

Jessica Bolancel Ferrer

El “falso autónomo” ya es legal

No hay que congratularse por la esperada aprobación del Estatuto del Trabajador Autónomo el pasado julio. Esta nueva ley no tiene nada de nuevo. A pesar de lo que podría parecer, no se otorga ningún tipo de derecho a estos trabajadores, aunque tampoco ninguna nueva obligación, lo que es de agradecer. La definición de quién es un trabajador autónomo es la misma que aparece en el Estatuto de los Trabajadores para definirlos, pero vista desde un espejo, es decir, por contraposición.

Cualquier mente ociosa y malpensante se preguntaría a qué se debe entonces tanto bombo y platillo, y para qué sirve tal estatuto, además de para gastar papel. Pues bien, lo único novedoso y bastante regulado (tampoco de un modo demasiado claro) es la figura del “Trabajador Autónomo Dependiente”, más conocido como TRADE.

Esa misma mente oscura y negativa se preguntará: ¿cómo se ha conseguido esta cuadratura del círculo? ¿Cómo se puede ser autónomo y dependiente a la vez? Pues bien, según el legislador desde ahora esto es posible.

Ahora bien: ¿quién es un TRADE? Según la ley, lo es el trabajador que no tenga a cargo trabajadores ni subcontrate (sirve la misma definición para los Trabajadores por Cuenta Ajena); se diferencie de los TCA que trabajen a su lado (sic); disponga de infraestructura (lo es el administrativo que tiene su propia calculadora); desarrolle su actividad bajo criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas de carácter general que le pueda hacer el cliente (léase empresario, que como paga, manda); que su retribución sea por resultado (algo ya permitido por el ET para los representantes de comercio, p.ej.), y por último, que al menos el 75% de sus ingresos provengan de un mismo “cliente”.

Si hay tantas similitudes entre ambas figuras, ¿habrá alguna diferencia? Pues sí, aunque en caso de conflicto ambos deben acudir a la jurisdicción social, al TCA se le aplica normativa laboral, basada en el principio de trabajador como parte débil de la relación, por lo que la ley debe protegerle. Sin embargo, al TRADE se le aplica normativa civil, basada en la igualdad de las partes ante la contratación (sin tener en cuenta que esa igualdad es sólo formal). A pesar de que el trabajador contrata con el empresario de modo individual, se beneficia de convenios colectivos que regularán su salario, vacaciones, motivos de despido, etc. El TRADE únicamente tiene reconocidos 18 días de vacaciones (que difícilmente disfrutará, porque nadie obliga al “cliente” a pagárselas); no tendrá salario fijo ni mucho menos mínimo; deberá negociar si quiere conseguirlo; no tendrá una indemnización en caso de despido, porque su relación no es laboral.

Un motivo de preocupación añadido para estos trabajadores es que se recoge la posibilidad de indemnización. Parece lógico que si la relación se puede romper por cualquiera, el afectado reciba una compensación por las pérdidas que esto le supone. Pero es que tal como se ha configurado, el legislador da pie a que el TRADE, además de no cobrar por su trabajo y de no recuperar los gastos, deba indemnizar a aquel para quien trabaja por los beneficios que ha dejado de ingresar. Se entiende mejor con el siguiente ejemplo propuesto por el profesor Manuel Ramón Alarcón: el TRADE que confecciona unas cortinas para un distribuidor que a su vez

trabaja con unos grandes almacenes, no sólo no cobra por su trabajo y por las telas que ha necesitado para realizarlo, sino que debe indemnizar al distribuidor en caso de que el almacén rechace las cortinas.

Esta nueva problemática afectará a los jueces del orden social, que además de dominar la legislación laboral, ahora deberán desempolvar sus conocimientos civilísticos y tomar clases aceleradas de derecho privado.

En resumen, nos encontramos ante una nueva fragmentación del derecho del trabajo y ante lo que algunos se atreven a llamar *legalización del fraude*, pues el TRADE no es otra cosa que lo que los jueces de lo social venían denominando “falso autónomo”, es decir, el trabajador que sólo formalmente era autónomo pero con el que el empresario tenía una relación laboral, que por lo tanto debía protegerse con su debida indemnización.