



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

Derecho de sindicación de los autónomos en España

Presentado por Ángela Yábar Vidán

Tutelado por: José Ángel de Miguel Pérez

Soria, junio 2023

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

RESUMEN

Los trabajadores autónomos o trabajadores por cuenta propia forman parte de un régimen que, a la hora de hablar de derechos, se encuentra a caballo entre trabajadores asalariados y empresarios. Esta peculiaridad se extiende al ámbito de la negociación colectiva de dichos trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses, peculiaridad que se incrementa en el caso particular de determinados grupos de autónomos con características singulares, como es el caso de los trabajadores económicamente dependientes o de aquellos pertenecientes al sector agrario, entre otros.

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, es la normativa fundamental y más novedosa a la hora de regular la materia de la negociación colectiva. En este sentido, dicha ley contempla tres posibilidades de agrupación para los trabajadores por cuenta propia: organizaciones sindicales, asociaciones empresariales y asociaciones profesionales.

El principal objetivo de este trabajo es conocer el derecho de agrupación de estos trabajadores en organizaciones sindicales, así como las limitaciones presentadas por esta alternativa y, como medio para solventar estas limitaciones, indagar acerca del resto de posibilidades de agrupación con las que cuentan, teniendo presentes las particularidades derivadas de la propia naturaleza del trabajo por cuenta propia.

Palabras clave: derecho sindical, trabajadores autónomos, negociación colectiva, asociaciones de autónomos.

ÍNDICE

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA	1
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	3
2.1. FIGURA DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO.....	3
2.1.1. Concepto de trabajador autónomo.....	3
2.1.2. Tipos de trabajadores autónomos	5
2.1.3. Normativa aplicable al trabajador autónomo.....	7
2.2. DERECHO DE SINDICACIÓN.....	10
2.2.1. Evolución histórica del derecho de sindicación	11
2.2.2. Fuentes normativas reguladoras del derecho sindical	14
CAPÍTULO III: DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN ESPAÑA	16
3.1. DERECHO DE SINDICACIÓN EN LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN ESPAÑA.....	17
3.2. OTRAS MODALIDADES DE AGRUPACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS. ASOCIACIONES DE AUTÓNOMOS	22
3.2.1. Asociaciones empresariales de trabajadores autónomos.....	22
3.2.2. Asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.....	24
3.3. EL PAPEL SINDICAL EN TRABAJADORES AUTÓNOMOS CON CIRCUNSTANCIAS PARTICULARES.....	26
3.3.1. El TRADE y los acuerdos de interés profesional	26
3.3.2. Derecho sindical en los trabajadores sexuales.....	28
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES.....	30
CAPÍTULO V: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA

A lo largo de la historia el colectivo de trabajadores autónomos ha estado sometido a diferentes polémicas, siendo uno de los regímenes más desprotegidos y castigados por las autoridades laborales debido, entre otros aspectos, a la elevada carga fiscal a la que se encuentran sometidos, las numerosas dificultades para la obtención de prestaciones en caso de desempleo o la reciente propuesta de este año 2023 de una subida de sus bases de cotización. Además, tal y como señalan Pérez y Ovejero (2019, pp. 36-37), los autónomos están expuestos a una mayor vulnerabilidad al tratarse, el trabajo autónomo, de “una fórmula compleja a caballo entre el trabajador y el empresario”, generando así, en numerosas ocasiones, confusión y ambigüedad a la hora de regular sus relaciones laborales.

A pesar de ello, en España actualmente el número de trabajadores por cuenta propia se mantiene al alza desde el año 2013. De hecho, a pesar de que la crisis originada por la pandemia de la COVID-19 ha golpeado fuertemente a este colectivo, tal y como ponen de manifiesto múltiples artículos y documentos, como el informe elaborado por Hiscox y KPGM (2022), y ante la necesidad de adaptarse a las nuevas circunstancias laborales del escenario postpandemia, entre el año 2017 y el año 2022, el número de trabajadores autónomos creció un 1,1%, incremento que ha mantenido su tendencia con el paso del tiempo.

En base a los datos arrojados por las últimas estadísticas oficiales, podemos afirmar que los autónomos, junto con las PYMES, configuran más del 90% de la actividad empresarial española. Nuestro país cuenta ya con más de 3.300.000 trabajadores por cuenta propia, cifra que representa algo más del 16% de la población activa¹, situándose por encima del promedio europeo y mundial.

Atendiendo a la repercusión económica del trabajo efectuado por este colectivo de trabajadores, según datos proporcionados por la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA), su actividad supone un impacto económico de entre el 15 y el 18% del PIB español (Aragó, 2020).

A pesar de la importancia de este grupo de trabajadores para la economía española, tanto a nivel de número de afiliados como a nivel de creación de empleo y riqueza, en numerosas ocasiones, determinadas fuentes normativas del derecho laboral como, por ejemplo, la Constitución Española o el Estatuto de los Trabajadores, hacen referencia en sus disposiciones, exclusivamente, a los trabajadores por cuenta ajena, dejando en una situación ambigua a los trabajadores integrantes del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Esto se debe, fundamentalmente, a la doble naturaleza del concepto de trabajador por cuenta propia, ya que, por un lado, son considerados personas físicas, no estando por tanto expresamente excluidos de ciertos derechos constitucionales reconocidos a trabajadores por cuenta ajena, pero, por otro lado, les son atribuidas muchas de las libertades previstas para las empresas (Pérez y Ovejero, 2019, pp. 36-37). Como consecuencia, en determinadas ocasiones, estos trabajadores quedan expuestos a cierta

¹ El concepto de *población activa*, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), agrupa a “la suma del número de personas empleadas y del número de personas desempleadas” (International Labour Organization [ILOSTAT], 2023), es decir, a aquellas personas que actualmente cuentan con un trabajo y aquellas que, a pesar de estar desempleadas, se encuentran en edad laboral y en búsqueda activa de empleo.

desprotección ante el surgimiento de conflictos y problemas en sus relaciones laborales, debido a esa falta de alusión específica al régimen de trabajadores por cuenta propia en las disposiciones normativas encargadas de regular dichos conflictos laborales. Uno de los ámbitos en los que queda especialmente de manifiesto esta desprotección es en el derecho a la negociación colectiva de estos trabajadores, puesto que, al no estar sometidos a las órdenes de un empleador, frecuentemente no se contempla este derecho orientado a la mejora de sus condiciones laborales.

En este sentido, el objetivo fundamental del presente trabajo fin de grado consistirá en el estudio de la ambigüedad normativa existente en torno al derecho de negociación en el colectivo de trabajadores autónomos en España y, concretamente, en lo relativo a su derecho a la libertad de sindicación.

Para lograr la consecución de este objetivo principal será necesaria la obtención previa de una serie de objetivos específicos, concretamente los siguientes:

- Estudiar, desde un punto de vista teórico, el concepto de trabajador autónomo, así como la clasificación de las distintas clases de trabajadores por cuenta propia y el desarrollo del marco legislativo aplicable a este colectivo de trabajadores.
- Determinar el verdadero significado y alcance de la libertad sindical y analizar la evolución que el derecho de sindicación ha experimentado a lo largo de los años, hasta llegar a la configuración del escenario actual.
- Estudiar las diversas opciones de agrupación con las que cuentan actualmente los trabajadores autónomos en España como medio de lucha para la defensa de sus intereses profesionales y, en especial, la sindicación, así como sus limitaciones y las posibles alternativas ante dichas limitaciones.
- Investigar el derecho de sindicación en el caso concreto de dos grupos de trabajadores autónomos con ciertas particularidades: los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los trabajadores relacionados con actividades sexuales.

La metodología empleada se ha basado en la utilización de una serie de recursos con el fin de obtener información y dar respuesta, de este modo, al objetivo fundamental del trabajo. En primer lugar, con el fin de configurar un marco teórico capaz de posibilitar la comprensión del posterior desarrollo del trabajo, se ha recopilado diversidad de normativa vigente en torno al derecho a la negociación colectiva en el régimen de trabajadores autónomos y se ha recurrido a una revisión literaria, es decir, una búsqueda de información en base a datos ya existentes.

En segundo lugar, para la realización de la parte práctica del trabajo, se ha realizado un estudio partiendo del análisis de los estatutos de algunas organizaciones sindicales y asociaciones de trabajadores autónomos, así como una recopilación de información extraída de fuentes oficiales de algunas de estas organizaciones.

Como consecuencia de ello, el trabajo estará comprendido por varios capítulos.

En primer lugar, trazaremos un marco teórico en el que explicaremos el significado y alcance del concepto de *trabajador autónomo*, así como la existencia de distintos tipos de trabajadores por cuenta propia y la normativa fundamental encargada de la regulación de sus relaciones laborales.

En segundo lugar, dentro de este marco teórico, introduciremos el concepto de derecho de sindicación y de libertad sindical para, posteriormente, indagar acerca de la evolución que este derecho ha experimentado con el paso del tiempo en nuestro país, así como su normativa reguladora en la actualidad.

Una vez configurado el marco teórico, analizaremos, en el tercer capítulo, el derecho de sindicación de los trabajadores autónomos en España, así como las denominadas *sociedades de trabajadores autónomos*, modalidades de agrupación alternativas contempladas para la defensa de los intereses de este colectivo de trabajadores. Con el fin de contrastar las diversas modalidades de agrupación, compararemos los estatutos y datos de afiliación de varias organizaciones, a través del análisis estatutario de algunas de las más significativas como, por ejemplo, los sindicatos UGT y CCOO o las asociaciones de trabajadores autónomos CEOE y UPTA. Además, indagaremos en el caso concreto del trabajador económicamente dependiente (TRADE) y de aquellos trabajadores relacionados con actividades sexuales, en lo que a sus derechos de negociación colectiva y, en especial, a sus derechos de afiliación sindical, se refiere.

En el cuarto capítulo, una vez desarrollado todo el trabajo, expondremos las conclusiones extraídas del mismo.

Finalmente, la última parte estará dedicada a las referencias bibliográficas empleadas en su elaboración.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. FIGURA DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

2.1.1. Concepto de trabajador autónomo

El autoempleo ha existido durante varias décadas anteriores al inicio de su regulación legislativa. En la sociedad económica del siglo XX se concebía el trabajo autónomo como “aquel trabajo que una persona realiza para dar lugar a sus propios resultados y satisfacer sus necesidades” (Bejarano, 2021/2022, p. 5). A mediados del siglo XX se atribuía el concepto de autónomo a los trabajos realizados por aquellas personas que desempeñaban las tareas con sus propios medios y sin obedecer las órdenes de ningún empleador, con el fin de obtener algún tipo de beneficio con el que garantizar su sustento y el de sus familias, siendo el caso de artesanos, comerciantes y agricultores, entre otros.

A día de hoy, el Estatuto del Trabajador Autónomo, en su artículo 1, habla de trabajadores autónomos como “personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a

trabajadores por cuenta ajena”. Así pues, de este artículo se pueden extraer los principales requisitos para la adquisición de la condición de trabajador autónomo: realización del trabajo de manera habitual, personal, con fines lucrativos y fuera de la dirección de un tercero.

El Régimen Especial de Trabajadores Autónomos es aquel régimen en el que deberán estar dados de alta los trabajadores pertenecientes a este colectivo. El RETA establece que se presumirá también, salvo prueba en contrario, que el interesado posee la condición de trabajador por cuenta propia o autónoma si ostenta la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo. En base a la Ley 18/2007, de 4 de julio, con efectos desde el 1 de enero de 2008, se integra en el RETA el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios (SETA), sistema en el que quedan incluidos los trabajadores agrarios por cuenta propia, mayores de 18 años, que sean titulares de explotaciones agrarias y realicen en ellas labores agrarias de manera personal y directa, aun cuando den ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

Así pues, y antes de entrar a considerar los distintos tipos de autónomos existentes, cabe mencionar que quedan incluidos en el RETA los siguientes (Seguridad Social, 2023):

- Trabajadores mayores de 18 años que, de manera habitual, personal y directa realizan una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo.
- Cónyuge y familiares hasta el segundo grado, inclusive, por consanguinidad, afinidad y adopción que colaboren con el trabajador autónomo de forma personal, habitual y directa y no tengan la condición de asalariados.
- Escritores de libros.
- Trabajadores autónomos económicamente dependientes (Ley 20/2007, de 11 de julio).
- Trabajadores autónomos extranjeros que residan y ejerzan legalmente su actividad en territorio español.
- Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, que requiera la incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo se haya integrado en el RETA.
- Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, que requiera la incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo no hubiera sido integrado en el RETA, con determinadas peculiaridades.
- Socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.

- Socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando estas opten por este régimen en sus estatutos (la edad mínima de inclusión en el Régimen Especial en este caso es 16 años).
- Comuneros o socios de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares.
- Quienes ejerzan funciones de dirección y gerencia que conlleve el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquella.
- Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuando su participación en el capital social junto con el de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que conviva, alcance, al menos, el cincuenta por cien.

Por su parte, quedan excluidos del RETA aquellos trabajadores incluidos en otros regímenes de la Seguridad Social.

2.1.2. Tipos de trabajadores autónomos

A pesar de que los trabajadores autónomos comparten una serie de características y obligaciones comunes ante determinados organismos como la Seguridad Social y la Agencia Tributaria, no se trata de un colectivo de trabajadores homogéneo, de modo que, en función de las características específicas de su actividad económica, se puede establecer la siguiente clasificación (GESTRON, 2022):

- Trabajadores autónomos.

Son aquellos trabajadores que se encargan de la gestión de un pequeño negocio, pudiendo tener, o no, trabajadores contratados a su cargo. Se trata de trabajadores que, habitualmente, cuentan con un local o un negocio local. Se diferencian, a su vez, en dos grupos:

- Autónomos de actividades empresariales. Son trabajadores que habitualmente cotizan por actividades profesionales del IAE², pudiendo hacerlo, también, a través de módulos. En este grupo de trabajadores quedan incluidos algunos como taxistas, transportistas, hosteleros, o bien aquellos propietarios y trabajadores de establecimientos como peluquerías o gimnasios
- Deportistas y artistas. Constituyen un grupo especial del IAE contemplado para trabajadores pertenecientes al mundo del cine, el teatro, la televisión, el circo, la música, la tauromaquia y los deportes.

² IAE: Impuesto de Actividades Económicas. Es el tributo que grava la realización de actividades empresariales, profesionales o artísticas en territorio español.

- Profesionales autónomos (*Freelance*).

Son aquellos trabajadores de profesiones liberales incluidas en el IAE. Se pueden clasificar también en dos subgrupos distintos:

- Profesionales autónomos colegiados. Son arquitectos, médicos, psicólogos, ingenieros, veterinarios y farmacéuticos, entre otros. En ocasiones, en lugar de cotizar por el RETA lo hacen a través de mutualidades con sus Colegios Profesionales.
- Profesionales autónomos no colegiados. Son aquellos profesionales que no pertenecen a un Colegio Profesional, pero están incluidos en el grupo de profesiones liberales del IAE. Son, por ejemplo, diseñadores, maquilladores, pintores y publicistas.

Los profesionales autónomos pueden tener trabajadores a su cargo, aunque no es habitual. Además, es frecuente que trabajen desde casa, aunque cabe también la posibilidad de que cuenten con un establecimiento dedicado al desarrollo de su profesión.

Otra particularidad del grupo de profesionales autónomos es que deben efectuar la retención del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) en las facturas realizadas y se encuentran sujetos a un tipo de gravamen fiscal de IRPF inferior al resto.

- Autónomos societarios.

Son aquellos que regentan un negocio con un considerable volumen de ingresos, resultando necesario, por tanto, la constitución de una sociedad para continuar con su actividad. Es decir, este tipo de figura de trabajador autónomo se contempla para aquellas situaciones en las que el crecimiento del negocio impide a la persona seguir desarrollando su actividad bajo la figura de profesional o trabajador.

Además, en determinados casos, se torna obligatoria dicha figura para los trabajadores desde el inicio de su actividad. Es el caso de aquellos socios que cuentan con un control efectivo de la sociedad y desempeñan tareas administrativas en la misma.

- Autónomos en régimen agrario.

Son aquellos autónomos dedicados a actividades agrícolas que, tal y como hemos mencionado anteriormente, cuentan desde el año 2008 con un régimen especial de cotización, el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios (SETA).

- Autónomos con actividades económicas dependientes (TRADE).

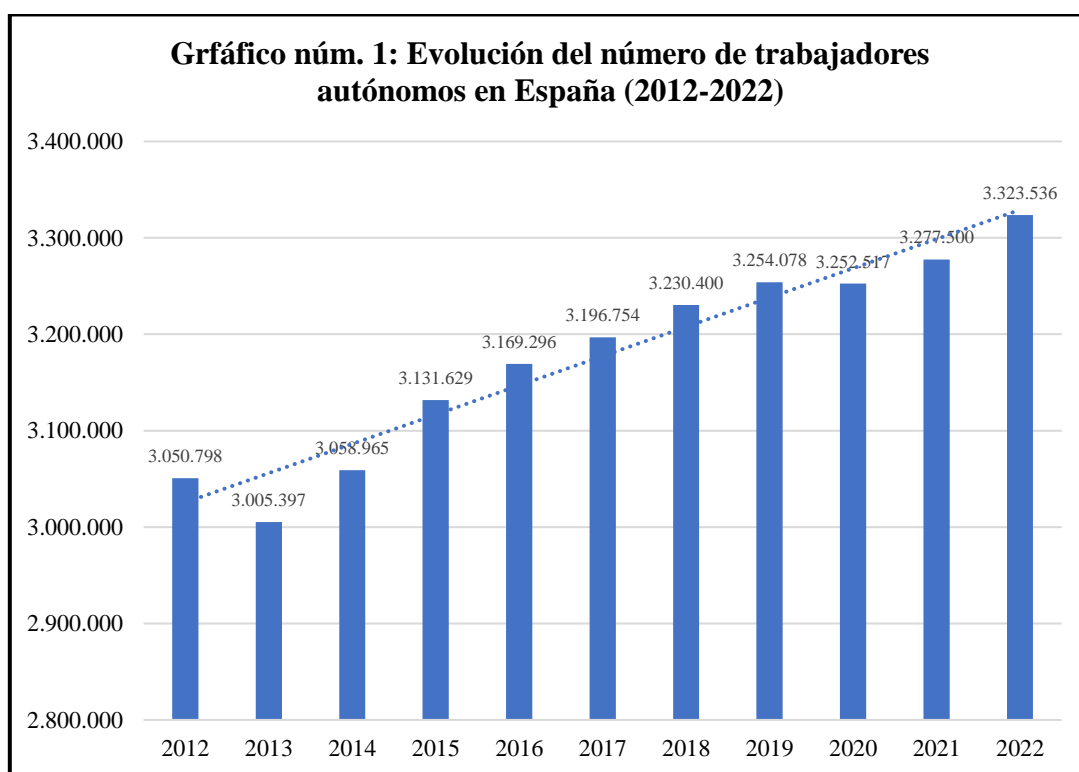
Son trabajadores que facturan un 75% o más de sus ventas a un solo cliente, no pudiendo contar con trabajadores a su cargo.

- Autónomos colaboradores.

Son aquellos usuarios dados de alta en el RETA con el fin de trabajar junto con un cónyuge o familiar, de hasta segundo grado, de consanguinidad, de manera habitual.

Este tipo de trabajadores autónomos presentan diferencias con respecto al resto en cuanto a la declaración de determinados impuestos como el IVA y el IRPF, así como en la percepción de bonificaciones.

Tal y como anticipamos en el bloque anterior, independientemente de la clase de autónomo de la que se trate, de manera general, podemos afirmar que el número de trabajadores incluidos en el RETA, como se aprecia en el siguiente gráfico, no ha cesado en su crecimiento durante los últimos años.



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del Ministerio de Trabajo y Economía social (2022)

2.1.3. Normativa aplicable al trabajador autónomo

Una de las particularidades de los trabajadores por cuenta propia es la legislación vigente en el marco de sus relaciones laborales, dispar a la de los trabajadores afiliados al Régimen General. No obstante, cabe mencionar que, a pesar de que el trabajo autónomo existía desde la antigüedad, no fue hasta el año 1970 cuando se configuró un sistema de protección social específico para este colectivo, con la entrada en vigor del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se estableció el nuevo régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (Bejarano, 2021/2022, pp. 5-6), anteriormente mencionado y conocido como RETA.

Sin embargo, previamente, tuvieron lugar una serie de antecedentes normativos que fueron decisivos para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores integrados en el RETA. Dichos antecedentes consistieron, fundamentalmente, en avances en las condiciones de trabajo de los empleados asalariados. El primero de ellos fue la aprobación de la Ley de Accidentes de Trabajo del año 1900 y, en segundo lugar, la entrada en vigor de la Ley de Contrato de Trabajo (Infoautónomos, 2021). A pesar de que ambas leyes supusieron un avance en materia de derechos y condiciones laborales de los trabajadores del país en general, no contemplaban la situación particular de los trabajadores ajenos a las órdenes y el mando de un empresario. Es decir, tal y como establece Bejarano (2021/2022, p. 5), la primera de estas leyes protegía al trabajador al sufrir un accidente, pero solo era indemnizado por parte del empresario si dicho empresario era considerado culpable, dejando al margen a aquellos trabajadores que no estuvieran bajo las órdenes de un tercero y, en cuanto a la Ley de Contrato de Trabajo, esta no contemplaba una modalidad alternativa de trabajo que no fuera el desarrollado por cuenta ajena y bajo la supervisión del empresario.

Así pues, en el caso de los trabajadores por cuenta propia, el año 1942 puede ser considerado como la fecha de origen de su verdadera protección social, a raíz de la publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) de la Ley de 12 de diciembre de 1942, por la que se creaba el Seguro Obligatorio de Enfermedad (SOE), en cuyo texto, según indica Infoautónomos (2021), se incluía expresamente a los “trabajadores económicamente débiles” entre los que quedaban integrados “aquellos que con su trabajo intervengan en España en un ciclo cualquiera de la producción, bien sea por su cuenta o por cuenta ajena”. Es decir, dicho texto hacía referencia expresa al conjunto de trabajadores por cuenta propia. Siguiendo esta línea, en el año 1963 apareció la figura del trabajador independiente o autónomo, de forma expresa, en la Ley de Bases de la Seguridad Social.

Finalmente, tras estos antecedentes, tal y como hemos mencionado anteriormente, se estableció en el año 1970, para los trabajadores por cuenta propia, un régimen específico de cotización bajo el nombre de Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (Bejarano, 2021/2022, p. 6). Dicho Régimen incluía una serie de normas reguladoras de las obligaciones de los profesionales que desempeñaran una actividad de forma autónoma o individual.

A pesar de que, tras el RETA, el siguiente referente normativo, vigente aún a día de hoy, fue la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo, en el año 2007, cabe mencionar la publicación de varias normas que afectaron a la situación del trabajador autónomo en el periodo comprendido entre los años 1970 y 2007, tanto en materia de cotización, como de encuadramiento y protección social (Bejarano, 2021/2022. pp. 6-7).

En dicho periodo destacaron algunas normas como el Decreto 3088/1972 sobre aplicación paulatina de los periodos mínimos de cotización, a través del que se estableció un sistema de flexibilización con el objeto de integrar en el RETA a nuevos grupos de profesionales. Otro referente normativo aprobado durante este periodo fue el Real Decreto 43/1984, sobre la ampliación de la acción protectora de cobertura en el RETA, por el que quedaron incluidas mejoras en determinadas prestaciones como, por ejemplo, la incapacidad transitoria y la asistencia sanitaria, así como el Real Decreto 1799/1985, por el que se reguló la pensión de jubilación, concretamente sus requisitos de acceso. Una

vez alcanzada la década de los años 90, concretamente el año 1994, a través del Real Decreto 2110/1994, se reconoció a las personas pertenecientes al RETA la posibilidad de acogerse voluntariamente a la protección de incapacidad laboral transitoria. Siguiendo esta línea, desde el año 2001, los poderes públicos enfocaron sus esfuerzos en la introducción de mejoras en la acción protectora de estos trabajadores con acciones como, por ejemplo, la inclusión de la incapacidad permanente total cualificada en el caso de profesión habitual. En este sentido, el año 2003 fue uno de los periodos en los que más logros obtuvo la protección social para los trabajadores pertenecientes al RETA, a través de normas como el Real Decreto 1273/2003, por el que se reguló la cobertura de las contingencias profesionales de estos trabajadores y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal.

En definitiva, una vez alcanzado el año 2007, toda la regulación establecida desde el año 1970, suponía ciertos avances en la equiparación, en materia de protección laboral, entre los trabajadores asalariados y los trabajadores autónomos (Bejarano, 2021/2022, pp. 9-10).

La llegada de la LETA, en el año 2007, constituyó la entrada en vigor de una ley de mínimos para los trabajadores pertenecientes al RETA. Es decir, esta Ley fue configurándose en los años posteriores al 2007, mediante otras normas, impulsando, así, la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores por cuenta propia (Bejarano, 2021/2022, p. 11).

Así pues, tal y como establece el Blog de Noticias Jurídicas (2007), este colectivo de trabajadores se rige en la actualidad, en primer lugar, por las disposiciones de la Ley 20/2007 de 11 de julio del Estatuto de Trabajador Autónomo, norma que ha desarrollado y agrupado el reconocimiento de los derechos individuales y colectivos del régimen de trabajadores autónomos, así como el resto de normas legales y reglamentarias que resultan de aplicación para dicho régimen, entre las que destaca, la Ley 6/2017 de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, publicada en el BOE el 25 de octubre. Se trata de una ley de reforma que recoge importantes modificaciones en áreas como las tarifas, bonificaciones por cuidado de menores, bonificaciones durante el descanso por maternidad y paternidad, bonificaciones por contratación de familiares, posibilidad de cambios en las bases de cotización y nuevos gastos deducibles, entre otros aspectos (Elorriaga, 2017).

En segundo lugar, estos trabajadores se regirán, también, por las disposiciones del Código Civil y de la normativa mercantil o administrativa que resulte de aplicación en cada caso, en función de la relación jurídica de la que se trate.

En tercer lugar, el trabajador autónomo estará vinculado a aquellos pactos individuales, fruto de los contratos con sus clientes. Cabe destacar que aquellas cláusulas de los contratos que sean contrarias a la normativa mencionada en los anteriores párrafos, se considerarán nulas y sin efecto alguno.

Por último, los usos y costumbres pueden constituir también fuente de derecho en el caso de los trabajadores autónomos.

En lo que respecta a Seguridad Social, resulta de especial importancia el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y, en particular, el Régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia.

En el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, al igual que el resto de trabajadores por cuenta propia, sus relaciones laborales se encuentran reguladas por la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo, y la posterior Ley 6/2017 de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, donde se incluyen apartados específicos en relación con las peculiaridades de su trabajo y, como consecuencia, las particularidades en el tratamiento de sus relaciones contractuales. Adicionalmente, les resultarán de aplicación aquellos acuerdos celebrados al amparo de sindicatos o asociaciones, cuando estos trabajadores así lo hayan autorizado, acuerdos en los que entraremos en detalle a lo largo del trabajo.

2.2. DERECHO DE SINDICACIÓN

La libertad sindical constituye uno de los pilares fundamentales de las relaciones laborales del sistema español. Así pues, tanto los poderes públicos, como las empresas y los propios trabajadores, deben respetar su ejercicio en todo momento.

El derecho de sindicación es un derecho constitucional. El artículo 7 de la Constitución Española establece que los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios añadiendo, además, que su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley. Y, en el artículo 28.1 se habla de la libertad sindical como “el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas”. Cabe destacar que nos encontramos ante un derecho y no ante una obligación. En este sentido, el artículo constitucional 28.1. precisa, también, que nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato, disposición desarrollada por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

No obstante, dada la complejidad de la regulación de este derecho, existe normativa más allá de la CE como, por ejemplo, los Convenios Internacionales procedentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por el Estado de nuestro país.

Antes de comenzar a detallar la evolución experimentada por el sindicalismo y sus fuentes de derecho, resulta necesario puntualizar la distinción entre libertad sindical individual y libertad sindical colectiva puesto que, en función de la delimitación del sujeto titular del derecho, se atribuyen mayores o menores garantías en la protección del mismo. Es decir, en función de ser considerado sujeto individual o sujeto colectivo de la libertad sindical, se reconocerá el tipo de facultades o medios de acción para ejercitar el derecho. Así pues, podemos clasificar el derecho a la libertad sindical, según el sujeto titular, del siguiente modo (García, 2022, pp. 74-104):

- Libertad sindical individual. Comprende aquellos derechos de que son titulares los trabajadores individualmente considerados.

- Libertad sindical colectiva. Comprende la pluralidad de derechos de que son titulares los sindicatos constituidos.

Esta distinción del sujeto supondrá la delimitación de la extensión del campo de aplicación subjetivo en el Derecho colectivo, así como la determinación de sujetos que quedarán excluidos, en principio, del campo del Derecho individual del Trabajo (García, 2022).

2.2.1. Evolución histórica del derecho de sindicación

En la mayor parte de países de nuestro entorno jurídico no se reconoció el derecho a la libertad sindical hasta el final de la Segunda Guerra Mundial, aunque, la gran mayoría de ellos comenzó con su lucha tiempo atrás. De hecho, el sindicalismo es considerado por múltiples autores como uno de los grandes logros de la clase trabajadora del siglo XIX. En este sentido, los avances e hitos en materia sindical fueron acorde con la evolución política del país. Así pues, el siglo XIX fue una época decisiva y determinante en la lucha de los trabajadores hacia la conquista de derechos, tanto a nivel nacional como en el contexto europeo.

Al igual que en la conquista de cualquier otro derecho, la libertad sindical se obtuvo como consecuencia de un largo proceso de lucha. La doctrina francesa ha dividido este proceso en 3 etapas fundamentales (Ojeda, 2003, pp.37-38). La primera etapa fue de prohibición, la segunda de tolerancia y, finalmente, se alcanzó la etapa de reconocimiento jurídico. Al margen de las particularidades cronológicas de cada uno de ellos, la mayoría de los países europeos pasaron por estas tres fases en la conquista de la libertad sindical.

En el caso concreto de España, la evolución del sindicalismo puede estructurarse en las siguientes etapas (Ojeda, 2003, pp. 49-67):

- Hasta la Primera Guerra Mundial (1914).

El origen del sindicalismo data de la primera mitad del siglo XIX, con la caída del Antiguo Régimen. En sus orígenes cabe destacar, fundamentalmente, la actividad de dos corrientes. Por un lado, el eje sindicalista mediterráneo (Cataluña y Andalucía), caracterizado por su radicalismo y, por otro lado, el eje Madrid-País Vasco, con una actuación más moderada.

Entre los años 1850 y 1875, el movimiento obrero fue expandiéndose y dando lugar a diferentes hitos y avances como la creación de las dos primeras secciones de la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), en Madrid y en Barcelona, de las que surgió en el año 1870 la Federación Regional Española de la AIT, o el nacimiento en el año 1888 de uno de los sindicatos más representativos e influyentes en la actualidad, la Unión General de Trabajadores (UGT).

Finalmente, durante los primeros años del siglo XX, entre 1900 y 1914, se configuró el sistema de relaciones industriales feudal, sistema en el que las relaciones colectivas solían derivar, en numerosas ocasiones, en una lucha de clases. Además, el inicio de siglo coincidió con el impulso de la industrialización y la radicalización del movimiento obrero, de la mano del nacimiento del sindicalismo catalán.

- Hasta la Segunda República (1931).

La Primera Guerra Mundial (1914-1918) trajo una gran tensión entre los empresarios y los trabajadores españoles en el ámbito salarial, dando lugar a huelgas generales y manifestaciones, de las que la clase trabajadora obtuvo avances como, por ejemplo, el reconocimiento de la jornada laboral de 8 horas en el año 1919.

Con la llegada de la dictadura de Primo de Rivera, en el año 1923, el centro de la actividad sindical se desplazó del eje catalán al eje Madrid-País Vasco, motivando la afiliación y el auge sindicalista en estos territorios.

- El periodo republicano (1931-1939).

Con la llegada de la II República, en 1931, y el consiguiente aumento de la actividad legislativa a manos del presidente del Consejo de ministros Largo Caballero, el sindicalismo experimentó una importante polarización en dos tendencias contrapuestas. Por un lado, la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) y, por otro lado, la Unión General de Trabajadores (UGT).

A raíz del establecimiento del bienio radical-cedista o bienio conservador (1934-1936) y la entrada del partido de la Confederación Española de Derechas Autónomas (CEDA) en el Gobierno, la situación laboral y la legislación obrera vigente, establecida mediante la lucha durante los años previos, sufrió un gran retroceso desembocando nuevamente en la lucha de clases.

No obstante, durante el transcurso de la guerra civil (1936-1939) las centrales sindicales desempeñaron un papel fundamental, a pesar de que, tanto la CNT, como UGT, sufrieron una gran represión.

- La dictadura franquista (1936-1975).

La llegada de la dictadura franquista (1936) y el desarrollo de su actividad puede dividirse, desde el punto de vista sindical, en dos etapas.

La primera de ellas, comprendida entre los años 1936 y 1956, etapa en la que se prohibieron las centrales sindicales de izquierda y se instauró el nacionalsindicalismo, un movimiento tradicionalista, monárquico y católico.

Durante la segunda etapa, comprendida entre 1956 y 1976, tuvo lugar la reconstrucción del sistema de relaciones industriales cuando, fruto de las grandes huelgas, la cooperación de nuestro país con Estados Unidos y la admisión de España en la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el Gobierno comprendió la necesidad de abandonar el nacionalsindicalismo y de devolver las libertades públicas y los derechos fundamentales a sus trabajadores y la ciudadanía, en general.

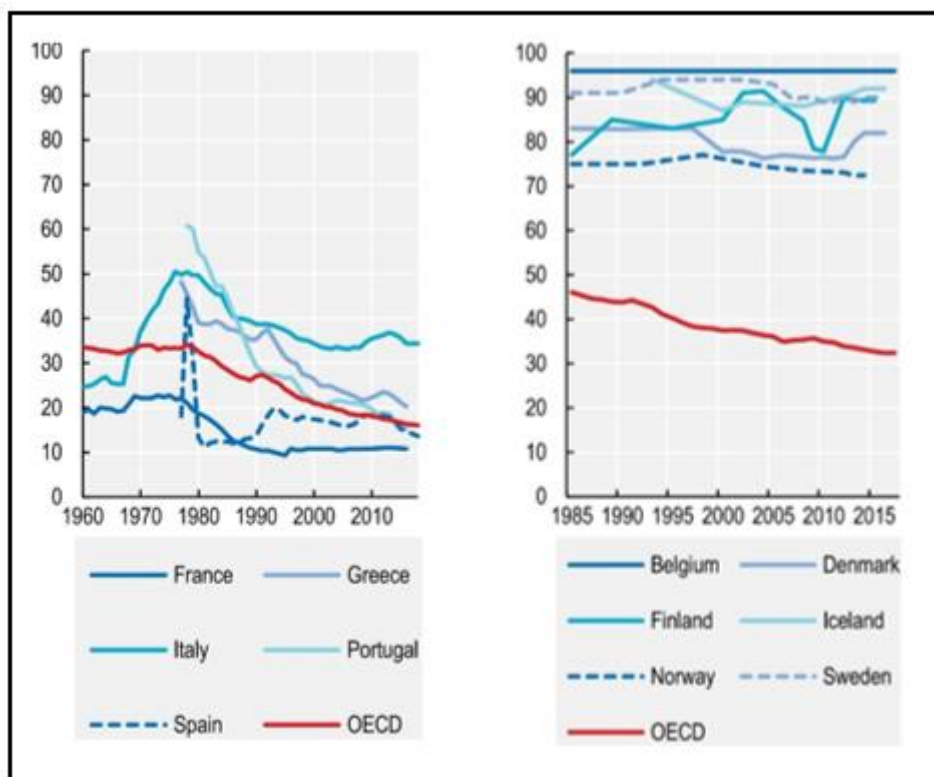
- El retorno a la democracia (1977).

Con la vuelta a la instauración del sistema democrático se produjo la liberación de varias organizaciones sindicales, hasta entonces ocultas en la clandestinidad, dando la oportunidad a grandes y pequeños sindicatos de continuar con su crecimiento. El sindicato de Comisiones Obreras (CCOO), uno de los más importantes en la actualidad, fue consolidándose durante la dictadura franquista camuflado en la clandestinidad hasta el retorno del periodo democrático (Torvisco, 2019).

Hitos como la Constitución de 1978 o la aprobación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) impulsaron el progreso del sindicalismo y, tal y como afirma Gómez (2015, p. 24), comenzó un periodo de “despolitización” desvinculándose los sindicatos de los partidos políticos, calmando así la crispación de los trabajadores.

En la actualidad, varios estudios e informes ponen de manifiesto una tendencia a la baja en cuanto al nivel de afiliación sindical, tanto en España como a nivel europeo, donde, tal y como podemos observar en la figura número 1, existen grandes diferencias entre países del norte y del sur de Europa, en cuanto al porcentaje de afiliación sindical de los trabajadores.

Figura núm. 1: Evolución del porcentaje de afiliación sindical en los países del sur y del norte de Europa (1960-2015)



Fuente: El Blog Salmón (2020)

En esta figura podemos apreciar una clara diferencia entre el porcentaje de afiliación de los trabajadores pertenecientes a empresas de países como Bélgica, Dinamarca o Finlandia, en el gráfico derecho, y los de países ubicados al sur del continente, y más cercanos a España, como es el caso de Italia, Francia o Portugal, en el gráfico de la parte izquierda. Además, ambos gráficos contemplan el porcentaje de afiliación sindical medio de los países de la OECD, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, configurada por 38 países, con el objetivo de promover políticas para mejorar el bienestar económico y social de la población mundial.

En el caso concreto de España, durante los últimos años, la afiliación sindical y la negociación colectiva, en general, viene experimentando una tendencia a la baja, situándole como uno de los países con menor influencia de los derechos de negociación colectiva entre sus trabajadores.

2.2.2. Fuentes normativas reguladoras del derecho sindical

Las normas que configuran la libertad sindical y, en general, el derecho de sindicación en nuestro país, las podemos clasificar en 3 niveles distintos, en función de su fuente de origen. Así pues, podemos hablar de 3 tipos de fuentes: internacionales, comunitarias y nacionales. (Gutiérrez, 2020).

- Fuentes internacionales.

Al hablar de fuentes internacionales cabe destacar especialmente las normas procedentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se trata de un conjunto de normas con aplicación jurídica directa, según lo dispuesto en el artículo 10.2. de la CE, donde se establece que “las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”. Por lo tanto, estas normas procedentes de la OIT, siempre y cuando sean ratificadas por España, contarán con una aplicación jurídica directa.

Además, destacan otras normas internacionales nacidas en el seno de la Organización de Naciones Unidas (ONU), como la Declaración Universal de Derechos Humanos del año 1948, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966 o el pacto internacional de derechos civiles y políticos de 1966.

Finalmente, como fuentes internacionales de derecho sindical, cabe mencionar las derivadas del Consejo de Europa, como los Convenios para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales del año 1950 y la Carta Social Europea de 1961.

- Fuentes comunitarias.

En segundo lugar, encontramos las fuentes de derecho comunitario, una serie de normas de materia sindical, vigentes en el ámbito de la Unión Europea, de entre las que cabe destacar, por ejemplo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la

Unión Europea, concretamente los artículos 12 y 18, donde se reconoce la libertad de asociación y reunión, así como el derecho a la negociación y acción colectiva.

- Fuentes nacionales.

Finalmente, como fuentes nacionales de este derecho destacan, en primer lugar, la Constitución Española (CE), a la que ya hemos hecho referencia en varias ocasiones a lo largo del presente trabajo. Concretamente, los artículos de la CE con repercusión en el derecho de libertad sindical son el artículo 7 (sindicatos y asociaciones empresariales), el artículo 28.1 (libertad sindical), el artículo 37 (negociación y conflictos colectivos), el artículo 129.2. (participación de los trabajadores en la empresa) y el artículo 131.2. (participación institucional de los sindicatos y organizaciones empresariales).

En segundo lugar, como fuente nacional de este ámbito del derecho, encontramos las leyes y normas con rango de ley en materia sindical. De entre ellas, destacan especialmente, por su repercusión en la materia, las siguientes:

- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS).
- Ley 19/1977, de 1 de abril, de Asociación Sindical.
- Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo.
- Estatuto de los Trabajadores (ET).
- Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

En tercer lugar, los reglamentos, los que podemos clasificar en:

- Reglamentos organizativos.
- Decretos sobre servicios mínimos para aquellas huelgas que afecten a servicios esenciales para la comunidad.
- Aquellos reglamentos de desarrollo de las leyes del Estatuto de los Trabajadores.

En cuarto lugar, las comunidades autónomas, al amparo del artículo 149.7 de la CE, donde se establece que se reservan las facultades legislativas en materia laboral al Estado, tienen funciones de ejecución de dichas normas. Por tanto, estas podrán crear organismos autonómicos con funciones restringidas a la comunidad autónoma y tener atribuidas funciones en la participación institucional de los sindicatos y organizaciones patronales en organismos autonómicos o diversas competencias en extensión de convenios, registros o sistemas extrajudiciales de solución de conflictos. (García, 2022).

En quinto lugar, los acuerdos colectivos, pudiendo establecer una distinción entre:

- Pactos sociales tripartitos (Gobierno, organizaciones empresariales y sindicatos mayoritarios).

- Pactos bipartitos (Gobierno y sindicatos mayoritarios o Gobierno y organizaciones empresariales).

En sexto lugar, encontramos las normas estatutarias.

En séptimo lugar, la jurisprudencia derivada de los tribunales. En especial aquellas sentencias procedentes del Tribunal Constitucional (TC), Tribunal Supremo (TS) y las Audiencias Nacional y Provincial.

Finalmente, pueden considerarse fuentes de derecho sindical aquellas decisiones unilaterales del empresario a efectos colectivos, así como los laudos arbitrales.

A la hora de establecer un mecanismo de coordinación que permita la compatibilidad entre todas las fuentes, rige el principio constitucional de jerarquía normativa. En el caso de las fuentes del derecho de sindicación, el orden de aplicación de fuentes será el siguiente: normas comunitarias, la Constitución Española, tratados internacionales, leyes, normas con rango de ley, reglamentos, convenios colectivos, contratos de trabajo y, finalmente, los usos y costumbres.

CAPÍTULO III: DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN ESPAÑA

Dado que, tal y como hemos visto, el número de trabajadores por cuenta propia mantiene una tendencia al alza en nuestro país, resulta necesario analizar las particularidades existentes en cuanto a las posibilidades contempladas respecto a sus derechos de negociación colectiva, dentro de los que se encuadra, como veremos a continuación, el tema del derecho a la afiliación sindical.

La defensa de la representatividad de los trabajadores se trata, además, de una cuestión trascendental, puesto que, de ella dependerá su representación institucional y, en consecuencia, su línea de actuación hacia la consecución de sus pretensiones y unas condiciones laborales óptimas (Ferrera, 2019).

La normativa reguladora de los derechos colectivos de los trabajadores por cuenta propia es, como hemos visto anteriormente, la Ley 20/2007, de 11 de julio, por la que se aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), concretamente su Título III, donde vienen regulados los “Derechos colectivos del trabajador autónomo”.

Antes de entrar a considerar las diversas herramientas de acción colectiva a disposición de los trabajadores autónomos, cabe destacar que, la diversidad de posibilidades en las condiciones y características en torno a la figura de trabajadores por cuenta propia, justifica la variedad de medios de acción colectiva y de representación existente, ya que, los intereses del colectivo de trabajadores diferirán en función de los perfiles específicos de cada uno de ellos (Roqueta, 2012, p.16).

En sus artículos 19, 20, 21 y 22, la LETA reconoce el derecho de agrupación de los trabajadores autónomos para la defensa de sus intereses profesionales.

El artículo 19 establece que los trabajadores autónomos son titulares de los siguientes derechos colectivos (Iberley, 2022):

- Afiliación al sindicato o asociación empresarial de su elección.
- Afiliación y fundación de asociaciones profesionales.
- Ejercicio de la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales.

En resumen, las posibilidades de agrupación dependerán del perfil de trabajador autónomo ante el que nos encontremos, dando lugar a tres posibles opciones, recogidas en la siguiente tabla:

Tabla núm. 1: Órganos de representación en los trabajadores autónomos

ÓRGANO REPRESENTATIVO	TIPO DE AUTÓNOMO ³	ACCIONES POSIBLES
Sindicato	Sin trabajadores a su cargo	Afiliación
Asociación empresarial	Con y sin trabajadores a su cargo	Afiliación
Asociación profesional	Con y sin trabajadores a su cargo	Fundación y afiliación

Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de la LETA

3.1. DERECHO DE SINDICACIÓN EN LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN ESPAÑA

Uno de los derechos de los trabajadores, en relación con la defensa de sus intereses laborales contemplados dentro del derecho colectivo, es la posibilidad de afiliarse a un sindicato y, los trabajadores por cuenta propia, no constituyen una excepción en el ámbito de aplicación de este derecho.

No obstante, debido a las particularidades de dicho régimen de trabajadores en comparación con los trabajadores integrantes del régimen general, resulta necesario analizar el derecho de afiliación sindical en su caso concreto.

La libertad sindical de los trabajadores autónomos en España viene contemplada, en primer lugar, en el artículo 28 de la Constitución Española. En segundo lugar, en las disposiciones del artículo 3 de la LOLS y, finalmente, en el Título III del Estatuto del Trabajo Autónomo (Economist & Jurist [E&J], 2008).

Tal y como anticipamos en el bloque anterior, la Constitución Española, en su artículo 28.1., reconoce el derecho de libertad sindical a todos los trabajadores. No obstante, para el caso concreto de los trabajadores por cuenta propia, hay que tener presente lo dispuesto en el artículo 3 de la LOLS, donde viene recogido que “los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio podrán afiliarse a

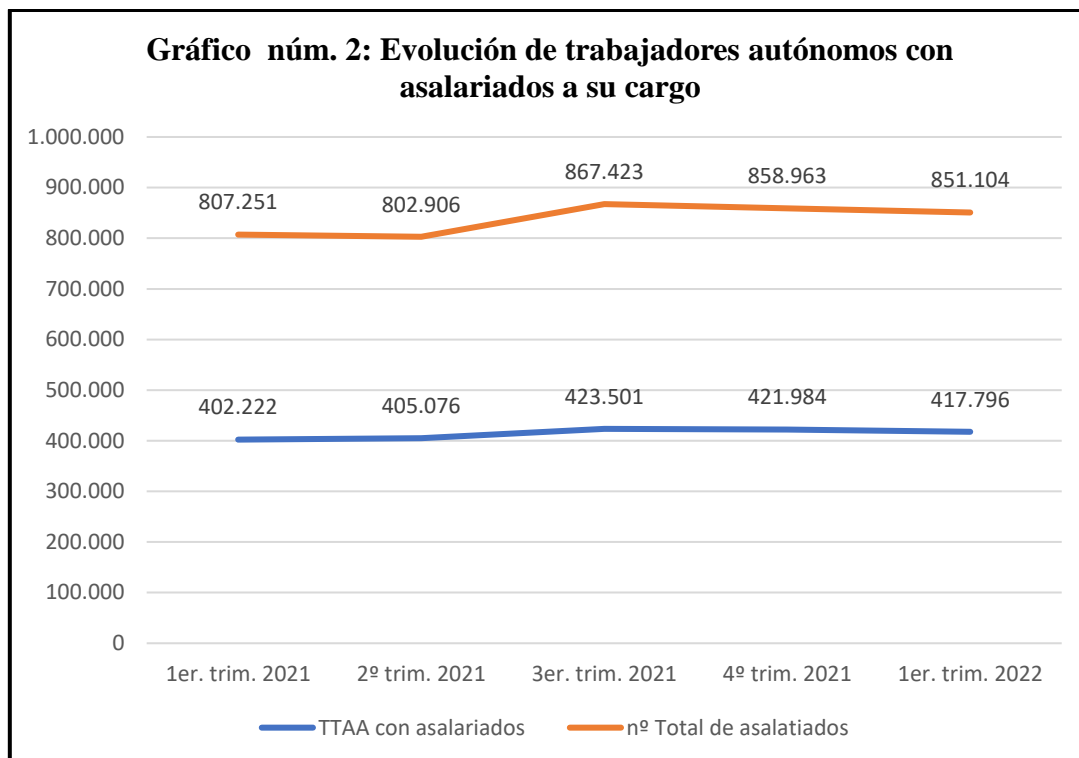
³ Dentro de “tipo de autónomo” queda incluida la categoría de Autónomos con actividades económicas dependientes (TRADE).

las organizaciones sindicales pero no fundar sindicatos que tengan por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica”, evidenciando la necesidad de distinguir entre trabajadores autónomos con empleados a su cargo y aquellos que no cuentan con trabajadores a su servicio.

Así pues, vemos que, al amparo de la LOLS, aquellos autónomos que no tengan trabajadores a su cargo, se trate o no de trabajadores económicamente dependientes, podrán afiliarse a sindicatos, respetando siempre las limitaciones dispuestas en la ley. Sin embargo, en el caso de aquellos trabajadores por cuenta propia que cuentan con empleados a su servicio, no tendrán la opción de afiliarse a un sindicato, puesto que, serán considerados empresarios, teniendo que acudir a una asociación empresarial o profesional para la persecución de sus intereses laborales (Álvarez, 2008).

En línea con esta diferenciación entre ambos tipos de trabajadores autónomos, cabe destacar que, según datos arrojados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a fecha de 31 de marzo de 2022, del total de trabajadores autónomos dados de alta en el RETA y en el Régimen Especial del Mar, 2.033.891 eran trabajadores autónomos personas físicas⁴ y, de ellos, 417.796 (el 20,5%) tenían trabajadores contratados a su cargo, concretamente, proporcionaban empleo a un total de 851.104 personas. Además, este porcentaje presentaba variaciones en función de la base de cotización de los autónomos, es decir, a medida que esta base aumentaba, también lo hacía el porcentaje de trabajadores por cuenta propia con empleados a su cargo. En este sentido, el mencionado 20,5% ascendía hasta un 35,7% al considerar exclusivamente a aquellos trabajadores autónomos con una base de cotización superior a tres veces la base mínima. Cabe destacar también que, el hecho de contar o no con trabajadores asalariados, depende, en gran medida, del sector de actividad del profesional. En el caso del sector de la construcción, el porcentaje de autónomos empleadores era tan solo del 16,2%, a fecha de 31 de marzo de 2022, mientras que, en el caso del sector servicios, se trataba de una de las ramas con mayor número de trabajadores autónomos empleadores.

⁴ Autónomos personas físicas son aquellos trabajadores autónomos calificados como “autónomos propiamente dichos”, es decir, personas trabajadoras por cuenta propia afiliadas a alguno de los regímenes de la Seguridad Social y que no estén integradas en entidades societarias. Se excluyen también aquellos que figuren como colaboradores familiares y aquellos que formen parte de algún colectivo especial de trabajadores. (Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, 2022, p.2).



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del Ministerio de Trabajo y Economía social (2022)

Los sindicatos, organizaciones de trabajadores formadas para la protección y la lucha de los derechos e intereses de sus miembros representados en lo que respecta al salario, prestaciones y condiciones de trabajo, están contemplados, por tanto, para aquellos trabajadores autónomos sin empleados a su cargo, siempre con respeto a las limitaciones establecidas en las leyes.

Con el objeto de analizar, en la práctica, las posibilidades de afiliación sindical con las que cuentan los trabajadores autónomos españoles, acudiremos a los estatutos de los principales sindicatos del país.

Los sindicatos españoles más representativos, según su volumen de afiliación, de mayor a menor número de trabajadores afiliados, según los últimos datos arrojados por las páginas oficiales de dichas organizaciones son:

- Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (UGT).
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO).
- Unión Sindical Obrera (USO).
- Central Sindical Independiente y de funcionarios (CSIF).
- Confederación General del Trabajo (CGT).

La mayoría de estos sindicatos comparten un mismo ámbito de aplicación en cuanto a los trabajadores por cuenta propia se refiere, ámbito sintetizado y reflejado en la siguiente tabla.

Tabla núm. 2: Ámbito profesional de los sindicatos más representativos en España

SINDICATO	ÁMBITO PROFESIONAL
UGT (Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España)	Artículo 1.1. Comprende a “las personas que trabajan por cuenta propia que no tengan personal a su servicio”.
CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras)	Artículo 6. b) Comprende a “Los trabajadores y las trabajadoras autónomos, siempre que no tengan personas empleadas a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomos”.
USO (Unión Sindical Obrera)	Artículo 6 incluye a “todas las personas que acepten y cumplan todos los requisitos establecidos en los presentes Estatutos”, sin alusión alguna a los trabajadores autónomos.
CSIF (Central Sindical Independiente y de funcionarios)	Artículo 3 “Su ámbito profesional comprende a los trabajadores autónomos que no tengan trabajadores a su servicio”.
CGT (Confederación General del Trabajo)	Artículo 4 “El ámbito profesional es el de los trabajadores y trabajadoras autónomos que no tengan asalariadas ni asalariados a su cargo”.

Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de los estatutos de los diversos sindicatos

Por lo tanto, al amparo del análisis del ámbito de aplicación de estos sindicatos, podemos confirmar la limitación recogida en el artículo 3 de la LOLS; limitación por la que los sindicatos no permiten la afiliación de aquellos trabajadores autónomos que cuenten con empleados a su servicio.

La LETA, en su artículo 19.1. a) reconoce el derecho a los trabajadores autónomos a “afiliarse al sindicato de su elección en los términos establecidos en la legislación correspondiente”.

Además, en virtud de lo dispuesto en el artículo 19.4 de la LETA, se atribuye a los sindicatos “todos los derechos del apartado 2 de este artículo respecto de sus trabajadores autónomos afiliados”, entre los que encontramos los siguientes:

- a) “Constituir federaciones, confederaciones o uniones, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para la constitución de asociaciones, con acuerdo expreso de sus órganos competentes. Asimismo, podrán establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.

- b) Concertar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados en los términos previstos en el artículo 13 de la presente Ley.
- c) Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos.
- d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos cuando esté previsto en los acuerdos de interés profesional”.

No obstante, en el artículo 2.2.d) de la LOLS se dispone que la actividad deberá ejercerse “en los términos previstos en las normas correspondientes”. Por tanto, las disposiciones del artículo 19.4 de la LETA, no pueden interpretarse como un soporte general para todas las acciones sindicales, ni servir como medio de atribución a los trabajadores autónomos, derechos limitados a trabajadores asalariados (Roqueta, 2012, p.17, como se citó en García, 2010).

Respecto a la capacidad de actuación de estas organizaciones, la LETA reconoce en su artículo 21.3 a aquellos sindicatos representativos una “posición jurídica singular con capacidad para actuar en representación de los trabajadores autónomos a todos los niveles territoriales con las funciones de:

- a) Ostentar representación institucional ante las administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista.
- b) Ser consultadas cuando las administraciones públicas diseñen las políticas públicas que incidan sobre el trabajo autónomo.
- c) Colaborar en el diseño de programas públicos dirigidos a los trabajadores autónomos en los términos previstos legalmente.
- d) Cualquier otra función que se establezca legal o reglamentariamente.”

La representatividad de una organización sindical depende del número de trabajadores afiliados, la dimensión de su estructura y su implantación en el territorio (art. 21.2. LETA). Sin embargo, no existe por parte de la Administración, ni a nivel estatal, ni a nivel autonómico, un mecanismo eficaz para ejercer algún tipo de control y verificación de los datos aportados por las organizaciones, en cuanto a la participación de los trabajadores autónomos en dichos órganos representativos (Pérez y Ovejero, 2019, pp. 43).

Dicha representatividad resulta, además, trascendental a la hora de establecer la composición del Consejo del Trabajo Autónomo, regulado en el artículo 22 de la LETA. Este Consejo constituye un órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo y está configurado, según establece el artículo 22.3 de la LETA, por “representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos representativas cuyo ámbito de actuación sea intersectorial y estatal, por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y por representantes de la

Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de la asociación de Entidades Locales más representativa en el ámbito estatal.”

En definitiva, a pesar de la inclusión de este régimen de trabajadores en las organizaciones sindicales, realmente se trata de una libertad muy limitada como consecuencia de la imposibilidad, de este grupo de trabajadores, de la fundación de un sindicato propio en la lucha de sus intereses singulares (Álvarez, 2008). Es decir, a pesar de que el trabajador autónomo sin empleados cuenta con la posibilidad, como cualquier otro afiliado a un sindicato, de ejercitar la libertad sindical, este derecho queda restringido por la imposibilidad de constituir sindicatos propios con el fin de tutelar sus intereses singulares (Roqueta, 2012, pp. 14-15), hecho que se agrava debido a la falta de homogeneidad en el perfil y características del conjunto de trabajadores autónomos y, en consecuencia, la disparidad de intereses dentro del régimen.

Además, sus posibilidades de actuación están condicionadas por la propia naturaleza del régimen, puesto que, la línea de actuación general de los sindicatos está mayoritariamente orientada a la lucha por los intereses de los trabajadores asalariados, actuaciones como la negociación colectiva o la huelga (Roqueta, 2012, p. 15).

3.2. OTRAS MODALIDADES DE AGRUPACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS. ASOCIACIONES DE AUTÓNOMOS

A la vista de las limitaciones que la afiliación sindical supone en el ejercicio del derecho a la agrupación de los trabajadores por cuenta propia y, dadas las diversas opciones contempladas en el Título III de la LETA, trataremos de exponer brevemente la afiliación de estos trabajadores a asociaciones empresariales y la fundación y/o afiliación a asociaciones profesionales, como vías alternativas para el ejercicio de sus derechos colectivos.

En este sentido, dadas las carencias y vacíos legales existentes en cuanto a su derecho de sindicación, las asociaciones de trabajadores autónomos se han convertido en un nuevo agente social, capaz de reivindicar los intereses de autónomos y profesionales mediante propuestas de mejora de las condiciones vigentes para este colectivo (Iberley, 2022).

3.2.1. Asociaciones empresariales de trabajadores autónomos

Como hemos anticipado, la LETA, en su artículo 19.1.a), reconoce el derecho a los trabajadores autónomos a “afiliarse a una asociación empresarial de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente”, brindando así, a estos trabajadores, la oportunidad de formar parte de estas organizaciones empresariales como medio de defensa de sus intereses profesionales particulares desde un punto de vista empresarial. Además, esta opción, a diferencia de la afiliación sindical, se contempla para todo el régimen de trabajadores, tengan o no empleados a su cargo (Roqueta, 2012, p. 16, como se citó en Cruz, 2000).

Las asociaciones empresariales pueden definirse como “agrupaciones de personas físicas o jurídicas constituidas para realizar una actividad colectiva de forma estable,

organizadas democráticamente” (Iberley, 2016). Dado que estas agrupaciones están contempladas para todas las clases de trabajadores autónomos, se convierten, tal y como apunta Roqueta (2012, p.16), en una gran herramienta de negociación ante los poderes públicos destacando, de entre ellas, algunas como la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) o la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME). Cabe mencionar que, en cuanto al tema de la representatividad, en virtud del artículo 21.3 de la LETA, las asociaciones empresariales siguen la línea de las disposiciones contempladas para el caso de las organizaciones sindicales.

La CEOE constituye una de las mayores organizaciones empresariales en Europa. A nivel nacional, integra a más de dos millones de empresas pertenecientes a todos los sectores económicos. Además, este organismo integra también a confederaciones españolas de pequeñas y medianas empresas y de autónomos (Confederación Española de Organizaciones Empresariales [CEOE], 2020).

A diferencia de lo dispuesto en los estatutos de las organizaciones sindicales analizadas anteriormente, al acudir al estatuto de la CEOE, podemos afirmar, en base a su artículo número dos, en su ámbito de aplicación como miembros de pleno derecho a “Confederaciones, Federaciones o Asociaciones que, cualquiera que sea su denominación, estén constituidas por empresas y/u organizaciones de empresas”.

La CEPYME, por su parte, constituye una organización empresarial de carácter confederativo e intersectorial y de ámbito nacional, configurada para la defensa de los intereses de la pequeña y mediana empresa y de los autónomos. Se le reconoce como la organización empresarial más representativa a nivel estatal, con cifras oficiales de 57 organizaciones territoriales de ámbito provincial y autonómico, 3.000 organizaciones de base y 49 organizaciones sectoriales de ámbito nacional (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa [CEPYME], 2023). Entre sus funciones principales destacan especialmente la prestación de servicios de información, asesoramiento, asistencia técnica, investigación y perfeccionamiento a las organizaciones, empresas y empresarios afiliados, siempre con un esfuerzo hacia la potenciación de la pequeña y mediana empresa y del empresario autónomo.

A nivel provincial, en Soria destaca la Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES) como única organización empresarial representativa del empresariado soriano, quien lucha ante los sindicatos y las Administraciones en representación de las 44 asociaciones sectoriales que forman la federación y que agrupan al 67% del empresariado de la provincia (Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas [FOES], 2023). Esta organización se centra en la coordinación, representación, gestión, defensa y fomento de los intereses económicos y profesionales de las empresas y autónomos representados, tratando siempre de coordinar el interés de sus asociados y el interés general de la población.

No obstante, al igual que ocurre con las organizaciones sindicales, la LETA no reconoce a los trabajadores autónomos la posibilidad de constituir asociaciones empresariales propias, hecho que limita considerablemente sus posibilidades de actuación conforme a los intereses específicos del heterogéneo colectivo de autónomos.

3.2.2. Asociaciones profesionales de trabajadores autónomos

Tanto las asociaciones empresariales como los sindicatos se topan con la limitación derivada de no entrar a considerar el carácter particular de cada una de las profesiones de trabajadores autónomos, dentro del régimen común de trabajadores por cuenta propia. Este hecho viene motivado fundamentalmente porque, según lo dispuesto en las normas, no les está permitida la fundación de organizaciones propias, lo que les dificulta la extensión y el crecimiento dentro del régimen.

Sin embargo, las asociaciones profesionales reconocidas en el artículo 19.1.b) de la LETA, donde se recoge el derecho de los trabajadores autónomos a “Afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa” y reguladas por la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, sí tienen permitida la fundación de asociaciones propias agrupadas, frecuentemente, según el tipo de oficio concreto. Esto, en conclusión, es el motivo fundamental por el que la gran mayoría de trabajadores encuadrados en el RETA, ejercen su derecho de agrupación, mediante estas asociaciones profesionales (Roqueta, 2012, p.17, como se citó en Cruz, 2000).

Sus derechos, al igual que en el caso de las organizaciones sindicales, vienen contemplados en el artículo 19.2 de la LETA.

Algunas de las principales asociaciones de trabajadores autónomos que cuentan con la condición de representativas⁵ en el ámbito estatal son (Roqueta, 2012, pp. 18-19): la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), la Federación Nacional de Asociaciones de Empresarios y Trabajadores Autónomos (ATA) y la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UTAE).

A diferencia de lo dispuesto en el ámbito de aplicación estatutario de los principales sindicatos del país, podemos afirmar que, en el caso de las asociaciones profesionales, sus estatutos habitualmente integran a todo tipo de trabajadores autónomos. Así pues, en el caso concreto de una de las principales asociaciones profesionales, la UPTA, en base al artículo 1.1. de sus estatutos, podemos afirmar que esta incluye en su ámbito aplicación a “las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”. Además, establece también que dicha ley resultará de aplicación “a los trabajos, realizados de forma habitual, por familiares de las personas definidas en el párrafo anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena”.

Las asociaciones profesionales son, por tanto, la opción más común entre los trabajadores autónomos en la lucha por la defensa de los intereses del sector de su actividad especial y, primordialmente, ante las administraciones públicas, mediante la agrupación de dichos trabajadores, quedando integradas estas asociaciones, según el artículo 22 de la LETA, en el Consejo del Trabajo Autónomo.

⁵ Por lo que respecta al tema de la representatividad, sigue la misma línea que las organizaciones sindicales.

Miembros de la organización de la UPTA nos han confirmado la relevancia de este tipo de asociaciones entre el régimen de trabajadores por cuenta propia al declarar que, de los 3.325.000 trabajadores autónomos con los que aproximadamente cuenta a día de hoy nuestro país, la UPTA acoge a 188.735 afiliados directos y otros 92.389 afiliados indirectos, a través de colectivos de autónomos. Además, nos han asegurado que multitud de autónomos no afiliados a la Unión solicitan sus servicios, ocasionalmente, para consultas esporádicas.

Asociaciones profesionales en el caso de los Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios

El papel de las asociaciones profesionales se torna especialmente relevante en el caso concreto de los autónomos incluidos en régimen agrario del SETA, anteriormente mencionado como una categoría integrada en el RETA en el año 2008, puesto que, resulta común entre dichos trabajadores la afiliación a asociaciones de profesionales del sector primario para la defensa de sus derechos e intereses. Se trata, habitualmente, de organizaciones específicas creadas para la defensa de trabajadores dedicados, en este caso, a actividades relacionadas con la agricultura y la ganadería. Son organizaciones representativas del mundo del campo en general, independientemente del régimen de afiliación y cotización de dichos trabajadores.

El escenario actual en la representación del mundo agrario, tal y como establece Moyano (s. f.), se vertebra en torno a tres grandes organizaciones profesionales: la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA), la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG) y la Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA). Se trata de organizaciones agrarias representativas de los trabajadores del campo y de sus derechos e intereses.

En primer lugar, la UPA es una organización profesional integrada en la estructura de trabajadores autónomos del sindicato de la UGT, que actúa en representación de sus más de 80.000 afiliados en España, entre los que se encuentran agricultores y ganaderos profesionales de todos los sectores (Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos [UPA], s. f.). Su acción sindical se lleva a cabo mediante cinco instrumentos básicos. En primer lugar, la representatividad, lograda mediante elecciones celebradas en las diversas comunidades autónomas para elegir, así, a los vocales de las Cámaras Agrarias. En segundo lugar, destaca la interlocución a todos niveles, es decir, interprofesionales, administrativos y políticos, entre otros. Como tercer instrumento, la negociación permanente, tanto respecto a temas de carácter general, como en cuestiones sectoriales muy concretas. En cuarto lugar, la movilización de agricultores y ganaderos siempre que se torne necesario. Y, finalmente, destaca la prestación de servicios a todos los afiliados, ya sea en forma de tramitación de procedimientos, acciones de formación o gestión de seguros.

En segundo lugar, la COAG constituye otra organización agraria profesional de ámbito estatal, consolidada como un organismo plural, independiente y reivindicativo. Esta Coordinadora cuenta con representación en todas las comunidades autónomas del territorio nacional, prestando servicio a más de 150.000 agricultores y ganaderos. Según la propia organización “jamás ha estado ligada a ninguna formación política ni a ningún sindicato obrero” (Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos [COAG], s. f.).

ASAJA, por su parte, constituye la mayor organización profesional agraria de España, con más de 200.000 afiliados (Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores [ASAJA], s. f.), incluyendo en su ámbito funcional, según lo dispuesto en sus estatutos, a todas las ramas de la actividad empresarial agrícola, ganadera y forestal. Respecto a su ámbito profesional, esta organización da cobertura, según lo establecido en el artículo 1.1. de sus estatutos, a los “profesionales de la agricultura que trabajen directamente sus explotaciones, sea como propietarios, arrendatarios, aparceros e hijos de agricultores o bajo cualquier otro título jurídico legítimo”. Es decir, esta asociación integra a todos los profesionales del sector, incluidos los trabajadores pertenecientes al Régimen especial del SETA. Cabe destacar la importancia de esta organización profesional en el ámbito internacional, especialmente en los foros comunitarios. ASAJA pertenece al Comité de Organizaciones Agrarias de la Unión Europea (COPA), así como al Grupo de Empleadores Agrarios (GEOPA), al Consejo Europeo de la Agricultura (CEA) y al Comité Económico y Social (C.E.S.). Además, es miembro del Consejo Europeo de Jóvenes Agricultores (CEJA) y forma parte del Programa Europeo de Intercambios Agrarios entre Jóvenes Agricultores (P.E.J.A.).

En definitiva, la mayoría de trabajadores autónomos pertenecientes al sector agrario, apuestan por las asociaciones profesionales como medio de representación para la defensa de los intereses de su actividad.

3.3. EL PAPEL SINDICAL EN TRABAJADORES AUTÓNOMOS CON CIRCUNSTANCIAS PARTICULARES

3.3.1. El TRADE y los acuerdos de interés profesional

Dentro del régimen de trabajadores autónomos, tal y como hemos mencionado anteriormente, encontramos un colectivo de trabajadores conocidos con el nombre de Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE). Se trata de una categoría incluida en el régimen de trabajadores autónomos que, a pesar de estar dados de alta en el RETA, presentan la particularidad de facturar un mínimo del 75% de sus ventas a un solo cliente (Infoautónomos, 2022).

La figura del TRADE se ha visto envuelta en múltiples polémicas y controversias debido a su proximidad con la figura del “falso autónomo”. Sin embargo, a pesar de contar con una línea de separación muy fina entre ambos tipos de trabajadores, se trata de dos conceptos distintos. Tal y como establece Blázquez (2019), el falso autónomo es un trabajador dado de alta como autónomo pero contratado por un empresario, al margen del derecho del trabajo. En estos supuestos, el empresario pacta el desarrollo de servicios con los falsos autónomos a través de contratos civiles o contratos mercantiles, ahorrándose así las cotizaciones a la Seguridad Social y la asunción de responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales, incurriendo, de esta manera, en una ilegalidad.

Por el contrario, el TRADE es un tipo de trabajador que, a pesar de depender en gran medida de las decisiones del empresario al que destina, al menos, el 75% de su actividad, conocido como “cliente” (Blázquez, 2019), está reconocido en la LETA, tratándose, por tanto, de un tipo de trabajador encuadrado en la legalidad. Cabe destacar que, a diferencia de la figura clásica de trabajador autónomo, el TRADE en ningún caso cuenta con empleados a su cargo. Y, su principal diferencia con respecto a los trabajadores por cuenta ajena, reside en que no forma parte del equipo de trabajo del

cliente, por lo que cuenta con sus propias infraestructuras y materiales, dando lugar a una autonomía funcional.

Por tanto, a pesar de tratarse, el TRADE, de un tipo de trabajador amparado por la legislación, resulta trascendental, dadas sus particularidades, la existencia de estructuras sindicales específicas que puedan asesorar y defender a los trabajadores integrantes de este colectivo (Trillo, 2009, pp. 3-4).

Además, los sindicatos y asociaciones de autónomos juegan un papel fundamental al haberles reconocido, la LETA, en su artículo 19.2. b) la participación en la negociación de los Acuerdos de Interés Profesional (AIP), atribuyendo a las asociaciones de trabajadores autónomos el derecho a “concretar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados”.

Estos AIP constituyen una fuente de derecho del régimen profesional de los TRADE y vienen contemplados en el artículo 13 de la LETA. Se trata de acuerdos concertados entre los sindicatos o asociaciones de autónomos y las empresas para las que estos trabajadores ejecutan su actividad. La materia objeto de estos acuerdos habitualmente gira en torno a las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de la actividad, entre otras condiciones generales de contratación, así como el control y la fijación de ciertos límites. Son acuerdos concertados necesariamente por escrito y se pactan al amparo de las disposiciones del Código Civil, quedando limitada su eficacia a las partes firmantes y, en su caso, a los trabajadores afiliados a los sindicatos o asociaciones vinculadas al acuerdo, siempre que hayan prestado expresamente su consentimiento para ello.

La importancia de los AIP reside en que, según lo dispuesto por el artículo 3.2 de la LETA, toda cláusula de un contrato individual celebrado por un TRADE afiliado a un sindicato o asociado a una organización de autónomos, será nula cuando contradiga lo dispuesto en un AIP firmado por el sindicato o asociación que le sea de aplicación a dicho TRADE, tras haber firmado su consentimiento. Además, según lo establecido en el artículo 18.1 de la LETA, “los acuerdos de interés profesional podrán instituir órganos específicos de solución de conflictos”.

Sin embargo, la LETA no contempla una regulación clara y contundente en torno a estos acuerdos, al no entrar a considerar aspectos tan relevantes como el ámbito de negociación o la vigencia de los acuerdos (Castro, 2011, p. 36).

Por tanto, tal y como manifiesta Trillo, “las posibilidades de que el TRADE cuente con una representación específica en relación con su cliente-empresario parecen reducirse a la labor que puedan desempeñar las secciones sindicales” (2019, p. 9). Esto se debe, entre otros aspectos, a que la LETA no ha previsto ningún tipo de órgano específico para la representación de los TRADE, sino que esta depende, del mismo modo que el conjunto de trabajadores por cuenta propia, de las organizaciones sindicales o las sociedades de autónomos.

Por su parte, al igual que las opciones contempladas para el resto de trabajadores integrantes del RETA, la LETA reconoce a los trabajadores económicamente dependientes el derecho de afiliación a sindicatos y a asociaciones empresariales, así como el derecho a la fundación y/o afiliación de asociaciones profesionales de

trabajadores autónomos. Así pues, tal y como establece Olmos (2014, p. 18), la ley carece de algún tipo de actuación que permita a este colectivo de trabajadores la creación de sindicatos propios para así afrontar sus problemas concretos y específicos.

Sin embargo, es cierto que, a pesar de no estar regulada la creación de sindicatos propios para el TRADE, se han configurado federaciones sindicales de trabajadores autónomos dependientes. Cabe añadir, además, que aquellas empresas para las que el TRADE ejerce su actividad contractual, habitualmente cuentan con organizaciones sindicales en las que estos trabajadores pueden tener representación, a pesar de que dichos sindicatos lucharán mayoritariamente en defensa de los intereses de los empleados asalariados pertenecientes a la empresa, al suponer, estos trabajadores por cuenta ajena, la mayoría de la plantilla de la empresa (Olmos, 2014, p. 18-19).

Es decir, a pesar de que los trabajadores económicamente dependientes tienen reconocido el derecho a la afiliación sindical, no pueden constituir sindicatos propios, optando dichos trabajadores, en la mayoría de los casos, bien por la afiliación a sindicatos con los que cuenta la empresa para la que prestan sus servicios, bien por la fundación y asociación de sociedades profesionales de TRADE's.

En definitiva, es escaso el control y normativa vigente por parte de la autoridad laboral con respecto a los acuerdos de interés profesional, teniendo en cuenta la situación de vulnerabilidad y dependencia de los TRADE respecto al empresario-cliente, circunstancia que tiene su reflejo en el reducido número de AIP negociados en el país. Este hecho, unido a la polémica derivada de las semejanzas entre estos trabajadores y los denominados “falsos autónomos” y a la similitud existente entre sus condiciones laborales y las de los trabajadores asalariados de una empresa, llevan a las asociaciones de autónomos a reivindicar la situación de desventaja y dependencia de los TRADE de su cliente-empresario y a reclamar, por ello, la inclusión de este colectivo de trabajadores en el régimen general de trabajadores (Castro, 2011, p.36).

3.3.2. Derecho sindical en los trabajadores sexuales

El negocio de la prostitución en España, actividad consistente en el mantenimiento de relaciones sexuales a cambio de una remuneración económica (Álvarez, 2020, p. 1), constituye una actividad marginal y prácticamente sin regularizar en nuestro país, es decir, aquellos trabajadores sexuales y el ámbito de la prostitución, en general, no se encuentran sometidos a una regularización en el ordenamiento jurídico español de manera clara. Sin embargo, estamos ante una actividad con una gran repercusión en España, tanto a nivel económico, como a nivel social y político que, debido a este vacío normativo, deja en una situación vulnerable y de enorme desprotección a sus trabajadores. Por ello, continuamente, esta actividad se encuentra sometida a diferentes polémicas e interpretaciones jurídicas y normativas.

Desde el punto de vista del trabajo por cuenta ajena, tal y como señala Álvarez (2020, p. 12) y, teniendo en cuenta la definición de relación laboral proporcionada por el Estatuto de los Trabajadores, la prostitución no puede considerarse una relación laboral por no cumplir con los requisitos establecidos en el ET para la existencia de la misma. Además, al amparo del Código Civil, en concreto, de su artículo 1275, donde se establece que “los contratos sin causa, o con causa ilícita, no producen efecto alguno considerando

como ilícita, la causa, cuando se opone a las leyes o a la moral”, no cabe considerar la licitud de la prostitución como el desempeño de un trabajo por cuenta ajena. Todas estas disposiciones normativas persiguen, fundamentalmente, la penalización de la explotación sexual por parte de terceros, imposibilitando así la contratación de trabajadores para el ejercicio de la prostitución, al ser considerada dicha actividad como un delito (Álvarez, 2020, p. 12).

Sin embargo, desde el punto de vista del trabajo por cuenta propia y, en relación con la definición de trabajo autónomo vigente en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores Autónomos mencionada anteriormente, los trabajadores pertenecientes al sector de la prostitución, podrían reconocerse como trabajadores por cuenta propia en caso de ser considerada esta actividad ejercida libremente, sin estar sometidos, estos trabajadores, a las órdenes y supervisión de un tercero. De hecho, desde el alto Tribunal Europeo, se dictó que “La actividad de prostitución ejercida de manera independiente puede ser considerada un servicio prestado a cambio de una remuneración, y por consiguiente, está incluido en el concepto de actividades económicas por cuenta propia o no asalariadas” (Lastra, 2012).

Una de las consecuencias de esta falta de regularización en dicha actividad es, precisamente, la ambigüedad a la hora de interpretar los derechos de negociación de estos trabajadores.

En línea con lo expuesto en los párrafos anteriores, podemos afirmar, por tanto, la imposibilidad del derecho de sindicación por parte de aquellos trabajadores que ejerzan la prostitución por cuenta ajena, pues, para ello, debería, o bien reconocerse dicho ejercicio como una actividad laboral, o bien llevarse a cabo una serie de modificaciones en la LOLS. Sin embargo, en el caso de la sindicación por parte de aquellos trabajadores que ejercieran la prostitución desde el autoempleo, en base al artículo 19 del Estatuto del Trabajador Autónomo, podría considerarse su inclusión en el ámbito de aplicación de los estatutos de los sindicatos generales.

Al margen de esta posible inclusión en el campo de aplicación de sindicatos generales, recientemente se ha generado una gran polémica en torno a un sindicato específico de trabajadores sexuales, el sindicato Organización de Trabajadoras Sexuales (OTRAS). El ámbito funcional de dicho sindicato, recogido en el artículo 4 de sus estatutos, dispone que dicho sindicato “desarrollará sus actividades en el ámbito funcional de las actividades relacionadas con el trabajo sexual en todas sus vertientes” y, en su artículo 24 establece que podrán afiliarse al sindicato OTRAS “los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su cargo”. No obstante, la polémica mencionada anteriormente en relación con este sindicato, está vinculada con el reconocimiento de la legalidad de sus estatutos. Según informa López (2021), en el mes de noviembre del año 2018, los estatutos del sindicato OTRAS, así como su acta de constitución, fueron declarados nulos por sentencia de la Audiencia Nacional, derivando, por tanto, en la exigencia de la disolución de la organización y su baja en el registro. Sin embargo, desde el sindicato se interpuso un recurso de casación ante el Tribunal Supremo, quien, en el mes de junio del pasado año 2021, dictó sentencia considerando lícitos, por ajustarse al derecho, los estatutos del sindicato OTRAS. Así pues, aquellos trabajadores sexuales por cuenta propia y sin empleados a su cargo podrían afiliarse a dicho sindicato.

No obstante, dichos trabajadores, al igual que el resto de trabajadores integrantes del RETA, no podrían constituir sindicatos propios. Por ello, tal y como señala Álvarez (2020, p. 19), realmente el asociacionismo constituiría la vía más adecuada para la defensa de los intereses de los trabajadores sexuales.

En definitiva, de ser considerados los trabajadores dedicados a la actividad de la prostitución, como trabajadores por cuenta propia, podrían tener cabida en el campo de aplicación de los estatutos de sindicatos generales y específicos, como el sindicato OTRAS, a pesar de que, la alternativa más eficiente para la defensa de los intereses del colectivo, sería la creación de asociaciones profesionales, en base a lo establecido por el artículo 22 de la Constitución Española y el artículo 2.1. de la Ley Orgánica Reguladora del derecho de asociación, que establece que “Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente para la consecución de fines lícitos”. No obstante, en este caso, debería ser condición indispensable, tanto para su afiliación sindical como para la constitución de asociaciones, el ejercicio totalmente libre de su actividad, al no tener consideración, esta, de delito en nuestro ordenamiento jurídico (Álvarez, 2020, p. 19).

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

Una vez analizados todos los conceptos teóricos acerca del régimen de trabajadores por cuenta propia y el derecho y libertad de sindicación, estudiado este derecho de afiliación sindical en el régimen especial de trabajadores autónomos, analizadas sus limitaciones y contempladas otras posibilidades de agrupación para este colectivo de trabajadores en el ámbito de la negociación colectiva, podemos formular una serie de conclusiones relacionadas con el objetivo principal, propuesto al inicio de este trabajo fin de grado.

En relación con los dos primeros objetivos específicos planteados al inicio del trabajo, podemos afirmar que, el derecho de negociación colectiva aplicado al caso concreto del régimen de trabajadores autónomos, ha experimentado una gran evolución con el paso del tiempo, hasta quedar amparado finalmente por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, además de por otra serie de disposiciones normativas, como la Ley Orgánica de Libertad Sindical o la Constitución Española.

En respuesta al tercero de los objetivos específicos, podemos concluir que los trabajadores autónomos cuentan con tres posibles modelos de organización en relación con su derecho a la agrupación, incluido en el derecho a la negociación colectiva: la afiliación sindical, la afiliación a asociaciones empresariales y la afiliación y/o constitución de asociaciones profesionales.

En este sentido, la agrupación mediante organizaciones sindicales presenta dos limitaciones fundamentales. En primer lugar, el hecho de que los sindicatos no están previstos para aquellos trabajadores autónomos que cuenten con empleados a su cargo y, en segundo lugar, la imposibilidad para los trabajadores por cuenta propia de la constitución de sus propios sindicatos.

En segundo lugar, las asociaciones empresariales, por su parte, si están contempladas para todo tipo de trabajadores por cuenta propia, aunque comparten con las organizaciones sindicales, la imposibilidad de constituir asociaciones empresariales

propias de autónomos para la defensa de intereses específicos de este régimen de trabajadores.

Finalmente, las asociaciones profesionales dan cabida, al igual que las empresariales, a todos los trabajadores autónomos, tanto aquellos que cuentan con empleados a su cargo como aquellos que no lo hacen, permitiendo, además, a estos trabajadores, la fundación de asociaciones profesionales propias de autónomos, facilitando así su agrupación sectorial e impulsando la defensa de los intereses concretos de cada sector, características que convierten a dichas asociaciones en el medio primordial escogido por la gran mayoría de trabajadores autónomos, quienes optan por organizaciones como, por ejemplo, la UPTA. En el caso de los trabajadores agrarios pertenecientes al SETA, la organización en torno a estas asociaciones profesionales constituye una de sus principales herramientas en la defensa de los intereses del sector agrario.

En relación con el grupo de trabajadores autónomos económicamente dependientes y su derecho de sindicación, estos tienen reconocidas las mismas posibilidades que el resto de trabajadores autónomos en el derecho a la defensa de sus intereses mediante su agrupación, jugando, en su caso, tanto las organizaciones sindicales como las asociaciones profesionales, un papel de orientación y asesoramiento fundamental, al tratarse de un grupo de trabajadores sometido a cierto grado de vulnerabilidad y dependencia respecto a su empresario-cliente, al que destinan la mayoría de su facturación. Por su parte, los trabajadores dedicados al sector de la prostitución, están sometidos a un considerable vacío legal consecuencia de la falta de regularización, sometiendo a una situación de incertidumbre su derecho a la negociación colectiva.

En definitiva, a pesar de la concepción tradicional acerca del derecho a la negociación en el régimen específico de trabajadores autónomos, el hecho de no contar con un jefe directo a quien reclamar mejoras, no imposibilita el desarrollo de una lucha para avanzar y mejorar sus condiciones de trabajo. Es decir, a pesar de que los trabajadores por cuenta propia no cuentan con los mismos derechos que los trabajadores afiliados al régimen general, comparten algunos de ellos que deben ser defendidos ante las autoridades y poderes públicos o, incluso, en determinadas ocasiones, ante los sindicatos. Para ello, se torna relevante la agrupación de estos trabajadores en torno a las organizaciones sindicales, empresariales y profesionales, agrupaciones que deben proporcionar asesoramiento y apoyo a este colectivo de trabajadores, con el objetivo de conseguir mejoras y avances en las condiciones laborales de un régimen de trabajadores que se encuentra en continuo crecimiento.

A pesar de ello, a día de hoy existe cierto vacío en la regulación del citado derecho a la negociación colectiva, y, en concreto, en los estatutos de las organizaciones sindicales, en relación con el régimen de trabajadores por cuenta propia, al estar orientada toda esta normativa, fundamentalmente, al régimen general de trabajadores asalariados.

CAPÍTULO V: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, A. (9 de julio de 2020). *Análisis jurídico sindical de la prostitución en el marco normativo español*. [Trabajo Fin de Grado]. Universidad de Valladolid. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/57737/TFG-O-2150.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Álvarez, H. (17 de noviembre de 2008). Los autónomos ante la encrucijada: sus opciones para afiliarse o asociarse. LegalToday. Recuperado de <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/los-autnomos-ante-la-encrucijada-sus-opciones-para-afiliarse-o-asociarse-2008-11-17/>

Aragó, L. (26 de abril de 2020). Autónomos: el 15% del PIB y el 17% del empleo se enfrenta a la crisis. *La Vanguardia*. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com/economia/20200425/48695320702/autonomos-radiografia-espana-crisis.html>

Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores. (s. f.). *Sobre ASAJA*. Recuperado de <https://www.asaja.com/asaja>

Bejarano, S. (2021/2022). *Evolución histórica de la protección social del trabajador autónomo en España*. [Trabajo Fin de Máster]. Universidad Europea de Valencia. [archivo PDF] Recuperado de [TFM Sergio Bejarano Martínez EVOLUCION DE LA NORMATIVA DE LOS AUTONOMOS.pdf](#)

Blázquez, E.M. (7 de enero de 2019). El falso autónomo y el TRADE, una delgada línea de separación. BBVA. Recuperado de <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/el-falso-autonomo-y-el-trade-una-delgada-linea-de-separacion.html#:~:text=El%20falso%20aut%C3%B3nomo%20es%20un,para%20el%20mismo%20%22cliente%22.>

Castro, M.A. (12 de diciembre de 2011). *Los acuerdos de interés profesional: un balance de la negociación llevada a cabo al amparo del estatuto del trabajo autónomo*. Universidad de Oviedo. [archivo PDF] Recuperado de <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/28075/1/acuerdosdeinteresprofesioanl.pdf>

Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos. (s. f.). *Quiénes somos*. Recuperado de <https://coag.com.es/quienes-somos/>

Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa. (2023). *¿Quiénes somos?* Recuperado de <https://cepyme.es/quienes-somos/>

Confederación Española de Organizaciones Empresariales. (2020). *Asociados*. Recuperado de

<https://www.ceoe.es/es/asociados>

Departamento de Estadística de la OIT. (s. f.). Estadísticas de población activa (EPA, EPAE, bases de datos RUBAN) – ILOSTAT. ILOSTATD. Recuperado de <https://ilostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-statistics/>

Economist & Jurist. (01 de diciembre de 2008). Los derechos laborales del trabajador autónomo económicamente dependiente. Recuperado de <https://www.economistjurist.es/noticias-juridicas/existe-el-empleado-ideal/>

Elorriaga, E. (25 de octubre de 2017). La Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo al detalle. *Noticias Jurídicas*. Recuperado de <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/12443-la-ley-de-reformas-urgentes-del-trabajo-autonomo-al-detalle/>

Esther. (09 de octubre de 2012). *Fuentes del Derecho. Normativa Laboral*. Tiempos Modernos. Recuperado de <https://www.tiemposmodernos.eu/ii-fuentes-del-derecho-normativa-laboral/#>

Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas. (2023). *Quiénes somos*. Recuperado de https://www.foes.es/esp/Quienes_Somos/menu_6_1.htm

Ferrera, F. (16 de diciembre de 2019). *La representatividad de los autónomos*. Red Autónomos. Recuperado de <https://redautonomos.es/opinion/representatividad-autonomos>

Fortuño, M. (24 de febrero de 2020). Los sindicatos han dejado de ser útiles ante la nueva realidad laboral. *El Blog Salmón*. Recuperado de <https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/sindicatos-han-dejado-ser-utiles-nueva-realidad-laboral>

García, J. (4 de marzo de 2022). *El concepto de libertad sindical individual en España*. [Estudio Doctrinal]. Universidad de Barcelona. Recuperado de <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/13940/14833#:~:text=Libertad%20sindical%20individual%3A%20comprende%20el,corresponden%20a%20los%20sindicatos%20constituidos.>

GESTRON. *¿Qué tipos de autónomos existen?* (26 de abril de 2022). Recuperado de <https://ayudatpymes.com/gestron/que-tipos-de-autonomos-existen/>

Gómez, A.N. (2015). *Sindicalismo en España: un repaso por su historia reciente, sus características actuales y sus perspectivas de futuro*. [Trabajo Fin de Grado]. Universidad de La Laguna. Recuperado de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1159/Sindicalismo+en+España+Un+repaso+por+su+historia+reciente,+sus+características+actuales+y+sus+perspectivas+de+futuro.pdf;jsessionid=64E743CE38E3809BD5DAA6F7E3A765B9?sequence=1>

Gutiérrez, S. (Año académico 2019-2020). *Derecho Sindical I*. Universidad de Cantabria. Recuperado de <https://www.studocu.com/es/document/universidad-de-cantabria/derecho-sindical-i/derecho-sindical-i-tema-3/42417992>

HISCOX. (2022). I INFORME HISCOX DE PYMES Y AUTÓNOMOS EN ESPAÑA. Estado del ecosistema empresarial español ante la incertidumbre. [archivo PDF]. Recuperado de <https://www.hiscox.es/sites/spain/files/2022-09/22160%20-%20Spain%20-%20Hiscox%20SME%202022%20report.pdf>

Iberley. (13 de octubre de 2022). Derechos y deberes en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Recuperado de <https://www.iberley.es/temas/derechos-deberes-regimen-especial-trabajadores-autonomos-851>

Iberley. (18 de marzo de 2016). Régimen jurídico de las asociaciones empresariales. Recuperado de <https://www.iberley.es/temas/regimen-juridico-asociaciones-empresariales-7691>

Infoautónomos (9 de noviembre de 2021). Trabajo autónomo: un repaso por la historia del RETA. Recuperado de <https://www.infoautonomos.com/blog/trabajo-autonomo-un-repaso-por-la-historia-del-reta/#:~:text=El%20R%C3%A9gimen%20Especial%20de%20los,20%20de%20agosto%20de%201970.>

Infoautónomos. (14 de julio de 2022). Las asociaciones de autónomos. *Expansión y crecimiento empresarial*. Recuperado de <https://www.infoautonomos.com/crecimiento-empresarial/las-asociaciones-de-autonomos/>

Infoautónomos. (23 de diciembre de 2022). ¿Cuántos autónomos hay en España y cómo son? *Los autónomos en España*. Recuperado de <https://www.infoautonomos.com/autonomos-espana-ley/cuantos-autonomos-espana-como-son/#:~:text=La%20cifra%20exacta%20a%20finales,36%2C64%25%20son%20mujeres.>

Infoautónomos. (24 de agosto de 2022). Trabajadores autónomos económicamente dependientes (Trade). *Seguridad Social*. Recuperado de <https://www.infoautonomos.com/seguridad-social/trabajadores-autonomos-economicamente-dependientes/>

Lastra, J.M. (2012). La prostitución como trabajo autónomo. *Poyatos i Matas, Glória*. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702012000100251#:~:text=La%20actividad%20de%20prostituci%C3%B3n%20ejercida,cuenta%20propia%20o%20no%20asalariadas.

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. (12 de octubre de 2007). Noticias Jurídicas. Recuperado de https://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/120-2007.t2.html

López, N. (4 de junio de 2021). Qué supone la sentencia del Supremo sobre el sindicato de trabajadores sexuales (OTRAS): preguntas y respuestas. *Newtral*. Recuperado de <https://www.newtral.es/sindicato-otras-sentencia-tribunal-supremo-prostitucion/20210604/>

Moyano, E. (s.f.). Sindicalismo, democracia y agricultura familiar. [archivo PDF] Recuperado de https://www.upa.es/upa_25aniversario/pag_210-232_eduardomoyano.pdf

Ojeda, A. (2002). La sindicación de los trabajadores autónomos y semiautónomos. [archivo PDF]. Recuperado de [EATP.TA.Ojeda.pdf](#)

Ojeda, A. (2003). *Derecho sindical*. (8ª ed.) [archivo PDF]. Recuperado de <file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Derecho%20sindical.pdf>

Olmos, S. (2014). *El trabajador autónomo económicamente dependiente y sus derechos colectivos*. [Trabajo Fin de Grado]. Universidad de Almería. Recuperado de http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3690/561_TFG%20-%20Simon%20Olmos%20%20Tapias2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, P., Ovejero, A. M. (junio de 2019). *Informe sobre el sistema de representación de autónomos/as*. UATAE. [archivo PDF]. Recuperado de [ANEXO D INFORME REPRESENTATIVIDAD AUTONOMOS.pdf \(congreso.es\)](#)

Roqueta, R. (2012). Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos. Los acuerdos de interés profesional. Universidad de Valencia. [archivo PDF]. Recuperado de [Dialnet-LosDerechosColectivosDeLosTrabajadoresAutonomosLos-3895838 \(1\).pdf](#)

Sandri, P.M. (25 de abril de 2019). La OCDE alerta sobre la desprotección de los autónomos en España. *La Vanguardia*. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com/economia/20190425/461846816119/autonomos-ocde-automatizacion-empleo-precariedad.html>

Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. (31 de marzo de 2022). *Datos estadísticos relativos a trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a 31 de marzo de 2022*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. [archivo PDF]. Recuperado de https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/NoticiasDoc/NoticiasPortada/2022/Nota_Afiliacin-trabajo-autnomo_marzo_2022.pdf

Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. (31 de marzo de 2022). *Trabajadoras y trabajadores autónomos, personas físicas, en alta en la Seguridad Social. Resumen de resultados*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. [archivo PDF]. Recuperado de

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2022/1TRIMESTRE/Resumen-de-resultados-31-marzo-2022.pdf

Torvisco, P. (01 de mayo de 2019). Radiografía de los sindicatos en España. *rtve play*. Recuperado de https://www.rtve.es/play/videos/telediario/td2_radiografia_sindical_010519/5176350/#:~:text=Sinopsis,El%20primer%20sindicato%20espa%C3%B1ol%20fue%20la%20Asociaci%C3%B3n%20de%20Tejedores%20de,500%20sindicatos%20registrados%20en%20Espa%C3%B1a.

Trillo, F. (2009). Derechos colectivos del trabajador autónomo dependiente económicamente. [archivo PDF]. Recuperado de [EATP.TA.Trillo.pdf \(relats.org\)](#)

Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos. (s. f.). *Quiénes somos*. Recuperado de <https://www.upa.es/upa/que-es-upa/quienes-somos/>

Vera, L. (31 de octubre de 2022). Cómo han evolucionado los autónomos y cómo se enfrentan a la actualidad. *CincoDías*. Recuperado de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/10/27/autonomos/1666862158_813667.html

Vidal, T. (2000). *La libertad sindical*. [archivo PDF]. Recuperado de <file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-LaLibertadSindical-197153.pdf>