

PORTADA

SUMARIO

PRESENTACIÓN

ÁREAS DE ESTUDIO

NOVEDADES DEL  
FEDERALISMO COMPARADONOVEDADES DEL  
ESTADO AUTONÓMICOACTUALIDAD  
IBEROAMERICANA**CALIDAD DEMOCRÁTICA**

AGENDA

ACTIVIDADES REALIZADAS  
ENERO A MAYO DE 2019ACTIVIDADES PREVISTAS  
JUNIO A DICIEMBRE 2019

CRÉDITOS

INSTRUCCIONES PARA  
LOS AUTORES

LISTA DE EVALUADORES

INFORME

**PROTECCIÓN Y TRANSPARENCIA EN EL ESTADO SOCIAL:  
EL NECESARIO CONTROL DE LOS “FALSOS AUTÓNOMOS”  
EN LAS EMPRESAS**por **Raquel Vela Díaz**Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social<sup>1</sup>,  
Universidad de Jaén**RESUMEN**

En un Estado Social y Democrático de Derecho, la transparencia empresarial respecto a las relaciones laborales que se desarrollan en las mismas resulta imprescindible para alcanzar una sociedad más justa, así como el bienestar social de los ciudadanos. Sin embargo, la utilización de la figura de los falsos autónomos, que son aquellos trabajadores que se ven forzados a trabajar por cuenta propia aunque reúnen las notas de laboralidad para ser asalariados, es un fenómeno en expansión.

Por ello, ante la importancia de la transparencia de la prestación de servicios en las empresas y partiendo de algunas de las recomendaciones emanadas de la UE, el presente trabajo analiza las recientes medidas legislativas adoptadas por el Gobierno en la lucha contra la figura del “falso autónomo”.

**Palabras clave:** Falsos autónomos, trabajador autónomo económicamente dependiente, infracción, transparencia en las empresas.

**ABSTRACT**

The transparency of the company with respect to the labor relations that develop in the same is essential to achieve a fairer society in a social and democratic state of law, as well as the social welfare of citizens. However, the use of the figure of the false self-employed, what are those workers who are forced to work on their own although they have the labor notes to be employed worker, is an expanding phenomenon.

Therefore, given the importance of transparency in the provision of services in companies, and on the basis of some of the recommendations emanated from the EU, this paper analyzes the recent legislative measures adopted by the Government in the fight against the figure of the “false self-employed”.

**Keywords:** False self-employed, economically dependent self-employed worker, infraction, transparency in companies.

**PORTADA****SUMARIO****PRESENTACIÓN****ÁREAS DE ESTUDIO****NOVEDADES DEL  
FEDERALISMO COMPARADO****NOVEDADES DEL  
ESTADO AUTONÓMICO****ACTUALIDAD  
IBEROAMERICANA****CALIDAD DEMOCRÁTICA****AGENDA****ACTIVIDADES REALIZADAS  
ENERO A MAYO DE 2019****ACTIVIDADES PREVISTAS  
JUNIO A DICIEMBRE 2019****CRÉDITOS****INSTRUCCIONES PARA  
LOS AUTORES****LISTA DE EVALUADORES****I. INTRODUCCIÓN**

La existencia de prestaciones de trabajo que escapan de la legislación laboral ha sido un fenómeno de huida habitual en el ámbito del Derecho del Trabajo, en algunos casos, incluso, con el asentimiento de las propias normas laborales. Así, junto a supuestos tales como trabajo clandestino, no declarado o sumergido, aparecen supuestos más sofisticados, que son manifestaciones de una especial habilidad para utilizar las posibles fisuras o lagunas que en ocasiones deja abiertas el ordenamiento jurídico.

Dentro de esos fenómenos, destaca la utilización de la figura del trabajador autónomo que presta servicios en nuevas o reconvertidas actividades, que canalizan ahora su proceso productivo mediante fórmulas de trabajo independiente, aun cuando en muchos casos la posición de estos trabajadores sea similar a la del trabajador asalariado por cuenta ajena.

El Derecho del Trabajo nace para atender la protección del trabajador en el marco de una relación de trabajo, tipificando un contrato de trabajo que responde a un determinado modo de producción. Desde su nacimiento, esta rama del Derecho se ha caracterizado por haber tenido una amplia etapa de expansión en la que absorbió, bajo su manto protector, muchas relaciones de trabajo superando los inconvenientes de la falta de adaptación del contrato de trabajo típico que había diseñado -esto es, a jornada completa y por tiempo indefinido-, a las necesidades de todos los procesos productivos. Pero también desde su nacimiento, con la definición de las notas que caracterizan al contrato de trabajo, quedaron fuera de su ámbito de aplicación las relaciones de trabajo que se ejecutaban en el marco del contrato de arrendamiento de servicios, propio del trabajo autónomo, que se presta conforme a modalidades contractuales propias del Derecho Civil y Mercantil y, en su caso, Administrativo. Sin embargo, esa evolución expansiva se ralentizó recobrando importancia el contrato de arrendamiento de servicios, produciéndose un aumento gradual de la presencia del trabajo autónomo en los distintos sectores productivos (Gómez, 2016:16).

Las principales causas que motivaron este cambio de tendencia, se vinculan con los cambios significativos producidos en la organización empresarial y en los sistemas productivos como consecuencia de la descentralización productiva y del desarrollo de las nuevas tecnologías, que han permitido la aparición de nuevas formas de trabajo desarrolladas por personas físicas, pero de difícil ajuste en el contrato de trabajo típico y en las modalidades contractuales resultantes del mismo.

Así, y como claramente ha puesto de manifiesto la doctrina, el trabajo autónomo ha representado y sigue representando en multitud de ocasiones una “zona gris” en la delimitación de las fronteras del Derecho del Trabajo. En este sentido, existe una especial preocupación de los poderes públicos por la protección del trabajador autónomo como contratante más débil cuando presta sus servicios a un empresario, en especial, cuanto mayor es el grado de dependencia que el trabajador autónomo tiene del empresario cliente, pues en muchos casos ocupa una situación totalmente equiparable al trabajador por cuenta ajena (Gómez, 2016:17).

Y es que la protección social del trabajo autónomo viene siendo una de las cuestiones centrales en la reformulación de la estructura y acción protectora del sistema de Seguridad Social, si bien, son sobradamente conocidas las dificultades para la extensión de un modelo tutelar equiparable al del trabajo por cuenta ajena (tanto en el alcance de la acción protectora como en la intensidad de la misma)<sup>2</sup>. En una línea

**PORTADA****SUMARIO****PRESENTACIÓN****ÁREAS DE ESTUDIO****NOVEDADES DEL  
FEDERALISMO COMPARADO****NOVEDADES DEL  
ESTADO AUTONÓMICO****ACTUALIDAD  
IBEROAMERICANA****CALIDAD DEMOCRÁTICA****AGENDA****ACTIVIDADES REALIZADAS  
ENERO A MAYO DE 2019****ACTIVIDADES PREVISTAS  
JUNIO A DICIEMBRE 2019****CRÉDITOS****INSTRUCCIONES PARA  
LOS AUTORES****LISTA DE EVALUADORES**

de tendencia evolutiva, salvando las inevitables diferencias o singularidades de este régimen especial, ha tratado de equipararse al régimen de tutela para el trabajo por cuenta ajena. Factores como las transformaciones operadas en el sistema productivo, con una externalización creciente de prestaciones de servicios hacia trabajadores autónomos –verdaderos y “falsos”- mediante las conocidas fórmulas de *outsourcing* y descentralización productiva, o la implantación de nuevos modelos de negocio que se nutren principalmente de este tipo de trabajo (como la economía colaborativa de las plataformas digitales), así como la propia política de apoyo al poco preciso concepto de “emprendedor”, en un contexto de crisis del trabajo asalariado, han incrementado la necesidad de “repensar”, “reformular” y actualizar los instrumentos de tutela jurídico-social de estos crecientes colectivos profesionales (Fernández, 2019:5), y en algunos casos, los instrumentos de control de las prestaciones de trabajo encuadradas en el sistema de manera fraudulenta.

De este modo, el riesgo de que la situación del trabajo autónomo escape de la función tuitiva que le corresponde a los poderes públicos cuando el trabajador se encuentra en una situación de debilidad contractual respecto al empleador, se acrecienta con el amplio espacio que las normas aplicables al trabajo autónomo otorgan en muchos casos a la autonomía de la voluntad en la ordenación de la actividad contratada. Por ello, ante estas situaciones, los ordenamientos jurídicos deben de poner en marcha medidas de carácter legislativo en aras de alcanzar la máxima transparencia empresarial, compatibilizando así la protección del auténtico trabajador autónomo con la prohibición de situaciones fraudulentas en un Estado definido constitucionalmente como “Estado social y democrático de Derecho”. De hecho, desde las propias instituciones comunitarias se ha impulsado el desarrollo de políticas protectoras de la actividad laboral del trabajo autónomo y de control y prohibición de la situación conocida como “falso autónomo”, situación fraudulenta que oculta una genuina relación de trabajo por cuenta ajena.

La opción por el trabajador autónomo que presta su servicio para el empleador supone, para éste último, no tener que soportar las cargas que la normativa laboral aplica en el caso de tener contratado al trabajador por cuenta ajena. Es decir, la figura del falso autónomo pretende utilizar en fraude de ley tipos contractuales legales para la realización de prestaciones de trabajo por cuenta ajena y en régimen de subordinación, con la finalidad de eludir la aplicación de la legislación laboral, aunque dicho trabajador se encuentra en una auténtica situación de dependencia económica respecto del empresario para el que presta su trabajo, sin duda equiparable a la del trabajador que presta sus servicios por cuenta ajena. Claramente en estos casos, al trabajador autónomo le corresponde una protección similar a la del trabajador asalariado, tanto en la prestación de la relación laboral, como respecto a su inclusión en el sistema de protección social.

Por ello, ante la importancia de la transparencia de la prestación de servicios en las empresas y partiendo de algunas de las recomendaciones emanadas de la UE, el presente trabajo analiza las recientes medidas legislativas adoptadas por el Gobierno en la lucha contra la figura del “falso autónomo”.

## **II. BREVE REFERENCIA A LA REGULACIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL**

Hasta la entrada en vigor de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, el trabajo por cuenta propia venía regulándose en España en el ámbito de las relaciones jurídicas propias del derecho privado, estando totalmente dispersas las referencias normativas relativas al trabajo autónomo en distintas normas de nuestro ordenamiento jurídico. De esta forma, no existía un texto legal común para los trabajadores autónomos más allá de lo señalado respecto a este colectivo en la normativa

**PORTADA****SUMARIO****PRESENTACIÓN****ÁREAS DE ESTUDIO****NOVEDADES DEL  
FEDERALISMO COMPARADO****NOVEDADES DEL  
ESTADO AUTONÓMICO****ACTUALIDAD  
IBEROAMERICANA****CALIDAD DEMOCRÁTICA****AGENDA****ACTIVIDADES REALIZADAS  
ENERO A MAYO DE 2019****ACTIVIDADES PREVISTAS  
JUNIO A DICIEMBRE 2019****CRÉDITOS****INSTRUCCIONES PARA  
LOS AUTORES****LISTA DE EVALUADORES**

de Seguridad Social, a la que con posterioridad se unió la de prevención de riesgos laborales. El trabajo autónomo quedaba normalmente circunscrito a sectores tales como la agricultura, la artesanía o el pequeño comercio, así como en las profesiones liberales. No obstante, esa realidad comenzó a experimentar cambios graduales como consecuencia de los nuevos desarrollos organizativos empresariales, del aumento de la descentralización productiva, así como con el desarrollo de las nuevas tecnologías y de la economía digital, generándose así un incremento significativo del trabajo autónomo en otros sectores como el industrial, y, especialmente, en el sector servicios. Cambios que a su vez vinieron acompañados de profundas transformaciones de carácter diverso experimentadas en el modo de realizar la obra o de prestar el servicio en régimen de autonomía (Valdés, 2008:84).

Esta realidad, unida al impulso que desde instancias internacionales comenzó a otorgarse a la protección del trabajador autónomo, junto con las posibilidades de protección que ofrece la Constitución al trabajo por cuenta propia, llevaron a los poderes públicos a plantear la aprobación de una norma que agrupara la diversidad de situaciones que en los últimos años viene caracterizando el trabajo autónomo.

Así, tal y como en su día recomendó el Informe de la Comisión de Expertos para la elaboración del Estatuto del Trabajador Autónomo, la norma recoge un concepto amplio y polivalente de trabajador autónomo, basado en las características comunes de independencia y libertad en el desarrollo de la actividad profesional, con el fin de alcanzar tres objetivos principales: recoger y poner de manifiesto legalmente las principales manifestaciones del trabajo autónomo; permitir dar a éstas un tratamiento concreto desde la perspectiva subjetiva y material, que no podrá ser el mismo en todos los casos; y, fijar criterios claros de inclusión y exclusión del ámbito subjetivo de aplicación dotándolo de seguridad jurídica (AA.VV., 2006:136). De este modo, la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo regula aspectos comunes a todos los trabajadores autónomos respecto al ámbito de aplicación, régimen profesional, derechos colectivos, protección social y fomento y promoción del trabajo autónomo. Establece también, como cuestión novedosa, un régimen particular para los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE).

La inclusión en la regulación del trabajo autónomo de la figura del TRADE dio respuesta a las recomendaciones realizadas por la Unión Europea a los Estados miembros en relación con la necesidad de incluir en la regulación la protección de los trabajadores que realizan un trabajo con autonomía, pero en régimen de dependencia económica, con el fin de dotar a esta figura de seguridad jurídica y protección, dando así cobertura a una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, pese a su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata. De esta forma, nuestro legislador reconoce al TRADE como una categoría intermedia entre el trabajador asalariado y el trabajador autónomo (Gómez, 2016:58-59).

Ahora bien, en muchos casos, confundido con el trabajo autónomo económicamente dependiente, precisamente porque la condición de esta figura parece abarcar situaciones que están entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia, ocupan una zona gris entre el Derecho Laboral y el Derecho Mercantil, surgiendo en ocasiones trabajadores en la niebla a los que, como ya se ha indicado, se les denomina “falsos autónomos”<sup>3</sup>.

3. A este respecto, determinadas organizaciones sindicales mostraron abiertamente su oposición a la regulación del TRADE desde el convencimiento de que la normativización de tal figura abría ampliamente la puerta a estos falsos autónomos.

**PORTADA****SUMARIO****PRESENTACIÓN****ÁREAS DE ESTUDIO****NOVEDADES DEL  
FEDERALISMO COMPARADO****NOVEDADES DEL  
ESTADO AUTONÓMICO****ACTUALIDAD  
IBEROAMERICANA****CALIDAD DEMOCRÁTICA****AGENDA****ACTIVIDADES REALIZADAS  
ENERO A MAYO DE 2019****ACTIVIDADES PREVISTAS  
JUNIO A DICIEMBRE 2019****CRÉDITOS****INSTRUCCIONES PARA  
LOS AUTORES****LISTA DE EVALUADORES**

Dichos trabajadores desarrollan su actividad bajo los parámetros típicos del trabajo subordinado (voluntariedad, ajeneidad, remuneración periódica y dependencia) si bien, formalmente, se encuentran sometidos a las obligaciones fiscales y de Seguridad Social propias del trabajo autónomo. Son relaciones bilaterales en las que, si bien parece primar la autonomía de las partes en cuanto al contenido y desarrollo de la prestación, el trabajador se encuentra en una relación de absoluta subordinación, tanto técnica, como organizativa y económica respecto de la empresa para la que presta sus servicios. En determinadas ocasiones y con objeto de cubrir, en apariencia, el régimen de autonomía, estos trabajadores se constituyen en sociedades cooperativas laborales o en comunidades de bienes creando ficticiamente un entorno probatorio que sirva para tratar de acreditar la supuesta realización de trabajos por cuenta propia. Para el empresario, este fraudulento modo de prestación del trabajo le reporta considerables beneficios, tanto en orden a las obligaciones de Seguridad Social, como a las obligaciones de naturaleza laboral. En definitiva, este colectivo, en sí, no constituye una manera o modalidad de prestación de servicios en régimen de autonomía, sino una fraudulenta elusión del contrato de trabajo (Valdés y Valdés, 2017:26).

### **III. PERSPECTIVA COMUNITARIA RESPECTO A LA REGULACIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO: RECOMENDACIONES EN TORNO A LA FIGURA DEL “FALSO AUTÓNOMO”**

Aunque es cierto que el recurso al trabajo autónomo puede servir para ocultar situaciones reales de dependencia jurídica como en el caso de los “falsos autónomos”, el trabajo autónomo no se puede considerar como una mera huida del Derecho del Trabajo, sino que se trata de un elemento fisiológico del sistema productivo. Dicho de otro modo, en todos los sectores de la actividad económica existen amplias muestras del trabajo autónomo, es decir, circunstancias de empleo de carácter muy diverso que encuadran el ejercicio de profesiones prestadas por cuenta propia y otras formas de prestación de servicios profesionales (Rodríguez- Piñero; Casas Baamonde, 2000:76). De hecho, el cambio en el sistema de producción y en las formas de organizar el trabajo a raíz de la cada vez más marcada descentralización productiva y la incorporación de las nuevas tecnologías, como ya hemos recalcado con anterioridad, han generado un significativo aumento del trabajo autónomo unido a una grave falta de adaptación del ordenamiento laboral clásico a estas nuevas formas de trabajo.

Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, también es innegable que en el desarrollo del trabajo autónomo también tiene una especial incidencia la opción empresarial por la reducción de costes. A este respecto, el Libro Verde sobre “Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI” de la Comisión Europea, pone de manifiesto de manera clara que el trabajo por cuenta propia “constituye una manera de afrontar la reconversión, reducir costes directos e indirectos de la mano de obra y gestionar los recursos de manera más flexible en circunstancias económicas imprevistas”. Una realidad que debería ser rechazable cuando el uso excesivo de la opción empresarial por el trabajador autónomo no tenga otra finalidad que la disminuir costes y reducir las cargas administrativas, o se introduzcan estrategias de desvalorización cuando el recurso al trabajo autónomo sirve para excluir del Derecho del Trabajo a los trabajadores (AA.VV., 1999:39). Como se puede comprobar, en estas circunstancias emerge la figura del falso autónomo ocultando situaciones reales de dependencia jurídica.

Así, el crecimiento del empleo autónomo ha ido de la mano con la preocupación, también manifestada en sede comunitaria, por el crecimiento de los “falsos trabajadores autónomos”. El propio Comité Económico y Social Europeo alertó sobre esta situación, exponiendo con acierto que resulta indudable que “existen trabajadores que, siendo autónomos desde un punto de vista formal (especialmente respecto de la

**PORTADA****SUMARIO****PRESENTACIÓN****ÁREAS DE ESTUDIO****NOVEDADES DEL  
FEDERALISMO COMPARADO****NOVEDADES DEL  
ESTADO AUTONÓMICO****ACTUALIDAD  
IBEROAMERICANA****CALIDAD DEMOCRÁTICA****AGENDA****ACTIVIDADES REALIZADAS  
ENERO A MAYO DE 2019****ACTIVIDADES PREVISTAS  
JUNIO A DICIEMBRE 2019****CRÉDITOS****INSTRUCCIONES PARA  
LOS AUTORES****LISTA DE EVALUADORES**

denominación que las partes atribuyen a sus relaciones), desempeñan su actividad en las mismas condiciones que los asalariados. Estas situaciones se corresponden a menudo con supuestos en los que un empresario recurre a la calificación de trabajo autónomo para eludir la aplicación del Derecho laboral o de la Seguridad Social. En realidad, en numerosos casos, la conversión en trabajador autónomo económicamente dependiente no es, en sentido estricto, una opción voluntaria sino forzada por causas ajenas, como una externalización productiva o la reconversión de una empresa con la consiguiente extinción de los contratos laborales...". Por ello, para el Comité Económico y Social Europeo es fundamental intensificar la lucha contra el fenómeno de los falsos autónomos, mediante mecanismos que permitan mejorar el registro y la comprobación de su posición efectiva en el mercado de trabajo. La dependencia económica del contratista (generalmente, el anterior empleador) indica que sigue existiendo una relación laboral, constatando que parte de los autónomos constituyen ahora lo que se denomina la "capa flexible" de la mano de obra, que se caracteriza por unas relaciones de trabajo poco estables, que pueden romperse fácilmente en caso de recesión económica y restablecerse en cuanto las perspectivas de crecimiento vuelven a ser más positivas" (CESE, 2013).

Por otro lado, tal y como se ha señalado con anterioridad, los problemas vinculados al trabajo autónomo económicamente dependiente, también fueron planteados en su día desde instituciones comunitarias, manifestando su preocupación por la protección otorgada a los trabajadores incluidos en esta modalidad<sup>4</sup>.

En este sentido, el Dictamen del CESE sobre "Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo económicamente dependiente", admite un concepto de trabajo autónomo económicamente dependiente como una categoría intermedia entre el trabajador asalariado y el trabajador autónomo, ocupando una zona gris entre el Derecho Laboral y el Derecho Mercantil.

Pues bien, precisamente porque la noción de trabajador autónomo económicamente dependiente abarca situaciones que están entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia, ocupando esa zona gris anteriormente señalada, tanto en los documentos emitidos institucionalmente (Dictámenes del CESE citados conocidos también como Dictamen Zuiaur; Dictamen Siecker) como en los realizados por grupos de expertos por encargo de diversas instituciones (Informe Supiot o Informe Perulli), se pone de manifiesto la especial preocupación por la existencia generalizada de la figura del "falso autónomo", recomendándose la puesta en marcha de medidas para neutralizarla.

Finalmente, cabe señalar que la preocupación por la proliferación de esta figura irregular del "falso autónomo" queda también plasmada en la Recomendación nº 198 de la OIT sobre la relación de trabajo, del año 2006, en la que se recomienda a los Estados parte la puesta en marcha de medidas para luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas. A este respecto, falso autónomo y trabajador económicamente dependiente pueden ser situaciones que en numerosos casos evidencien una estrecha conexión, ante la posibilidad de conversión de un trabajador por cuenta ajena a un trabajador autónomo económicamente dependiente propiciada por el empleador, con el fin de eludir la aplicación de la normativa de Seguridad Social así como la normativa laboral.

PORTADA

SUMARIO

PRESENTACIÓN

ÁREAS DE ESTUDIO

NOVEDADES DEL  
FEDERALISMO COMPARADONOVEDADES DEL  
ESTADO AUTONÓMICOACTUALIDAD  
IBEROAMERICANA**CALIDAD DEMOCRÁTICA**

AGENDA

ACTIVIDADES REALIZADAS  
ENERO A MAYO DE 2019ACTIVIDADES PREVISTAS  
JUNIO A DICIEMBRE 2019

CRÉDITOS

INSTRUCCIONES PARA  
LOS AUTORES

LISTA DE EVALUADORES

**IV. MEDIDAS RECIENTES CONTRA LA UTILIZACIÓN INDEBIDA DE LA FIGURA DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO**

De manera general, en la mayoría de los ordenamientos jurídicos la lucha contra la utilización indebida de la figura del trabajador autónomo se articula delimitando las notas que determinan una relación laboral, o a través del reconocimiento expreso del carácter laboral de una relación concreta, la consagración de presunciones de laboralidad cuando concurren determinados indicios, y la determinación por vía legislativa o jurisprudencial de indicios comunes o específicos que permitan identificar la existencia de una relación laboral (Gómez, 2016:74).

En el caso del ordenamiento jurídico español, resulta determinante la presunción de laboralidad contenida en el art. 8.1 del 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, en la lucha contra el falso autónomo, así como la jurisprudencia de indicios derivada del Tribunal Supremo. De manera más concreta en el caso del trabajo autónomo económicamente dependiente, se recogen también algunos criterios adicionales con el fin de evitar la presencia del falso autónomo, entre los que cabe citar la prohibición de llevar a cabo la actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que desempeñen su trabajo bajo cualquier otra modalidad de contrato laboral por cuenta del empresario-cliente.

Con independencia de estas cuestiones básicas apuntadas, resulta de especial interés señalar las medidas más recientes adoptadas por el Gobierno en su plan de lucha contra este tipo de fraude o a favor del cumplimiento de las garantías laborales y de Seguridad Social.

**1. Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020**

La Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018 que aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020<sup>5</sup>, pone de manifiesto que en los últimos años figuras como la del falso autónomo han proliferado en el mercado de trabajo español.

Uno de los puntos de especial interés que dicho Plan Director menciona en el diagnóstico que recoge de nuestro mercado de trabajo, hace referencia justamente a la utilización indebida de esta figura. Señala que es un fenómeno creciente en el mercado de trabajo la existencia de trabajadores autónomos que realmente no disponen de una infraestructura empresarial, ni asumen el riesgo y ventura de la actividad desarrollada, sino que en ellos concurren las notas de laboralidad en relación con la empresa que le ha subcontratado para tal fin.

Dicho diagnóstico afirma que aunque actualmente hay estimaciones del número de falsos autónomos, es difícil oficializar un dato atendiendo a las características de este fenómeno. A pesar de ello, la EPA ha publicado recientemente un nuevo módulo anual relativo a la actividad por cuenta propia de donde se extraen los siguientes datos que permiten intuir la presencia de esta figura en las relaciones mercantiles existentes:

- De los 3.042.200 de personas trabajadoras por cuenta propia hay 165.900 (un 5,5 %) que “No puede influir ni en el contenido ni en el orden de las tareas”.

**PORTADA****SUMARIO****PRESENTACIÓN****ÁREAS DE ESTUDIO****NOVEDADES DEL  
FEDERALISMO COMPARADO****NOVEDADES DEL  
ESTADO AUTONÓMICO****ACTUALIDAD  
IBEROAMERICANA****CALIDAD DEMOCRÁTICA****AGENDA****ACTIVIDADES REALIZADAS  
ENERO A MAYO DE 2019****ACTIVIDADES PREVISTAS  
JUNIO A DICIEMBRE 2019****CRÉDITOS****INSTRUCCIONES PARA  
LOS AUTORES****LISTA DE EVALUADORES**

- De los 2.011.600 trabajadores independientes o miembros de cooperativas, 32.800 (el 1,6 %) comenzaron su actividad “Porque su anterior empleador le pidió que trabajara por cuenta propia”.
- Entre ellos, 185.500 (el 9,2 %) no había tenido “Ningún cliente o a lo sumo uno en los últimos 12 meses”; a 222.400 (el 11 %) su horario de trabajo “lo decide su cliente o clientes”; y 20.300 (el 1 %) no tienen empleados porque “el cliente o los clientes quieren que haga el trabajo él mismo”.

De igual modo, tal y como señala el Plan Director en el citado diagnóstico, la existencia de los denominados falsos autónomos no es exclusiva de un determinado sector de actividad, sino que la presencia que tiene en las nuevas formas de organización social, así como en los nuevos negocios creados a través de plataformas digitales es significativa. A pesar de difuminar ciertas notas de la relación laboral, ello no impide su calificación como tal.

Tras identificar en el diagnóstico de nuestro mercado de trabajo los principales problemas que determinan la necesidad de aprobación del citado Plan por un Trabajo Digno, se establecen un conjunto de medidas operativas para hacer frente a las problemáticas detectadas, y para ser puestas en marcha por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Pues bien, dentro del conjunto de medidas para reforzar la lucha contra la economía irregular contenidas en el texto del Plan Director, se pone de manifiesto que el principal exponente de la existencia de una infra cotización a la Seguridad Social o un encuadramiento indebido dentro del Sistema con la finalidad de obtener un ahorro en los gastos sociales son los denominados “falsos autónomos”. Este fenómeno viene provocado porque ciertos empresarios, en su deseo de mejorar de una manera fácil su competitividad, recurren a esta figura para reducir fraudulentamente los costes laborales, evitando la cotización al Régimen General de la Seguridad Social y solicitando el trabajador el alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos, asumiendo éste, por tanto, la totalidad de la cotización a la Seguridad Social. Todo ello supone una evidente lesión a los derechos de los trabajadores y trabajadoras afectados, siendo un claro ejemplo de precarización de las relaciones laborales, implicando igualmente competencia desleal para las empresas que cumplen con sus obligaciones legales y un fraude a la Seguridad Social, al eludir la cotización correspondiente.

También relacionado directamente con la figura del falso autónomo, señala que se han detectado ciertos comportamiento consistentes en la “utilización” de forma fraudulenta de las distintas formas de organización social (cooperativas) para aprovecharse del legítimo derecho de opción que la normativa concede a las mismas, en cuanto al régimen de seguridad social aplicable, especialmente en las cooperativas de trabajo asociado, sirviendo estas para enmascarar verdaderas relaciones laborales con la mercantil que utiliza las citadas cooperativas, dado que no existe una auténtica relación societaria. El objetivo de este comportamiento es no asumir las obligaciones y responsabilidades que la ley les atribuye como empleador, con los efectos tan devastadores que provoca en las personas que emplea, ya que carecen de derechos laborales, así como de determinada protección social. No obstante, estas prácticas fraudulentas no se corresponden con el comportamiento mayoritario de las sociedades cooperativas.

Ante estas realidades detectadas, la principal medida incluida en el Plan Director por un Trabajo Digno es la de intensificar las relaciones y la coordinación con la Tesorería General de la Seguridad Social y las Entidades Gestoras de la Seguridad

**PORTADA****SUMARIO****PRESENTACIÓN****ÁREAS DE ESTUDIO****NOVEDADES DEL  
FEDERALISMO COMPARADO****NOVEDADES DEL  
ESTADO AUTONÓMICO****ACTUALIDAD  
IBEROAMERICANA****CALIDAD DEMOCRÁTICA****AGENDA****ACTIVIDADES REALIZADAS  
ENERO A MAYO DE 2019****ACTIVIDADES PREVISTAS  
JUNIO A DICIEMBRE 2019****CRÉDITOS****INSTRUCCIONES PARA  
LOS AUTORES****LISTA DE EVALUADORES**

Social, así como con la Agencia Estatal de la Administración Tributaria con el objetivo de disponer de una información que permita la identificación de las empresas que se sirven de los denominados falsos autónomos.

Por su parte, dentro de las medidas que se dirigen a afrontar las nuevas modalidades surgidas de prestación del trabajo, el Plan Director por un Trabajo Digno pone de manifiesto que la irrupción en la sociedad actual de las nuevas tecnologías de la información y el uso generalizado de internet ha traído consigo la modernización de las relaciones laborales, disponiendo de nuevos mecanismos y dispositivos que, en muchos casos, facilitan y agilizan la prestación de servicios y/o actividades mercantiles. En este contexto ha surgido la llamada economía de las plataformas, efectuada a través de una plataforma o aplicación informática, si bien bajo esta denominación han aflorado en ciertos casos determinadas prácticas empresariales irregulares que están promoviendo una precarización del mercado de trabajo, fundamentado en la reducción de costes mediante la disminución y conculcación de los derechos laborales, haciéndose latente no sólo en el ámbito de los trabajadores y trabajadoras altamente cualificados, sino también respecto de aquellos empleados con menos posibilidades de acceder a puestos duraderos, fomentando así la aparición de un tipo de trabajador que ha de realizar cada vez más horas por un mismo precio, o incluso por uno inferior, dando fuerza al concepto denominado “trabajador pobre”.

Señala también que la utilización de plataformas online no es exclusivo del modelo de economía de plataformas, sino que se ha extendido en los últimos años a todo tipo de empresas, que ofrecen un gran número de servicios y cubren distintas modalidades de modelo de negocio. En este contexto, algunas empresas, amparándose en estas infraestructuras virtuales desdibujan el concepto tradicional de centro de trabajo, recurren a trabajadores a los que exigen encuadrarse en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, ya sea a través de su figura habitual, o bien a través de la figura del TRADE, cuando en realidad, su relación jurídica reúne las características propias de una relación laboral por cuenta ajena.

Sin perjuicio de lo anterior, tanto en plataformas digitales como en el propio comercio electrónico, bajo el anonimato que proporciona la red, podrían ampararse situaciones de economía irregular, ya sean faltas de alta tanto en el Régimen Especial de Autónomos como en el Régimen General de la Seguridad Social.

De este modo, el actual debate sobre la “economía de plataformas digitales” vuelve a situar en el centro de la política reguladora jurídico-laboral la célebre cuestión de las “zonas grises”, es decir, somete a prueba de resistencia-innovación la delimitación de las fronteras, cada vez más difusas entre el “trabajo asalariado” y el “trabajo autónomo”. Una compleja y polémica delimitación protagonizada por la doctrina judicial, dada la amplia jurisprudencia social existente a este respecto, lo que está favoreciendo una reconfiguración de estas cuestiones a “golpe de sentencia”. No obstante, antes las limitaciones de dicha doctrina judicial es necesaria una acción directa de las fuentes de regulación principales, como son la legislación y también la negociación colectiva (Molina, 2018:156).

Ante las mencionadas situaciones, en el texto del Plan Director por un Trabajo Digno se proponen tres medidas para afrontar estos nuevos retos. En primer lugar, dotar de medios técnicos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para permitir la identificación de los sujetos intervinientes en las plataformas digitales y comercio electrónico. En segundo lugar, elaborar una Guía de actuación que facilite a sus funcionarios el desarrollo de su intervención, acompañada de una formación en esta materia que permita la especialización de los mismos. Y en tercer lugar, la realización de una campaña de inspección específica sobre Plataformas y comercio electrónico.

**PORTADA****SUMARIO****PRESENTACIÓN****ÁREAS DE ESTUDIO****NOVEDADES DEL  
FEDERALISMO COMPARADO****NOVEDADES DEL  
ESTADO AUTONÓMICO****ACTUALIDAD  
IBEROAMERICANA****CALIDAD DEMOCRÁTICA****AGENDA****ACTIVIDADES REALIZADAS  
ENERO A MAYO DE 2019****ACTIVIDADES PREVISTAS  
JUNIO A DICIEMBRE 2019****CRÉDITOS****INSTRUCCIONES PARA  
LOS AUTORES****LISTA DE EVALUADORES**

Junto a las anteriores medidas mencionadas más específicas en relación al tema que nos ocupa, el Plan Director recoge otras medidas organizativas complementarias para facilitar la puesta en marcha de la totalidad de medidas recogidas, vinculadas con el adecuado funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, entre las que destacan: reforzar los Medios humanos y materiales del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social; la efectiva puesta en marcha de dicho Organismo; potenciar la Herramienta de Lucha contra el Fraude (HLF); modernizar los procedimientos de gestión de la Inspección de Trabajo, y reforzar la colaboración y coordinación institucional.

## **2. Inclusión de una nueva infracción grave de Seguridad Social en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**

El Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, recoge un conjunto de medidas que afectan de una manera especial a diversos ámbitos de la Seguridad Social, introduciendo, entre otras cuestiones, una serie de reformas de calado que van a afectar al colectivo de trabajadores por cuenta propia o autónomos, que tratan de aproximar la intensidad de protección entre el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y el Régimen General de la Seguridad Social.

Junto con las materias principales a abordar y reformar por el Real Decreto-ley 28/2018, la norma se completa con diversas disposiciones adicionales y finales que introducen una serie de cambios, de menor calado, pero que resultan también de interés tener en cuenta. En este caso, por el tema que nos ocupa haremos una especial referencia a la modificación introducida por la disposición final cuarta en el RD legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Las normas sustantivas que conforman el sistema de Seguridad Social se dotan, en cuanto normas jurídicas, de un conjunto de “medios de reacción” dirigidos a lograr su cumplimiento y eficacia. En este sentido, el art. 135 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), que regula el régimen de las responsabilidades por incumplimiento de las normas de Seguridad Social (al igual que el art. 302 LGSS, referido a las prestaciones de desempleo) establece que “en materia de infracciones y sanciones, se estará a lo dispuesto en la presente ley y en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto”. De este modo, las infracciones en materia de Seguridad Social y sus correspondientes sanciones aparecen reguladas, además de lo dispuesto en la propia Ley General de Seguridad Social, en la LISOS, en cuyo capítulo III las clasifica en infracciones leves (art. 21), graves (art.22) y muy graves (art. 23) (Moreno; Caballero, 2006: 329-330).

Conforme al art. 20 de la LISOS, se consideran infracciones en materia de Seguridad Social las acciones y omisiones de los distintos sujetos responsables (especificados en el art. 2.2), contrarias a las disposiciones legales y reglamentarias que regulan el sistema de la Seguridad Social, que quedan tipificadas y sancionadas como tales en dicha Ley. Se refiere, por tanto, a aquellas conductas que impliquen una trasgresión de las disposiciones de rango legal o reglamentario que rijan el bloque normativo de la Seguridad Social. El art. 2 de la LISOS, al establecer quiénes son los sujetos responsables de la infracción, incluye, entre otros, a los empresarios y a los trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados, perceptores y solicitantes de las prestaciones de Seguridad Social, etc., sujetos que, dada la estructura del sistema de Seguridad Social, estarán incluidos, según los casos, en el Régimen General o en alguno de los Regímenes Especiales.

**PORTADA****SUMARIO****PRESENTACIÓN****ÁREAS DE ESTUDIO****NOVEDADES DEL  
FEDERALISMO COMPARADO****NOVEDADES DEL  
ESTADO AUTONÓMICO****ACTUALIDAD  
IBEROAMERICANA****CALIDAD DEMOCRÁTICA****AGENDA****ACTIVIDADES REALIZADAS  
ENERO A MAYO DE 2019****ACTIVIDADES PREVISTAS  
JUNIO A DICIEMBRE 2019****CRÉDITOS****INSTRUCCIONES PARA  
LOS AUTORES****LISTA DE EVALUADORES**

Como ya hemos señalado, en el art. 22 de la LISOS se detallan aquellas actuaciones u omisiones consideradas como infracciones graves. Pues bien, el apartado primero de la Disposición final cuarta, del citado Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, añade una nueva infracción grave al art. 22 de la LISOS. Mediante la introducción de un nuevo apartado 16, se tipifica como infracción grave en materia de Seguridad Social la consistente en “Comunicar la baja en un régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena pese a que continúen la misma actividad laboral o mantengan idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados”.

Esta nueva infracción viene a constituir una medida de lucha contra la utilización indebida de la figura del trabajador autónomo que resulta especialmente oportuna en la actualidad, puesto que en los últimos tiempos como hemos señalado en apartados anteriores, y de manera progresivamente creciente, venimos asistiendo al intento o exigencia por parte del empresario de conversión a trabajo autónomo o por cuenta propia de determinadas relaciones laborales, pese a cumplir en muchos casos las características típicas de todo trabajo asalariado (voluntariedad, ajeneidad, onerosidad y dependencia, conforme al art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Conviene matizar que el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, acogiendo los aspectos fundamentales del acuerdo alcanzado por el gobierno con las asociaciones de trabajadores autónomos en diciembre de 2017, introduce diversas reformas especialmente significativas que afectan al colectivo de trabajadores por cuenta propia, y que vienen a incorporarse a diversas normas legales como la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, con el fin de incrementar la intensidad de protección de este Régimen Especial de la Seguridad Social.

También en esta misma línea de mejora de protección social y lucha contra la precariedad en el empleo, el Real Decreto-ley 28/2018 incorpora medidas contra el abuso en la celebración de contratos temporales de corta duración, ante el incremento producido en este tipo de contratación en los últimos años. Así, se pretende, por un lado, equiparar la protección social de los trabajadores que suscriben este tipo de contratos con quienes han podido suscribir un contrato de trabajo con una duración más amplia, y por otro lado, incrementar las cotizaciones de estos contratos como medida disuasoria para el empresario.

En definitiva, el incremento de gasto que implica la mejora del ámbito protector que la norma establece, requiere sin duda la adopción de medidas que aseguren la viabilidad financiera del sistema de la Seguridad Social para afrontarlas, dada su situación de déficit, aplicando el principio de solidaridad que lo fundamenta. Medidas que pasan por un incremento de las cotizaciones.

Por ello, una medida que venía siendo demandada tanto por un amplio sector de la doctrina científica iuslaboralista como por las organizaciones sindicales, ahora recogida en el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre es el incremento en la cotización empresarial por contingencias comunes, hasta el 40 % en los contratos de cinco o menos días de duración, a la vez que se introduce un “coeficiente de temporalidad”, considerándose cada día trabajado como 1,4 días de cotización a los efectos del cómputo de períodos requeridos para causar derecho a prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad y cuidado de menores afectados por otra enfermedad grave. Incremento que no será de aplicación a los trabajadores incluidos en el sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios, y el coeficiente de temporalidad

**PORTADA****SUMARIO****PRESENTACIÓN****ÁREAS DE ESTUDIO****NOVEDADES DEL  
FEDERALISMO COMPARADO****NOVEDADES DEL  
ESTADO AUTONÓMICO****ACTUALIDAD  
IBEROAMERICANA****CALIDAD DEMOCRÁTICA****AGENDA****ACTIVIDADES REALIZADAS  
ENERO A MAYO DE 2019****ACTIVIDADES PREVISTAS  
JUNIO A DICIEMBRE 2019****CRÉDITOS****INSTRUCCIONES PARA  
LOS AUTORES****LISTA DE EVALUADORES**

no será de aplicación a los contratos a tiempo parcial, de relevo a tiempo parcial, y contrato fijo discontinuo (Rojo, 2018).

Precisamente, ante la eventualidad de posibles “traspasos” que pudieran producirse de trabajadores asalariados a falsos autónomos derivados de las diferencias en el incremento de las cuantías mínimas de cotización a la Seguridad Social establecidas para el Régimen General y para el Régimen Especial de Autónomos, el Real Decreto-ley 28/2018 añade esa nueva infracción al art. 22 de la LISOS, con el fin de evitar altas fraudulentas en el régimen de trabajadores por cuenta propia.

Como no podía ser de otro modo, esta modificación normativa se completa con el establecimiento de la correspondiente sanción. A estos efectos, el apartado segundo de la Disposición final cuarta del Real Decreto-ley 28/2018 viene a modificar el art. 40.1.e).1 de la LISOS, que recoge la cuantía de las sanciones a los empresarios, y en general, a otros sujetos que no tengan la condición de trabajadores o asimilados, estableciéndose que la baja en el Régimen General, continuando la prestación de servicios, y el recurso al alta indebida como trabajador por cuenta propia se sancionará con la imposición de una multa, cuya cuantía oscilará en su grado mínimo, entre 3.126 y 6.250 euros; en su grado medio, entre 6.251 a 8.000 euros y, en su grado máximo, entre 8.001 a 10.000 euros.

No obstante, aunque coincidimos con las opiniones que dudan sobre la efectividad real de la nueva conducta tipificada y sobre su eficacia disuasoria, tal y como apuntábamos en páginas anteriores, se trata sin duda de una medida plenamente justificada y necesaria ante la proliferación en nuestro mercado de trabajo de fórmulas de prestación de servicios cada vez más distantes de lo que ha de considerarse un trabajo digno y garantizado jurídicamente (Fernández, 2019:14).

### **3. Impulso a la labor inspectora del Sistema de Seguridad Social**

En línea con la nueva infracción recogida por el Real Decreto-ley 28/2018 de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo analizada en el apartado anterior, el Real Decreto 997/2018, de 3 de agosto –que modifica el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social–, tiene como finalidad facilitar la labor inspectora, removiendo los obstáculos creados para garantizar la afiliación en el Régimen General de la Seguridad Social de los “falsos autónomos”.

Se trata de un pequeño cambio reglamentario en el procedimiento de alta de oficio para desactivar o neutralizar las prácticas de obstrucción empresarial a dicha labor inspectora. Dicho de otro modo, esta reforma se dirige a corregir una mala práctica de obstrucción empresarial que se vendría produciendo en los procedimientos iniciados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) cuando, tras practicar la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) las altas de oficio de los trabajadores en el Fichero General de Afiliación, las empresas, o los propios trabajadores, tramitaban la baja de esos mismos trabajadores y por esos mismos periodos a través del sistema de remisión electrónica de datos (RED).

La modificación legal incluye dos reglas de procedimiento de gestión administrativa, que si bien tienen un alcance normativo menor, sí supone un valor práctico para los profesionales de la inspección al incrementar la eficacia de la actuación inspectora de oficio para la promoción de altas y variaciones de trabajadores, desactivando así los citados obstáculos que de otro modo existirían. Para ello el texto normativo reforma

**PORTADA**

el contenido de los arts. 31.3 y 35.7 del citado Real Decreto 84/1996, concretándose dichas modificaciones del siguiente modo:

**SUMARIO****PRESENTACIÓN**

a) Serán preceptivos los informes de la ITSS para resolver las solicitudes de baja formuladas tras haberse practicado altas de oficio, respecto a los mismos trabajadores a instancia de la propia Inspección, pues hasta ahora eran potestativos.

**ÁREAS DE ESTUDIO****NOVEDADES DEL FEDERALISMO COMPARADO**

b) Las bajas y variaciones de datos (hechas por empresas o trabajadores) no producirán efectos ni extinguirán la obligación de cotizar por aquellas, cuando afecten a periodos de tiempo comprendidos en las actas de la ITSS que motivaron la tramitación del alta y variación de datos de oficio, por parte de la TGSS, respecto a los mismos trabajadores.

**NOVEDADES DEL ESTADO AUTONÓMICO****ACTUALIDAD IBEROAMERICANA****CALIDAD DEMOCRÁTICA****AGENDA****ACTIVIDADES REALIZADAS ENERO A MAYO DE 2019**

Pese a este intento de impulsar la acción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y como con acierto ha señalado un sector de la doctrina, a pesar de la ampulosidad con que se ha difundido este plan por parte del Gobierno para que centenares de miles de “falsos autónomos” recuperen su identidad de trabajadores asalariados, rescatando sus derechos perdidos, y de paso incrementando la recaudación de cuotas a la Seguridad Social, se trata en realidad de una reforma jurídica “menor” para la enorme magnitud del problema de fondo, teniendo además una dimensión eminentemente procedimental y de gestión administrativa. A lo que cabe unir la enrevesada redacción técnica e interpretativa que envuelve el tenor literal de la misma (Molina, 2018:162, 164).

**ACTIVIDADES PREVISTAS JUNIO A DICIEMBRE 2019****V. CONCLUSIONES****CRÉDITOS**

Los problemas estructurales del mercado laboral español, así como la deficiente regulación y la abundante picaresca generan que trabajadores y empresarios se encuentren inmersos en numerosas ocasiones en unas relaciones laborales al borde de la irregularidad, como el caso de los falsos autónomos.

**INSTRUCCIONES PARA LOS AUTORES****LISTA DE EVALUADORES**

La existencia de los denominados falsos autónomos no es exclusiva de un determinado sector de actividad. La presencia que tiene en las nuevas formas de organización social así como en los nuevos negocios creados a través de plataformas digitales es significativa. Y es que los cambios vertiginosos que está experimentando el mundo del trabajo, relacionados en gran parte con la revolución tecnológico-digital, está generando una nueva manera de trabajar auténticamente disruptiva que está marcando el futuro del trabajo a nivel internacional, adquiriendo cada vez más protagonismo las relaciones laborales en vínculos de semi-dependencia y difuminándose, por tanto, ciertas notas de la relación laboral tradicional.

Vínculos que en ocasiones se utilizan para “normalizar” fórmulas extralaborales alejadas de lo que ha de considerarse “trabajo digno” y asentados sobre derechos y garantías jurídicas inciertas.

Y es que, como claramente ha puesto de manifiesto un sector de la doctrina, la experiencia, no solo actual, sino constante en la historia jurídico-laboral, nos enseña la invención, lícita o ilícita, de prácticas cada vez más sofisticadas de “ingeniería jurídico-contractual” para eludir la relación laboral, en la medida en que la otra alternativa de prestación de servicios, la de trabajo autónomo, en sus diversas formas, tendría más ventajas o utilidades: una mayor flexibilidad y libertad de gestión y una reducción de los costes salariales, y, especialmente, de Seguridad Social. Por ello, ante las dimensiones estratégicas y sistemáticas de estas nuevas realidades, sólo las fuentes de producción jurídica, las leyes y los convenios colectivos, están en adecuadas condiciones

**PORTADA**

de establecer un “justo equilibrio” entre las razones de empresa y las propias de los trabajadores (Molina, 2018:157-158).

**SUMARIO****PRESENTACIÓN**

En definitiva, cabe por tanto considerar que la nueva infracción añadida a la LISOS, junto con la reforma reglamentaria contenida en el citado Real Decreto 997/2018, de 3 de agosto, y el también citado Plan Director por un Trabajo Digno aprobado mediante Resolución de 27 de julio de 2018 con un horizonte temporal de 2018-2020, se insertan de lleno en el plan de lucha de los poderes públicos contra el fraude o a favor del cumplimiento de las garantías laborales y de Seguridad Social.

**ÁREAS DE ESTUDIO****NOVEDADES DEL  
FEDERALISMO COMPARADO****NOVEDADES DEL  
ESTADO AUTONÓMICO****ACTUALIDAD  
IBEROAMÉRICANA****CALIDAD DEMOCRÁTICA****AGENDA****ACTIVIDADES REALIZADAS  
ENERO A MAYO DE 2019****ACTIVIDADES PREVISTAS  
JUNIO A DICIEMBRE 2019****CRÉDITOS****INSTRUCCIONES PARA  
LOS AUTORES****LISTA DE EVALUADORES**

**PORTADA****SUMARIO****PRESENTACIÓN****ÁREAS DE ESTUDIO****NOVEDADES DEL  
FEDERALISMO COMPARADO****NOVEDADES DEL  
ESTADO AUTONÓMICO****ACTUALIDAD  
IBEROAMERICANA****CALIDAD DEMOCRÁTICA****AGENDA****ACTIVIDADES REALIZADAS  
ENERO A MAYO DE 2019****ACTIVIDADES PREVISTAS  
JUNIO A DICIEMBRE 2019****CRÉDITOS****INSTRUCCIONES PARA  
LOS AUTORES****LISTA DE EVALUADORES****BIBLIOGRAFÍA**

- AA.VV. (2006): *Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo. Informe de la Comisión de Expertos para la elaboración del Estatuto del Trabajador Autónomo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006.
- COMISIÓN EUROPEA (2006): Libro Verde “*Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*”, Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas, 22/11/2006, COM (2006).
- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (CESE) (2011): Dictamen sobre el “Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo económicamente dependiente” (Dictamen de iniciativa, DOUE C 18/44, de 19 de enero de 2011. Ponente: José María Zufiaur Narvaiza.
- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (CESE) (2013): Dictamen sobre el “Uso abusivo del estatuto del trabajador autónomo” (Dictamen de iniciativa), DOUE C 161/14, 6 de junio de 2013. Ponente: Martin Siecker.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. (2019): “Possunt quia posse videntur: nuevo paquete de medidas “urgentes” para la protección social del trabajador autónomo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, nº 431, pp. 5-14.
- FÉRNÁDEZ BERNAT, J.A. (2018): “Trabajo autónomo “precario”: una indagación sobre sus causas y sus implicaciones en materia de Seguridad Social”, *Revista de Derecho Social*, nº 81, pp. 97-124.
- GÓMEZ CABALLERO, P. (2016): “Los aspectos individuales de las actividades fronterizas: en particular el trabajo autónomo”, en: AA.VV., *Las fronteras del Derecho del Trabajo en el marco comparado europeo: autónomos y becarios*. Madrid: Ediciones Cinca, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 15-80.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “A la caza del falso autónomo: mejora de la acción inspectora contra el fraude y el estrés financiero de la Seguridad Social”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, nº 427, 2018, pp. 153-170.
- MORENO VIDA, M<sup>a</sup> N. y CABALLERO PÉREZ, M<sup>a</sup> J. (2006): “Infracciones en materia de Seguridad Social”, en AA.VV., GARCÍA BLASCO, J. y MONEREO PÉREZ, J.L. (Dirs.): *Comentario Sistemático al Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y normas concordantes*. Granada: Comares.
- OIT (2006): Recomendación núm. 198 sobre la relación de trabajo.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. y CASAS BAAMONDE, M.E. (2000): “El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 1, pp.73-90.
- ROJO TORRECILLA, E. (2018): “Notas al RDL 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo”, en [www.eduardorojotorrecilla.es](http://www.eduardorojotorrecilla.es) (31/12/2018).
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (2008): “Las razones de adopción de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo”, en: *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 1, pp. 83-92.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. y VALDÉS ALONSO, A. (2017): “El trabajador autónomo: transformaciones, marco legal y concepto”, en AA.VV., MONEREO PÉREZ, J.L. y VILA TIerno, F. (Dirs.): *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Granada: Comares, pp. 3-26. ■