



GUÍA

**FALSOS
AUTÓNOMOS
Y TRADES**



UATAE



¿QUÉ ES UN FALSO AUTÓNOMO?

Cuando hablamos de **“falsos autónomos”** lo primero que se debe indicar es que nos encontramos ante una **situación laboral ilegal o en fraude de ley que perjudica al trabajador o trabajadora** y que es **producida por el empleador** que es quien está cometiendo el fraude y, por tanto, quien, en su caso, debe asumir las consecuencias. Esto implica que, en ningún caso, el falso autónomo será sancionado ni tendrá responsabilidad alguna por el hecho de serlo.

Revertir esta situación es importante porque supondrá el reconocimiento de la existencia de una relación laboral entre el/la trabajadora y la empresa empleadora, lo que garantizará más derechos y protección para el trabajador/a

Derechos como: protección frente al despido, vacaciones pagadas, nómina fija, cotización compartida con la empresa, mejores pensiones y prestaciones y más elevadas, negociación colectiva, entre otros.

Es importante señalar que no hay ninguna ley ni normativa que defina qué es un “falso autónomo”, por tanto, es necesario analizar cada caso concreto para saber si estamos en esta situación o no y acudir a la jurisprudencia

(conjunto de interpretaciones y decisiones que los tribunales superiores establecen al aplicar las leyes) para orientarnos en cuanto a las características que se han de dar para ser un “falso autónomo”.

Dichas características o notas principales son: dependencia, ajenidad en los resultados y retribución de servicios.

DEPENDENCIA:

Se refiere a la sujeción del trabajador o trabajadora, aún en forma flexible, a la esfera de organización y estructura de la empresa empleadora y/o de la persona empleadora.

- **Los indicios más habituales son:** la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar indicado por éste, así como la sujeción a horarios impuestos por el empleador, utilización de herramientas del empleador como aplicaciones informáticas o correo electrónico corporativo.
- **Otros posibles indicios de dependencia son:** el desempeño personal del trabajo compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad. También es habitual el desempeño de la actividad de forma indistinta con la plantilla asalariada.

No han de darse a la vez todos los indicios indicados para encontramos en una situación de “falso autónomo”, basta con se produzcan algunos de ellos, siendo los más relevantes los que se indican como indicios habituales.

EJEMPLO

Es decir, si trabajas como autónomo/a para una empresa que te dice cuándo y dónde tienes que ir a trabajar, te indica ella los clientes, te marca pautas para el desarrollo de la actividad, te indica periodos de tiempo en los que no puedes faltar o te exigen que, si faltas en cualquier momento gestiones tú mismo la sustitución, probablemente seas un “falso autónomo” y, por tanto, tengas derecho a que se te reconozca como trabajador asalariado de la empresa.



AJENIDAD DE RESULTADOS Y RETRIBUCIÓN DE SERVICIOS:

Se refiere tanto los productos o servicios prestados y puestos a disposición de la empleadora y al pago de los mismos por la empleadora sin la asunción de riesgos por parte del trabajador ni la participación en los beneficios que obtiene la empresa empleadora.

Aquí, como en la característica de la dependencia, no tienen por qué darse todas las notas a la vez, podría ser suficiente con que se den algunas de ellas y especialmente si se combinan con las características propias de la dependencia.

- **Indicios comunes son:** la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo, la remuneración de los periodos de descanso y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las actividades.





TRABAJADORES AUTÓNOMOS DEPENDIENTES (TRADES)

Esta figura, a diferencia de los “falsos autónomos”, sí está recogida en la legislación, en concreto en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (LETA).

Podría decirse que se sitúa entre la relación laboral dependiente (asalariados) y el trabajo autónomo y conlleva una serie de obligaciones y derechos que han de darse para que este tipo de relación laboral sea legal. De no darse estos requisitos, estaremos ante un “falso autónomo” que debería ser trabajador por cuenta ajena.

Es decir, en ningún caso el trabajador “económicamente dependiente” se puede asemejar al trabajador dependiente o asalariado, ni esta figura puede usarse para ocultar una relación laboral auténticamente dependiente o subordinada.



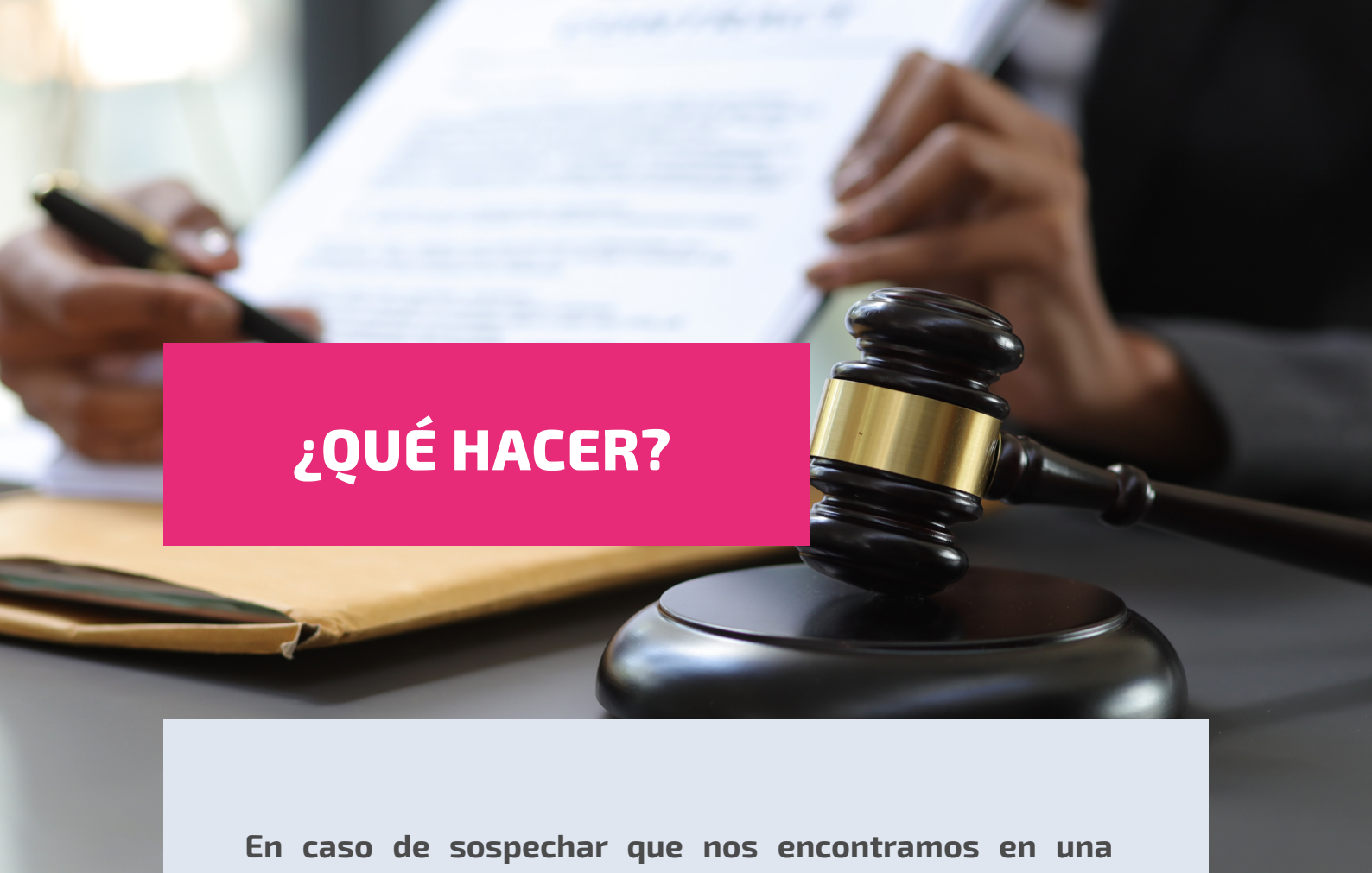
LAS CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES SON

- 1** Realizar una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o empresa (cliente), del que se depende económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de los ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.
- 2** No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes. (Salvo en los casos de: riesgo de embarazo o lactancia, periodos de descanso por nacimiento o adopción, cuidado de menores de 7 años, por tener a cargo familiares en situación de dependencia o discapacidad igual o superior al 33%).
- 3** Ejecutar la actividad de manera diferente con relación a los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta ajena con el cliente.
- 4** Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.
- 5** Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.
- 6** Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo.



DERECHOS DE LOS TRADE

- A que se le reconozca dicha situación por parte del cliente mediante la formalización de un contrato escrito que deberá registrarse en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). En caso de que el cliente se niegue se podrá acudir a la jurisdicción social para solicitar dicho reconocimiento.
- A firmar acuerdos de interés profesional individuales o acogerse a las condiciones establecidas en los acuerdos de interés profesional que hayan firmado las asociaciones representativas del trabajo autónomo con la empresa empleadora. En estos casos, los y las trabajadoras autónomas dependientes también podrán ejercitar el derecho de negociación colectiva a través de las asociaciones de trabajadores autónomos a las que estén afiliados y acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) para negociar con el cliente antes de acudir a la vía judicial.
- A 18 días hábiles de descanso anual (no retribuidos) que se podrán ampliar por contrato.
- A determinar el descanso semanal y los límites de la jornada diaria, así como la distribución mensual o anual de la misma mediante contrato o acuerdo de interés profesional.
- Adecuar el horario para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- A adecuar su horario y jornada para la protección en casos de violencia de género o violencias sexuales.
- A que la extinción del contrato sea por causa justificada y con preaviso.
- A indemnización por extinción del contrato sin causa justificada.
- A interrupciones de la actividad por causa justificada: atender responsabilidades familiares urgentes e imprevisibles, por riesgo grave e inminente de la vida o salud, enfermedad, nacimiento y adopción, riesgo durante el embarazo o la lactancia, situaciones de violencia de género o violencias sexuales y fuerza mayor.



¿QUÉ HACER?

En caso de sospechar que nos encontramos en una situación de “falso autónomo” o TRADE sin formalizar existen varias posibilidades:

- **Acudir a una asociación de autónomos o a un jurista** para recibir asesoramiento y, en su caso, recopilar las pruebas pertinentes y denunciar la situación.
- **Interponer una denuncia ante la Inspección de Trabajo** para que actúe y realice una inspección en la empresa en la que documente la situación.
- **Interponer una denuncia en el juzgado** para que se reconozca la situación ilegal (“falso autónomo”), o en su caso, la situación de TRADE.

RECAPITULANDO

Los “falsos autónomos” son una figura ilegal que supone un perjuicio grave para los y las trabajadoras autónomas a quienes la empresa empleadora les impide ejercer sus derechos ilegalmente y en beneficio propio. Mientras que la figura del trabajador autónomo dependiente es legal y garantiza una serie de derechos a los y las trabajadoras autónomas.

Si crees que te encuentras en una situación de “falso autónomo” o de trabajador autónomo dependiente sin formalizar, acude a una asociación de autónomos estatal o sectorial para recibir asesoramiento y apoyo legal para reivindicar tus derechos o denuncia la situación ante la Inspección de Trabajo o en el juzgado.

