



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias del Trabajo

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

AUTOEMPLEO Y CONTRATOS CIVILES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Autor: Silvia Morales Alfonso

Tutor: Jesús Cebrián Arranz

Julio 2016

Índice:

Introducción	1
Abreviaturas	2
Objetivos	3
1. Autoempleo: Concepto y características.....	4
2. Contrato tipo: Arrendamiento de servicios.....	7
2.1 Notas características.....	7
2.2 Diferencia con el contrato de obra.....	11
3. Leyes especiales.....	13
4. Estatuto profesional del trabajador autónomo: el empleador como sujeto del contrato.....	17
4.1 Derechos y deberes profesionales.....	17
4.2 Contratos de trabajadores autónomos.....	21
4.3 Trabajador autónomo dependiente.....	25
5. En particular: El autoempleo del Graduado Social.....	27
Conclusiones	29
Bibliografía	

Introducción

El autoempleo y contratos civiles de prestación de servicios, es un trabajo que está dividido en cinco capítulos:

Autoempleo: concepto y características, donde nos vamos a encontrar una breve introducción sobre el autoempleo, como ha evolucionado a lo largo de los años dependiendo de las circunstancias de la sociedad.

Contrato tipo: Arrendamiento de servicios, en este apartado he explicado que es este contrato, las notas características y las diferencias que existen con el contrato de obra.

Leyes especiales, son algunas profesiones que se caracterizan por su autoempleo, no se regulan por el Estatuto de los trabajadores si no por sus propias leyes.

En el punto cuatro me he centrado en el Estatuto profesional del trabajador autónomo, sus derechos y obligaciones, formas de contratos y duración, trabajador autónomo dependiente y para abordar estos apartados he seguido la Ley 20/2007 de 11 de Julio.

Y para finalizar mi trabajo fin de grado y como futura Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos he explicado las salidas profesionales que me ofrece esta titulación y me abrirán las puertas al mundo laboral.

Abreviaturas

C.C Código Civil

E.T Estatuto de los trabajadores

R.D Real Decreto

TRADE Trabajador autónomo dependiente

S.S Seguridad social

CE Constitución Española

RETA Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

Objetivos:

Con este trabajo hemos tratado de plasmar la evolución de la persona que ejerce el autoempleo, pasando del tradicional trabajador independiente como puede ser el agricultor, artesano o profesional que cuenta con un estatuto jurídico que le protege.

- Analizaremos esa protección que hace que el trabajador autónomo en la actualidad, llegue a tener derechos reconocidos del mismo nivel que los trabajadores de cuenta ajena, es decir, mayor cobertura de seguridad social, derecho a la prestación por desempleo, prestaciones por incapacidad temporal o definitiva y con la misma intensidad que el trabajador asalariado etc.
- Que los tradicionales contratos de arrendamientos de servicios o prestación de servicios, se utilicen para un ámbito distinto al que es el de las profesiones liberales sujetas a otros parámetros de enjuiciamiento incluso a otros regímenes de protección (mutualidad).
- Los trabajadores autónomos han pasado de ser unos factores de pequeña creación de empleo ceñidos a negocios individuales a llegar a formar parte como administradores de sociedades mercantiles que no solo gestionan internamente sino que además contratan a más personas en el cumplimiento de su objeto.
- En definitiva pensamos que el autoempleo concebido en los términos en los que desarrollamos en este trabajo es un motor para la creación de empleo tan necesitado en nuestros días.

1. Autoempleo: Concepto y requisitos.

La economía española se caracteriza por su dinamismo tal y como se ha demostrado en las últimas décadas. Dentro del tejido empresarial español, destacan por su importancia cualitativa y cuantitativa los autónomos y las pymes. Diversos estudios demuestran que precisamente este tipo de emprendedores forman uno de los principales motores para fortalecer la economía española, debido a su capacidad para generar empleo.

En los últimos años, nuestra economía ha sufrido muchos cambios y estos emprendedores han tenido que desarrollar su actividad en un entorno laboral complicado.

La crisis económica, y como consecuencia de ella el desempleo también ha hecho que se agudice el ingenio. Por ello personas con una buena formación y experiencia profesional, han decidido embarcarse en el mundo del autoempleo, buscando una alternativa laboral.

Se podría definir el autoempleo como: *aquella actividad profesional o empresarial por cuenta propia que emprende una persona, con el objetivo de crear un negocio rentable.*

Las características del autoempleo van cambiando con el paso del tiempo y las necesidades de las personas.

Los jóvenes de la actualidad, están influenciados por planes de emprendimiento desde el mundo educativo, y en particular, el sistema de formación profesional desde el cual se está fomentando el trabajo autónomo. La iniciativa no solo es fomentarlo sino también atender las necesidades de información y asesoramiento técnico para su creación, consolidación y renovación, promoviendo, a estos efectos, las fórmulas de comunicación y cooperación entre autónomos. Según se establece en el artículo 28 de La Ley 20/2007 de 11 de julio, la cuál será un referente en este trabajo.

Las nuevas tecnologías y el auge de los últimos años de las redes sociales están creando una nueva forma de negocio como es el networking. Además de esto, los nuevos emprendedores tienen claro que la unión hace la fuerza

por ello crean sus negocios con socios o profesionales en el sector donde van a emprender.

Otra de las características es el emprendimiento social, la idea de crear un negocio que ayude y aporte algo beneficioso a la sociedad es un valor importante para muchos emprendedores.

Tras estas pequeñas pinceladas sobre los cambios económicos, las necesidades y la sociedad, se podrían definir el autoempleo como aquella actividad profesional o empresarial por cuenta propia que emprende una persona, con el objetivo de crear un negocio rentable.

Por otra parte la reciente Ley 20/2007 de 11 de julio del Estatuto del trabajo autónomo, nos señala la política a seguir para el fomento del trabajo autónomo y la formación profesional todo ello con el apoyo financiero que se precise.

En el artículo 27 de la Ley mencionada anteriormente habla sobre la Política de fomento del trabajo autónomo y dice así:

1. *Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptaran políticas de fomento del trabajo autónomo dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia.*
2. *Estas políticas se materializarán, en particular, en medidas dirigidas a:*
 - a) *Remover los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de una actividad económica o profesional por cuenta propia.*
 - b) *Facilitar y apoyar las diversas iniciativas de trabajo autónomo.*
 - c) *Establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.*
 - d) *Promover el espíritu y la cultura emprendedora.*
 - e) *Fomentar la formación y readaptación profesionales.*
 - f) *Proporcionar la información y asesoramiento técnico necesario.*
 - g) *Facilitar el acceso a los procesos de innovación tecnológica y organizativa, de forma que se mejore la productividad del trabajo o servicio realizado.*

- h) Crear un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y profesionales en el marco del trabajo autónomo.*
 - i) Apoyar a los emprendedores en el ámbito de actividades innovadoras vinculadas con los nuevos yacimientos de empleo, de nuevas tecnologías o de actividades de interés público, económico o social.*
- 3. La elaboración de esta política de fomento del trabajo autónomo, tenderá al logro de la efectividad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prestará especial atención a los colectivos de personas desfavorecidas o no suficientemente representadas, entre las cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente.*

2. Contrato tipo: Arrendamiento de servicios

No podemos entrar a estudiar la figura del arrendamiento de servicios, sin que previamente señalemos que estos eran considerados en un primer momento como prestaciones de carácter material, siendo el contrato de mandato el que se refería más bien a las actuaciones de carácter intelectual. Por ello nos vemos en la obligación de pasar a formular los caracteres actuales del arrendamiento de servicios como elemento integrante de nuestro trabajo.

2.1 Notas características

- Se trata de un contrato **consensual**, al perfeccionarse por el mero consentimiento sin que se exija forma específica, salvo excepciones. Se recoge en el artículo 1258: *Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley.*
- **Bilateral**, por cuanto produce obligaciones para ambas partes.
- **Oneroso y conmutativo**, por requerirse la existencia de un precio, por lo que no se concibe el arrendamiento de servicios gratuito.
- **Temporal**, por cuanto al tratarse de una actividad humana, ha de concretarse en el tiempo de ahí el artículo 1583 del C.C al establecer que el arrendamiento hecho por toda la vida es nulo.

Artículo 1583. Puede contratarse esta clase de servicios sin tiempo fijo, por cierto tiempo, o para una obra determinada. El arrendamiento hecho por toda la vida es nulo.

- **Libertad** en cuanto a la forma, por lo que rigen los preceptos generales de los artículos 1278 y siguientes del C.C.

Artículo 1278. Los contratos serán obligatorios, cualquiera que sea la forma en que se hayan celebrado, siempre que en ellos concurran las condiciones esenciales para su validez.

Artículo 1279. Si la ley exigiere el otorgamiento de escritura u otra forma especial para hacer efectivas las obligaciones propias de un contrato, los contratantes podrán compelerse recíprocamente a llenar aquella forma desde que hubiese intervenido el consentimiento y demás requisitos necesarios para su validez.

Ante la insuficiencia de regulación en el Código Civil la doctrina distingue:

Obligación de prestar el servicio

La obligación básica es la de prestar los servicios convenidos, a lo que vendrá obligado el empleado o profesional, bien por sí o bien a través de sus auxiliares, según la clase de servicios contratados. Y a tal efecto es preciso destacar que de conformidad al artículo 1258 los servicios se prestarán conforme a lo pactado y a todas las consecuencias que se deriven de la buena fe, del uso y de la ley. Dentro de estas consecuencias la doctrina cita el deber de fidelidad, tanto por parte del empleador como por parte del empleado.

El incumplimiento conllevará la obligación de indemnizar, a los efectos del artículo 1101 del Código Civil, aunque se ha de tener en cuenta que nos encontramos ante un contrato de actividad y no de resultado.

Artículo 1101. Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas.

Obligación de pagar el precio o remuneración

La contraprestación por los servicios prestados es el derecho de recibir la correspondiente contraprestación, que podrá ser tanto en dinero, en cualquier otra cosa e incluso puede consistir en otro servicio, con el requisito de que deberá de estar determinado o determinable. Es la principal obligación del empleador o empresario.

El lugar de cumplimiento a los efectos del artículo 1171 C.C será el pactado por las partes, y en su defecto el domicilio del deudor que por lo general, coincidirá con el lugar en el que se prestan los servicios.

Artículo 1171. El pago deberá ejecutarse en el lugar que hubiese designado la obligación. No habiéndose expresado y tratándose de entregar una cosa determinada, deberá hacerse el pago donde ésta existía en el momento de constituirse la obligación. En cualquier otro caso, el lugar del pago será el del domicilio del deudor.

Duración y extinción

Uno de los caracteres fundamentales del contrato de arrendamiento de servicios es su temporalidad, y así se deriva del artículo 1583 del Código Civil, pueden contratarse toda clase de servicios sin tiempo fijo, por cierto tiempo o para una obra determinada. El arrendamiento hecho por toda la vida es nulo.

La extinción del contrato, con excepción de los sometidos a la legislación laboral se producirá por alguna de las siguientes causas:

- 1- Por cumplimiento del plazo estipulado o por terminación del servicio pactado en el artículo 1583. *Puede contratarse esta clase de servicios sin tiempo fijo, por cierto tiempo, o para una obra determinada. El arrendamiento hecho por toda la vida es nulo.*
- 2- Por mutuo desacuerdo de ambas partes.
- 3- Por decisión unilateral, con la consiguiente obligación de indemnizar, como se ha de derivar de lo establecido en el artículo 1124 C.C por cuanto, de ordinario al tratarse de un contrato personalísimo, no cabrá el cumplimiento forzoso.

Artículo 1124. La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe. El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y abono de intereses en ambos casos. También podrá pedir la resolución, aun después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible. El Tribunal decretará la resolución que se reclame, a no haber causas justificadas que le autoricen para señalar plazo.

- 4- Al tratarse, por lo general, de un contrato, *intuito personae*, la muerte del empleador o la del empleado conllevará, como regla general, la extinción del contrato.

Elementos subjetivos

Uno de los sujetos del contrato será aquél que se obliga a prestar un servicio, realizar la actividad, con el consiguiente derecho a percibir la correspondiente contraprestación (remuneración o precio). Aunque el artículo 1546 del C.C con defectuosa terminología apropiada es la de empleador, empresario, patrón, etc. *Artículo 1546. Se llama arrendador al que se obliga a ceder el uso de la cosa, ejecutar la obra o prestar el servicio, y arrendatario al que adquiere el uso de la cosa o el derecho a la obra o servicio que se obliga a pagar.*

De igual modo, la otra parte o sujeto será aquél que tiene derecho a que se realice el correspondiente servicio o actividad, con la correspondiente obligación de pagar el precio o remuneración. El Código Civil, lo denomina como arrendatario (1546 C.C) aunque la terminología apropiada es la de empleador, empresario, etc.

Elementos objetivos

Como tales, se han de entender los servicios y el precio. En cuanto a los servicios pueden ser tanto manuales como intelectuales. El precio o remuneración podrá ser tanto en dinero, lo que será lo habitual en la práctica, como cualquier otra cosa, e incluso otro servicio.

2.2 Diferencia con el contrato de obra

La diferencia entre el contrato de obra y el de prestación de servicios viene dada por el objeto del contrato, según sea la actividad en sí misma considerada o el resultado que se ha de obtener de dicha actividad, es decir, la obra.

La diferencia entre el arrendamiento de obra y el de servicios siempre ha sido una cuestión discutida.

Existen diferencias indiciarias, aunque no definitivas, como por ejemplo que la remuneración sea en proporción a la importancia y extensión de la obra en el arrendamiento de obra, mientras que en el de servicios haya una remuneración por un tiempo prefijado. También en ocasiones se ha dicho que en el arrendamiento de obra existe un contratista independiente y en el de servicios existiría una mayor subordinación respecto de quien contrata el arrendamiento.

Un criterio diferenciador fundamental se encuentra en la prestación y puesto que en el de servicios se obliga a prestar una actividad, en tanto en el arrendamiento de obra se pacta teniendo en cuenta el resultado.

En el arrendamiento de obra se quiere la obra que es el objeto del contrato y los motivos que llevan a contratar y el objeto son la misma cosa. Sin embargo en el arrendamiento de servicios se contratan unos servicios pero el motivo es algo diferente, pudiendo ser por ejemplo la salud o la defensa jurídica los motivos que llevan a contratar y los medios serán en realidad el objeto del contrato.

El contrato de servicios se encuentra dentro del grupo de los denominados contratos obligatorios, en virtud de los cuales una persona se obliga a realizar una actividad o un servicio, en interés de otra. *Lacruz* lo define como: *el contrato por el que una parte se obliga a realizar prestaciones de servicios de cualquier clase a cambio de un precio o remuneración.*

En el siguiente cuadro veremos las principales diferencias.

	CONTRATO DE OBRA	CONTRATO DE ARRENDAMIENTOS DE SERVICIOS
Remuneración	Es en proporción a la importancia y extensión de la obra.	Es por tiempo prefijado.
Prestación	Se pacta teniendo en cuenta un resultado.	Se presta una actividad.

3. Leyes especiales

El arrendamiento de servicios viene definido en el artículo 1.544 del Código Civil junto al de obra, dice así: una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por precio cierto.

También puede definirse como un contrato por el cual una persona se obliga respecto de otra a realizar, de manera independiente, una actividad o trabajo mediante una remuneración cierta.

Nuestro C.C en los artículos 1542 y siguientes regula la institución del arrendamiento distinguiendo entre arrendamiento de cosas, arrendamiento de obra y arrendamiento de servicios.

El arrendamiento de cosas, se circunscribe hoy en día a los supuestos de arrendamientos de viviendas y locales de negocios y a los arrendamientos rústicos, por otra parte el arrendamiento de obra es conocido modernamente como el contrato de empresa y se ha profesionalizado en gran medida con la promulgación de la ley de edificación, con relación al arrendamiento de servicios regulados en los artículos 1583 a 1587, podemos decir que históricamente cubría el trabajo doméstico y el trabajo manual dependiente, es decir, el de los criados al servicio de sus amos pero no el profesional titulado que se incluía mas bien baja la figura del mandato. Hoy el fenómeno como tendremos ocasiones de señalar es al contrario pues el trabajo dependiente pasa a ser contrato de trabajo con todas sus variedades y vicisitudes, y el de los profesionales independientes el del contrato de servicios. Por tanto el contrato de servicios se regirá fundamentalmente por el régimen general de las obligaciones y contratos y por el estatuto que establezca su *lex artix*.

Leyes especiales

A tal efecto el desarrollo de las distintas modalidades de contratos de prestación de servicios profesionales ha llevado a cabo una importante normativa reguladora de los mismos, en este sentido comentamos:

- ***Agentes de seguros: normas propias***

Ley 26/2006 de 17 de julio, de mediación de seguros y reaseguros privados, es la que va a establecer las bases para la armonización de la actividad de seguros en la Unión Europea. Con esta Directiva se crea un marco legal comunitario que permite a los mediadores de seguros ejercer libremente en toda la Unión, con la finalidad de contribuir al correcto funcionamiento del mercado único de seguros sin olvidar la protección de los consumidores.

La Ley regula la figura del agente de seguros vinculado a varias entidades aseguradoras. También tiene como finalidad la de situar a los mediadores de seguros residentes o domiciliados en España en condiciones de igualdad con los mediadores procedentes de otros Estados miembros de la Unión Europea.

Se establecen unos requisitos profesionales mínimos exigibles a los distintos mediadores y prevé su aplicación para cada clase de ellos.

Agentes de seguros: se establece un régimen diferenciado atendiendo a su posible vinculación con una o varias entidades aseguradoras. Hacemos dos distinciones de agentes de seguros; agente de seguro exclusivo y agentes de seguros vinculados con varias entidades aseguradoras.

Agente de seguro exclusivo: corresponde a las entidades aseguradoras responder de su actuación, así como suministrarle la formación técnica necesaria y verificar su honorabilidad, y deberán comprobar el cumplimiento de los requisitos con anterioridad a la celebración del contrato de agencia y a su inscripción en el registro de agentes de la compañía aseguradora.

Agente de seguros vinculados con varias entidades aseguradoras: el propio agente acredita el cumplimiento de los requisitos exigidos y garantiza que dispone de los conocimientos necesarios para ejercer su

actividad, así como de honorabilidad y de capacidad financiera cuando manejen fondos ajenos de la clientela.

La responsabilidad civil deriva de su actuación, se establece la posibilidad de que ésta sea asumida por las entidades en cuyo nombre se haya mediado, o bien, alternativamente, se prevé la suscripción por parte del agente de un seguro de responsabilidad civil profesional u otra garantía financiera.

La Ley establece, una serie de exigencias encaminadas a garantizar la transparencia en este ámbito:

- Obligación de establecer un punto único de información que contenga los datos procedentes del Registro estatal y de los registros de las Comunidades Autónomas. Forman un mecanismo indispensable de cara a la protección del consumidor, pues solo los mediadores que hayan acreditado los requisitos profesionales requeridos podrán figurar inscritos en él.
- La información que con carácter previo a la suscripción del contrato de seguro, debe proporcionar el mediador de seguros a su cliente, para que éste pueda tener conocimiento de la clase de mediador que le asesora y de su situación de dependencia o independencia respecto de las entidades aseguradoras que concurren en el mercado.

Estos son solo algunas pinceladas de la Ley 26/2006 de 17 de julio que regula esta materia y que deben tener en cuenta todos los agentes de seguros a la hora de realizar su trabajo.

○ ***Agentes de comercio: ley de contrato de agencia***

Los agentes comerciales son aquellas personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, asumiendo el riesgo de las operaciones.

Esto quiere decir, que el agente se va a responsabilizar en todo o en parte de los impagos que surjan respecto de las operaciones en las que haya mediado: el agente asume la responsabilidad de las personas con las que contrata si estas no satisfacen las obligaciones contraídas.

La actividad laboral de los agentes comerciales ha sido regulada posteriormente por la Ley 12/92 de 27 de mayo sobre Contrato de Agencia. Esta ley, a diferencia del Estatuto de los trabajadores, pone el acento en la nota de dependencia ya que considera que existe contrato de agencia, y por tanto está excluido del ordenamiento laboral, cuando la persona que interviene en esas operaciones mercantiles puede organizar su actividad profesional y el tiempo dedicado a la misma conforme a sus propios criterios (horario, itinerario, criterios de distribución, precios o forma de realizar los pedidos y contratos).

4. Estatuto profesional del trabajador autónomo: el empleador como sujeto del contrato.

4.1 Derechos y deberes profesionales

Cualquier trabajador ya sea por cuenta propia o ajena tiene unos derechos y deberes. En el caso de los trabajadores autónomos se regula en la Ley 20/2007 de 11 de julio.

Artículo 4. Derechos profesionales

1. *Los trabajadores autónomos tienen derecho al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución Española y en los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España sobre la materia.*
2. *El trabajador autónomo tiene los siguientes derechos básicos individuales, con el contenido y alcance que para cada uno de ellos disponga su normativa específica:*
3. *ada uno de ellos disponga su normativa específica:*
 - a) *Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.*
 - b) *Libertad de iniciativa económica y derecho a la libre competencia.*
 - c) *Derecho de propiedad intelectual sobre sus obras o prestaciones protegidas.*
4. *En el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tiene los siguientes derechos individuales:*
 - a) *A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*
 - b) *A no ser discriminados por razones de discapacidad, de conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.*

- c) *Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social.*
- d) *A la formación y readaptación profesionales.*
- e) *A su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo.*
- f) *A la percepción puntual de la contraprestación económica convenida por el ejercicio profesional de su actividad.*
- g) *A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, en los términos previstos en la legislación de la Seguridad Social.*
- h) *A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales.*
- i) *Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su actividad profesional.*
- j) *A la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales, así como al acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos.*
- k) *Cualesquiera otros que se deriven de los contratos por ellos celebrados.*

Artículo 5. Deberes profesionales básicos

Son deberes profesionales básicos de los trabajadores autónomos los siguientes:

- a) Cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos por ellos celebrados, a tenor de los mismos, y con las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, a los usos y a la ley.*
- b) Cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley o los contratos que tengan suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios.*
- c) Afiliarse, comunicar las altas y bajas y cotizar al régimen de la Seguridad Social en los términos previstos en la legislación correspondiente.*
- d) Cumplir con las obligaciones fiscales y tributarias establecidas legalmente.*
- e) Cumplir con cualesquiera otras obligaciones derivadas de la legislación aplicable.*
- f) Cumplir con las normas deontológicas aplicables a la profesión.*

Artículo 6 Derecho a la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas.

- 1. Los poderes públicos deben garantizar la efectividad de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador autónomo.*
- 2. Los poderes públicos y quienes contraten la actividad profesional de los trabajadores autónomos quedan sometidos a la prohibición de discriminación, tanto directa como indirecta, de dichos trabajadores, por los motivos señalados en el artículo 4.3.a) de la presente Ley. La prohibición de discriminación afectará tanto a la libre iniciativa económica y a la contratación, como a las condiciones del ejercicio profesional.*
- 3. Cualquier trabajador autónomo, las asociaciones que lo representen o los sindicatos que consideren lesionados sus derechos fundamentales a la concurrencia de un tratamiento discriminatorio podrán recabar la tutela del derecho ante el orden jurisdiccional competente por razón de la*

materia, mediante un procedimiento sumario y preferente. Si el órgano judicial estimara probada la vulneración del derecho denunciado, declarará la nulidad radical y el cese inmediato de la conducta y cuando proceda, la reposición de la situación al momento anterior a producirse, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto.

- 4. Las cláusulas contractuales que vulneren el derecho a la no discriminación o cualquier derecho fundamental sean nulas y se tendrán por no puestas. El juez que declare la invalidez de dichas cláusulas integrará el contrato con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1258 del Código Civil, y en su caso, determinará la indemnización correspondiente por los perjuicios sufridos.*
- 5. En relación con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

4.2 Contratos de trabajadores autónomos

Forma y duración del contrato:

Los contratos que concierten los trabajadores autónomos para su actividad profesional, se pueden celebrar de palabra o por escrito. En el caso de que se haga de palabra en cualquier momento, cualquiera de las partes puede exigir a la otra que se haga por escrito.

- El contrato puede celebrarse para la ejecución de una obra o varias, o para la prestación de uno o más servicios y tendrá la duración que las partes acuerden.

Artículo 8. Prevención de riesgos laborales.

1. *Las Administraciones Públicas competentes asumirán un papel activo en relación con la prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos por medio de actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los trabajadores autónomos de la normativa de prevención de riesgos laborales.*
2. *Las Administraciones Públicas competentes promoverán una formación en prevención específica y adaptada a las peculiaridades de los trabajadores autónomos.*
3. *Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*
4. *Las empresas que contraten con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas, y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el*

cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores.

5. *Cuando los trabajadores autónomos deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad profesional, pero no realicen esa actividad en el centro de trabajo de tal empresa, ésta asumirá las obligaciones consignadas en el último párrafo del artículo 41.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*
6. *En el caso de que las empresas incumplan las obligaciones previstas en los apartados 3 a 5 del presente artículo, asumirán las obligaciones indemnizatorias de los daños y perjuicios ocasionados, siempre y cuando haya relación causal directa entre tales incumplimientos y los perjuicios y daños causados.*

La responsabilidad del pago establecida en el párrafo anterior, que recaerá directamente sobre el empresario infractor, lo será con independencia de que el trabajador autónomo se haya acogido o no a las prestaciones por contingencias profesionales.

7. *El trabajador autónomo tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.*
8. *Las disposiciones contenidas en el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de las obligaciones legales establecidas para los trabajadores autónomos con asalariados a su cargo en su condición de empresario.*

Artículo 9. Protección de menores.

1. *Los menores de dieciséis años no podrán ejecutar trabajo autónomo ni actividad profesional, ni siquiera para sus familiares.*
2. *No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, en el caso de prestaciones de servicios en espectáculos públicos se estará a lo establecido en el artículo 6.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.*

Artículo 10. Garantías económicas.

1. *Los trabajadores autónomos tienen derecho a la percepción de la contraprestación económica por la ejecución del contrato en el tiempo y la forma convenidos y de conformidad con lo previsto en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, que establece medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.*
2. *Cuando el trabajador autónomo ejecute su actividad profesional para un contratista o subcontratista, tendrá acción contra el empresario principal, hasta el importe de la deuda que éste adeude a aquél al tiempo de la reclamación, salvo que se trate de construcciones, reparaciones o servicios contratados en el seno del hogar familiar.*
3. *En materia de garantía del cobro de los créditos por el trabajo personal del trabajador autónomo se estará a lo dispuesto en la normativa civil y mercantil sobre privilegios y preferencias, así como en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, quedando en todo caso los trabajadores autónomos económicamente dependientes sujetos a la situación de privilegio general recogida en el artículo 91.3 de dicha Ley.*
4. *El trabajador autónomo responderá de sus obligaciones con todos sus bienes presentes y futuros, sin perjuicio de la inembargabilidad de los bienes establecida en los artículos 605, 606 y 607 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, o de las limitaciones y exoneraciones de responsabilidad previstas legalmente que le sean de aplicación.*
5. *A efectos de la satisfacción y cobro de las deudas de naturaleza tributaria y cualquier tipo de deuda que sea objeto de la gestión recaudatoria en el ámbito del Sistema de la Seguridad Social, embargado administrativamente un bien inmueble, si el trabajador autónomo acreditara fehacientemente que se trata de una vivienda que constituye su residencia habitual, la ejecución del embargo quedará condicionada, en primer lugar, a que no resulten conocidos otros bienes del deudor suficientes susceptibles de realización inmediata en el procedimiento ejecutivo, y en segundo lugar, a que entre la notificación de la primera diligencia de embargo y la realización material de la subasta, el concurso o cualquier otro medio administrativo de enajenación medie el plazo mínimo de dos años. Este plazo no se*

interrumpirá ni se suspenderá, en ningún caso, en los supuestos de ampliaciones del embargo originario o en los casos de prórroga de las anotaciones registrales.

4.3 Trabajador autónomo económicamente dependiente.

Trabajador autónomo económicamente dependiente se define en el artículo 1.2.d) de la Ley 20/2007 como aquel que realiza *su actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica del que depende económicamente por percibir al menos el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.*

Un trabajador autónomo económicamente dependiente debe de reunir una serie de características que vienen definidas en el artículo 11.2.

- a) *No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad que pudiera contratar con otros clientes del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.*
- b) *No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.*
- c) *Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de sus clientes, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.*
- d) *Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.*
- e) *Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.*

Contrato

○ *Contenido*

El contrato Trade se debe de formalizar siempre por escrito y deberá de ser registrado en la oficina pública correspondiente. En el deberá de constar:

- Identificación de las partes.
- Objeto y causa del contrato.
- Vacaciones, descansos semanales y festivos, tiene derecho a una interrupción anual de 18 días hábiles, pudiendo ser mejorado mediante el contrato.
- Duración máxima de la jornada.
- La condición de dependiente económicamente respecto al cliente.

○ Duración

De no fijarse duración o servicio determinado se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato surte efectos desde la fecha de su formalización y que se ha pactado por tiempo indefinido.

○ Extinción del contrato

El contrato se extinguirá cuando se den algunas de las siguientes circunstancias:

- Por mutuo acuerdo de las partes.
- Muerte y jubilación o invalidez que sean incompatibles con la actividad profesional.
- Por voluntad del Trade a consecuencia de algún incumplimiento contractual grave del cliente.
- Por voluntad del cliente.
- Cualquier otra causa legalmente establecida.

5. En particular: El autoempleo del Graduado social

Los estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos tienen opción de tres tipos de salidas profesionales:

- Empresa

Departamento de Recursos Humanos.

Dirección y gestión de Personal (Salarios, selección, formación, etc)

Gestión Laboral de la empresa (contratos, nóminas, Seguridad Social, etc)

Asistencia y representación de la empresa ante la Administración Laboral.

Representación de la empresa en la Negociación Colectiva.

- Administración Pública

Se podrá acceder a los Cuerpos de la Administración para los que se exija el título académico de Graduado Universitario, preferentemente Orientadores Laborales, Subinspectores de empleo y Seguridad social, Gestión de empleo y Gestión de la Seguridad social.

- Graduado social:

Ejercer de asesor para empresas en materia laboral, fiscal y de recursos humanos. Así como asesoramiento en conflictos, representación y defensa ante los Tribunales de Justicia en materia laboral.

Una vez vistas las diferentes salidas profesionales que nos ofrece este Grado, nos vamos a centrar en la de **Graduado social**.

La profesión de Graduado social se considera joven en comparación con otras que llevan siglos de existencia pero debemos de destacar que a pesar de ello en estos años ha conseguido un reconocimiento importante como especialistas cualificados en Derecho de Trabajo de la Seguridad Social y en el mundo de los Recursos Humanos y asesoramiento de empresas.

El Real Decreto Ley 17 de agosto de 1925, reguló la profesión de Graduado social y dicha fecha es la que se usa como referente del nacimiento de nuestra profesión.

Entendemos por graduado social como asesor laboral, especializado en todo lo relacionado con el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. En su condición de técnicos en materias sociales, laborales, les corresponde las funciones de estudio, asesoramiento, representación y gestión, sin necesidad de apoderamiento especial, en los casos permitidos por la Ley.

El graduado social, en el ejercicio libre de su profesión, representa, asesora y gestiona en materias sociales, laborales, de seguridad social y empleo a empresas y trabajadores.

Los Estatutos de los Colegio Oficiales de Graduados Sociales, definen, como funciones propias de la profesión las siguientes:

- ✚ *Estudio, asesoramiento, representación y gestión, sin necesidad de apoderamiento especial, en cuantos asuntos laborales sociales y fiscales le sean encomendados por o ante el Estado, Comunidades Autónomas, Corporaciones Provinciales y Locales, la Seguridad Social, entidades, empresas y particulares.*
- ✚ *Representación en los procedimientos laborales y de Seguridad Social.*
- ✚ *Cuantas otras funciones les atribuyan las leyes o disposiciones de carácter general.*
- ✚ *Asistencia Técnica en la Jurisdicción de lo social y recurso de Suplicación.*

Los graduados Sociales están habilitados para personarse en representación de las empresas y los trabajadores ante los Tribunales de Justicia. El artículo 545.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en su última reforma establece que: *En los procedimientos laborales y de Seguridad Social la representación técnica podrá ser ostentada por un graduado social colegiado, al que serán de aplicación de las obligaciones inherentes a su función, de acuerdo con lo dispuesto en su ordenamiento jurídico profesional, en este título y especialmente en los artículos 187, 542.3 y 546 de esta Ley.*

Para el ejercicio libre de la profesión como requisito imprescindible es estar colegiado.

Conclusiones

El trabajador autónomo se perfiló en las relaciones jurídicas tradicionales dentro del campo del derecho privado, por eso no tiene nada de particular la ubicación sistemática en el Código Civil del arrendamiento de servicios. Sin embargo como no podía ser de otra manera, son varias las referencias que al trabajador autónomo dedica la Constitución Española, si bien tímidamente, pues la cobertura general solo se otorga al trabajador por cuenta ajena.

Debemos señalar como primer punto legal de partida el decreto 20/1970 de 20 de agosto, que regula el RETA. Con lo cual, de alguna manera, las bases ya estaban puestas antes de la propia constitución. En este punto, es obligado para nosotros señalar el derecho comparado, en particular el derecho comunitario donde se fortaleció el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que realizaran actividades autónomas incluidas las agrícolas, así como la protección a la maternidad de las trabajadoras autónomas.

Por lo demás, en España en los últimos años se han notado unas series de medidas de carácter fiscal que han tratado de favorecer, no solo la actividad de los autónomos sino de las personas que estos pudieran llegar a contratar, sirva como ejemplo la supresión del impuestos de actividades económicas.

Finalmente, como ya hemos indicado la transcendencia de las actividades realizadas por trabajadores autónomos las hacen equiparables en ciertos casos a las actividades que realizan las sociedades, socios de cooperativas, etc.

Es decir, como punto de llegada y colofón de este pequeño estudio nuestra idea ha sido exponer la regulación legal, existente, para comprender que desde esta figura del autoempleo podemos construir un elemento más de notoria importancia para sostener la economía del país.

Bibliografía

Juan Manuel Ramírez Martínez, Jesús García Ortega: Curso básico de Derecho del Trabajo, para titulaciones no jurídicas, Tirant lo Blanch, 9ª Edición, 2013.

José E. Serrano Martínez, Marcial Sequeira de Fuentes: Legislación social básica, Civitas, 32ª edición, 2013.

Saragossà i Saragossà: Derecho del Empleo 2ª ed. 2004.

García-Pita, J.L, “El contrato mercantil de servicios”

Montoya, A (2010) Trabajo autónomo y contrato de trabajo en las profesiones sanitarias. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Diéguez Cuervo, Cabeza Pereiro: Derecho del Trabajo, Marcial Pons, 2ª ed., 2003.

Monereo Pérez y otros: Manual de teoría de las relaciones laborales, Tecnos, 1ª ed., 2011.

Webs de interés

<http://www.empleo.gob.es/index.htm>

<http://www.seg-social.es/>

www.boe.es

<http://www.graduadosocialmadrid.org/650/>

www.graduadosocial-va.com/

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Empleo/Orientacion+Laboral/riiopn/home/Trabajar/AutoEmpleo/QueEsAutoEmpleo.htm

http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNDM0NztbLUouLM_DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAfrcR5TUAAAA=WKE

http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNDM0NztlUouLM_DxblwMDCwNzAwuQQGZa pUt-ckhlQaptWmJOcSoAfrR5TUAAAA=WKE

Legislación estudiada

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

Ley 26/2006, de 17 de julio, de mediación de seguros y reaseguros privados.

Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias.

Real Decreto 1415/2006 de 1 de diciembre Estatuto profesional de los Colegios de Graduados Sociales.

Ley 38/1999 de 5 de noviembre de Ordenación de la Edificación.