autónomo concurrente, pues de otro modo su presencia en el proceso productivo concurrente carecería de soporte jurídico.

La cooperación entre esos agentes productores concurrentes (empresarios o autónomos) discurre a través de unos medios de coordinación cuya implantación corresponde a la iniciativa del empresario titular del centro de trabajo, y cuyo establecimiento compete a los empresarios y autónomos concurrentes. Tales medios de coordinación son el intercambio de información preventiva, las reuniones periódicas y las instrucciones, medidas y recursos de alcance preventivo. La fuente de los derechos y deberes preventivos del trabajador autónomo en esta materia es, pues, la propia Ley; bien entendido que en unos casos tales deberes generarán una responsabilidad contractual civil del autónomo frente al empresario titular del centro de trabajo, frente al empresario principal y/o contratista o subcontratista con quienes estuviera jurídicamente vinculado (o de ellos frente al autónomo), y en los demás generarán una responsabilidad extracontractual, también de posible doble dirección.

En suma, el trabajador autónomo asume deberes preventivos y ostenta derechos de prevención frente al empresario titular del centro de trabajo, al empresario principal o contratista y frente a cualesquiera otros posibles empresarios y autónomos concurrentes.

6.2. Los autónomos ante la legislación sindical

Un segundo bloque normativo laboral es el formado por la legislación sindical. Mientras que el art. 7 CE parte de la idea de que los sindicatos son organizaciones de trabajadores asalariados —no otra puede ser la significación de la referencia de dicho precepto a «sindicatos de trabajadores y asociaciones de empresarios»—, el art. 1.2 de la LO 11/1985, de Libertad Sindical, precisa que en los sindicatos se asocian trabajadores asalariados, sujetos de un contrato de trabajo (al que se asimila a estos efectos el personal sujeto a relaciones administrativas o estatutarias).

En principio, pues, la libertad sindical no parece alcanzar a los trabajadores autónomos. Sin embargo, la LOLS se encarga pronto de establecer otra cosa; el art. 3.1 de dicha Ley reconoce a aquellos trabajadores autónomos que no sean al tiempo empleadores de otros trabajadores (estos últimos sí dependientes) el derecho a afiliarse a organizaciones sindicales de carácter general, es decir, no dedicadas a asociar sólo a trabajadores autónomos. En efecto, la LOLS no permite a los trabajadores autónomos la fundación de sindicatos propios para la defensa específica y exclusiva de sus intereses, ni siquiera en el supuesto de que tales sindicatos se integraran dentro de una confederación «general». Lo que sí pueden fundar los trabajadores autónomos es asociaciones extrasindicales para la defensa

exclusiva de sus intereses, con base en el art. 22 CE y en la LO 1/2002, sobre Derecho de Asociación.

La STC 98/1085 declaró la constitucionalidad del citado art. 3.1 LOLS, por más que los intereses de los trabajadores autónomos afiliados a un sindicato «general» corran el riesgo de quedar difuminados o reducidos a una condición secundaria en el marco de las finalidades del sindicato general.

7. LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS ANTE LAS NORMAS DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, EXTRANJERÍA Y SEGURIDAD SOCIAL

Estas normas, que guardan concomitancia con las laborales, y que cabe admitir que en algún caso son parte del Derecho del Trabajo, se refieren tanto a los trabajadores dependientes como a los autónomos.

- Por lo que respecta a la legislación de empleo, es ésta una legislación que desborda los límites del Derecho del Trabajo estricto (p. ej., en cuanto que protege a desempleados y excluidos sociales), lo que lleva a algunos a postular dogmáticamente la existencia de un Derecho del Empleo distinto del Derecho laboral. Con todo, hay que reconocer que la parte más extensa e importante de la legislación de empleo se integra con naturalidad en el Derecho del Trabajo.

La vigente Ley 56/2003, de Empleo, posee dos ejes institucionales: la intermediación laboral entre demanda y oferta de trabajo, que es tanto como decir entre empresarios y trabajadores dependientes, y las políticas activas de empleo, integradas por programas y medidas de orientación, empleo y formación cuyo objeto es mejorar las posibilidades de acceso al empleo de quienes no lo tienen, tanto si desean trabajar en régimen asalariado como por cuenta propia. Dichas políticas, pues, alcanzan tanto al trabajo dependiente como al autónomo.

Los Programas anuales de Fomento del Empleo se centran por su parte en promover la contratación laboral de carácter indefinido de grupos de personas con particulares dificultades de inserción en el mercado de trabajo. No obstante, existen también programas de fomento del autoempleo destinados a trabajadores autónomos.

- En cuanto a la legislación sobre formación profesional, que también desborda los límites del Derecho del Trabajo en sentido estricto aunque comparta zonas secantes con éste, el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional aprobado por RD 631/1993 no hace ninguna inclusión ni exclusión expresas ni respecto a trabajadores dependientes ni a autónomos, lo que le dota de una clara proyección general. La LO 5/2000, de las Cualificaciones y la Formación Profesional, sí sitúa entre los fines del correspondiente Sistema el establecimiento de acciones formativas que capaciten para el desempeño de actividades por cuenta propia y fomenten el espíritu emprendedor (art. 3.4).
- La legislación de extranjería, dotada de indudable autonomía respecto del Derecho del Trabajo aunque algunas de sus instituciones sean compartidas con éste, se ocupa tanto de los trabajadores dependientes como de los trabajadores autónomos, cuya autorización para residir y trabajar regula (LO 4/2000, sobre derechos y li-

bertades de los extranjeros en España). Así, el art. 10.1 de esta Ley reconoce a los extranjeros que reúnan los requisitos previstos por ella el «derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena».

- En fin, el bloque normativo constituido por la vasta legislación de Seguridad Social, cuya autonomía respecto de la legislación laboral estricta es hoy generalmente aceptada, se ocupa, como es notorio, tanto de la protección de los trabajadores dependientes, eje del Régimen General, como de los autónomos, esto último desde la creación en los años 60 de las correspondientes Mutualidades. Actualmente, estos trabajadores se encuentran cubiertos por un Régimen Especial de Seguridad Social, mientras que otros Regímenes —el Agrario y el del Mar— incluyen conjuntamente a los trabajadores dependientes y autónomos de los respectivos sectores en sus ámbitos de aplicación.

Derivación de estas reglas sustantivas es, en materia de Derecho administrativo sancionador en materia laboral, la posibilidad de imputar responsabilidades por ciertas infracciones a los trabajadores autónomos. Aunque el sistema sancionador administrativo erige al empresario en sujeto imputable típico, considera también como sujetos responsables de ciertas infracciones a los autónomos (en materias de Seguridad Social, de trabajo de extranjeros, de prevención de riesgos laborales y de empleo).

En conclusión, el Derecho del Trabajo en sentido estricto se aplica en muy pequeña parte al trabajo autónomo, siendo los bloques jurídicos «de frontera» o ajenos al Derecho del Trabajo (Derecho del empleo, de la formación profesional, de extranjería, de la Seguridad Social sobre todo) los que contienen regulaciones más amplias concernientes a tales trabajadores.

8. SOBRE EL FUTURO DE LA ORDENACIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO; UNA PROPUESTA DE ESTATUTO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE

De las dificultades de dotar de una regulación (y protección) más completa y articulada que la vigente a los trabajadores autónomos da testimonio el escaso y lento avance que se viene produciendo en la materia. Escasez y lentitud que obedece a las dudas acerca del camino a seguir: en primer lugar, dudas para definir qué trabajadores autónomos precisan de medidas protectoras «cuasilaborales», delimitando el perfil jurídico de tales trabajadores y el alcance de dichas medidas; y luego, dudas para decidir si tal laboralización ha de llevarse a cabo desde el ET, o a través de relaciones especiales de trabajo de nuevo cuño, o mediante una norma específica, distinta del ET, o, sencillamente, desarrollando el modelo actual a través de una disciplina diversificada a cargo de distintas leyes laborales (LOLS y LPRL, a las que se podría añadir señaladamente la LPL).

Queriendo disipar esas dudas, en los últimos años se vienen desarrollando propuestas doctrinales (y sindicales) a favor de una «laboralización», más o menos extensa, del trabajo autónomo. Muestra de esta tendencia, aparte de alguna proposición parlamentaria del año 2002, es la «Propuesta de Estatuto del Trabajador Autónomo Dependiente» elaborado por la Unión de Profesionales Trabajadores Autónomos (UPTA).

Esta Propuesta —en la última versión impresa, sin fecha, que de él conocemos— parte del evidente hecho de la expansión del trabajo autónomo, y comienza, en su exposición de motivos, destacando los «múltiples modelos» a que dicho trabajo responde actualmente. Aunque las «profundas diferencias» entre unos y otros tipos de trabajo independiente no impiden, según el proyecto, «un encuadramiento jurídico unitario», lo cierto es que la propuesta no regula todos las posibles variables del trabajo autónomo. La propuesta distingue entre el autónomo «puro» (que contempla como una rareza, y en cuya ordenación no entra ni seguramente podría entrar) y los autónomos que responden a «figuras híbridas o intermedias impregnadas de dependencia económica e incluso organizativa», de los que sí se ocupa. En fin, la propuesta deja también fuera a los llamados «falsos autónomos», cosa obligada porque éstos están incluidos en el Derecho del Trabajo y sólo de modo fraudulento se sustraen a la legislación laboral.

La Propuesta acota su ámbito de aplicación con un criterio que suscita interrogantes. En efecto, refiere por lo pronto ese ámbito a quienes realizan una actividad económica de modo independiente, utilicen o no el trabajo de terceros a su servicio. Esta modalidad comprende a trabajadores no asalariados, no sujetos a contrato de trabajo (art. 1 del proyecto), y netamente excluidos de la legislación laboral; que incluso pueden ser, ellos mismos, empresarios y empleadores, con lo cual, salvo que se incurra en *contradictio in terminis*, dejarían de ser trabajadores.

A renglón seguido, el art. 1 de la Propuesta incluye en su ámbito de aplicación otra modalidad de trabajo autónomo menos nítida —la de los trabajadores por cuenta propia que trabajan «de forma coordinada, continuada, personal y directa, en régimen de exclusividad o no» para «un empresario del cual dependen económicamente», esto es, que perciben de él una remuneración mensual o anual que suponga «la fuente principal de subsistencia del trabajador».

Aunque la Propuesta se refiere a ambas modalidades de trabajo autónomo como integrantes de su ámbito de aplicación, sin embargo el examen del articulado en su totalidad muestra que éste sólo se propone regular una de ellas, a saber, aquella que sirve de objeto al contrato de prestación de servicios celebrado entre un empresario y un autónomo dependiente.

Se configura así el trabajador autónomo dependiente económicamente, a cuya protección se dirige la Propuesta. La figura dista de ser clara; en primer lugar, el vínculo de coordinación que se dice existe entre estos autónomos y sus empresarios es difícil de distinguir de la dependencia jurídica propia del contrato de trabajo (sobre todo, en las manifestaciones más atenuadas de ésta: trabajo a domicilio, mediadores en operaciones mercantiles, altos cargos). En segundo lugar, no es fácil separar las «remuneraciones» de los trabajadores económicamente dependientes del salario de los dependientes, dada la amplia noción que de éste acuña el art. 26 ET. Por último, y paradójicamente, la figura proyectada podría tener como resultado sustraer al régimen del Estatuto de los Trabajadores relaciones que hoy, a la vista de la presunción del art. 8.1 ET, se encontrarían plenamente situadas dentro de él. Algo parecido viene señalándose en la doctrina alemana, que se pregunta hasta qué punto ciertas relaciones que se intenta asimilar a las laborales —las referidas a las *arbeitsnehmerähnliche Personen* o cuasitrabajadores (trabajadores a domicilio, representantes de comercio, ciertos colaboradores libres)— no son en muchos casos verdaderos trabajadores dependientes y por cuenta ajena, tal y como ocurre en otros Ordenamientos.

A diferencia del autónomo puro, que se relaciona mediante contratos civiles o mercantiles con una clientela, el denominado trabajador autónomo dependiente (calificativos ambos de difícil conciliación), se vincula a un empresario mediante un llamado por la Propuesta «contrato de prestación de servicios», que, aunque inspirado, con algunas variantes, en el contrato de trabajo que regula el ET, revela la intención de trazar un marco legal propio, distinto del de la contratación laboral, tanto de la común como de la especial.

Es significativo que, al enumerar las fuentes de la «relación de prestación de servicios», la Propuesta silencie toda referencia a la supletoriedad del Estatuto de los Trabajadores (y de cualquier otra norma, laboral o no). Cabría preguntarse en consecuencia si lo que en definitiva quiere la Propuesta es configurar una singular relación ajena al Derecho del Trabajo aunque esté inspirada acusadamente en él. No parece que se desee llegar a tanto, sino más bien a crear, dentro del marco del Derecho del Trabajo, dos núcleos de regulación, cada uno objeto de su propio Estatuto: uno, el tradicional, dedicado a los trabajadores dependientes y regido por el ET, sus normas complementarias y la negociación colectiva, y otro, el nuevo, dedicado a los citados autónomos dependientes económicamente y regulado por el nuevo Estatuto del Trabajo Autónomo y la singular negociación colectiva que éste contempla. Este segundo núcleo vendría a ser un Derecho del Trabajo *bis*, paralelo al clásico y dotado de una protección algo menor (señaladamente, en materia de extinción del contrato, en la que se permite el despido *ad nutum* preavisado: art. 20.i). Esta laboralidad (aunque atenuada) se aprecia no sólo en el hecho evidente de que la Propuesta toma como modelo el título I del ET, sino en ciertas referencias laborales explícitas contenidas en ella; así, la previsión de que las actividades perjudiciales para los menores de dieciocho años serán las que declare el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la de que los contratos de prestación de servicios deban registrarse en las Administraciones laborales y, sobre todo, la atribución a la jurisdicción social del conocimiento de los litigios entre autónomos dependientes y sus empresarios. Éste último es, por cierto, el resultado más visible del largo camino de la doctrina italiana (seguida de cerca en nuestro país en el tema que nos ocupa) para lograr dotar de un estatuto jurídico al *lavoro parasubordinato*: conseguir que las discrepancias surgidas en los *rapporti di collaborazione* de carácter continuado y coordinado sean conocidas y resueltas a través del proceso laboral (art. 409 del Código de Procedimiento Civil, modificado por la ley 533/1973).

Curiosamente, estas modernas doctrinas, italianas y también alemanas, inspiradoras de un amplio sector de la española, nos retrotraen a las primeras interpretaciones acerca de la noción de dependencia definidora del contrato de trabajo: la noción de dependencia económica, acuñada en Francia por Paul Cuche en 1913, y abandonada más tarde al acogerse la teoría de la dependencia técnica y luego, tras la relegación de ésta, la más afinada de la dependencia jurídica, entendida como el sometimiento del trabajador al poder de dirección y disciplinario del empresario.

Siguiendo un proceso inverso al de deslaboralización llevado a cabo por la Ley 12/1992, del Contrato de Agencia y luego y respecto de ciertos transportistas por el reformado art. 1.3.g del ET, la Propuesta de referencia propone la completa laboralización del estatuto jurídico del trabajador autónomo dependiente en lo que se refiere a derecho al trabajo, derechos sindicales (si bien remitiéndose a los términos restrictivos previstos en la LOLS) y asociativos, negociación colectiva de eficacia general (a la que suponemos no tardaría en sumarse en la práctica la limitada o «extraestatutaria»), acciones colectivas y huelga («paro

reivindicativo» se dice en la Propuesta), ocupación efectiva, formación profesional, derecho a la no discriminación en el ejercicio de su actividad, derecho a la seguridad y salud en dicho ejercicio, derecho al percibo puntual de la retribución y tutela por el orden jurisdiccional social.

La relación entre trabajador autónomo dependiente y empresario se institucionaliza mediante un contrato de prestación de servicios, mimético en buena parte del contrato de trabajo. Examinando la figura de esta relación de servicios se advierte que la dependencia entre autónomo y empresario no es sólo económica, sino que este último ejerce una función, a la que ya hicimos anterior referencia, de «coordinación», de contornos imprecisos pero en cuyo fondo no es difícil descubrir algo muy parecido a la dependencia jurídica, atenuada si se quiere (pero debe recordarse que también hay verdaderos contratos de trabajo con dependencia laxa: trabajo a domicilio, mediadores en operaciones mercantiles). La dependencia jurídica aparece además con toda claridad en la sujeción del autónomo al poder disciplinario del empresario (art. 15 de la Propuesta).

Al final, pues, resulta que el esfuerzo de laboralización de los llamados autónomos dependientes parte del *prius* de la existencia de una dependencia declarada como económica, pero que difícilmente deja de ser al tiempo jurídica, del trabajador respecto de su empresario. Se adivinan los problemas que plantearía en la práctica la distinción entre los dos tipos de dependencia, la definidora del contrato de trabajo y la predicada del contrato de prestación de servicios del autónomo dependiente.

En definitiva, y volviendo a la Propuesta, la pretensión de ésta es la «laboralización» de los autónomos económicamente dependientes, aunque con un régimen separado del del ET. La duda de que algunos derechos laborales puedan trasplantarse al trabajo autónomo alcanza a la propia Propuesta, que, por ejemplo, elude reconocer expresamente, como ya dijimos, el derecho de huelga a los autónomos dependientes, prefiriendo la expresión de «paro reivindicativo» (art. 4.1.e), aunque, para mayor incertidumbre del intérprete, acabe remitiendo el régimen de tal paro al RDL 17/1977, de Relaciones de Trabajo.

Los autónomos no dependientes económicamente, es decir, los auténticos trabajadores autónomos, independientes y por cuenta propia, seguirían, en la concepción de la Propuesta, fuera del Derecho del Trabajo, rigiéndose por vínculos civiles o mercantiles, con la posibilidad legal, prevista en la Disp. final 1.ª del ET, de recibir algunas excepcionales regulaciones laborales, como las que ya operan en materia sindical y en materia de prevención de riesgos laborales.

A nuestro juicio, y sin perjuicio de coincidir en la finalidad de dotar de una protección adecuada a los trabajadores autónomos, son muchos los interrogantes y las dificultades que se plantean ante propuestas, como la comentada, de configurar y regular el trabajo autónomo en torno a la compleja figura del autónomo económicamente dependiente; una figura difícil de delimitar frente al trabajador jurídicamente dependiente y que aún necesita de mayor reflexión antes de ser acogida normativamente.