

¿QUÉ FUE DE LOS «TRA(U)DES»? EL EVANESCENTE MUNDO DE LOS (¿«FALSOS»?) AUTÓNOMOS

A propósito de la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 12 de diciembre de 2014, rec. núm. 347/2014** (y del **ATS de 15 de diciembre de 2015, RCU 613/2015**, que la eleva a firme)

(El caso «editorial Aranzadi»)

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático. Universidad de Jaén

Formular un concepto es encerrar una realidad en pocas palabras.

G. Bayón Chacón¹

1. EL MARCO NORMATIVO: ¿PROTECCIÓN DE UN NUEVO CONTRATANTE AUTÓNOMO MÁS DÉBIL O LEGALIZACIÓN DE LA «HUIDA» DEL TRABAJO ASALARIADO?

Es suficientemente conocido que la mayor innovación jurídica del **Estatuto del Trabajo Autónomo** (ETAU) fue la de crear, de forma absolutamente original en todo el mundo, la nueva relación de trabajo autónomo económicamente dependiente (arts. 11 y ss. **ETAU**; **RD 197/2009, de 23 de febrero**). Los perfiles legales del «TRA(u)DE» crean una figura «híbrida», «mestiza», entre el trabajador autónomo independiente («frio» régimen civil) y el trabajador por cuenta ajena («cálido» régimen social). Aunque recientemente –**Ley 31/2015, de 9 de septiembre**– ha sufrido reformas que desnaturalizan en parte la regulación inicial –permite que, en ciertos supuestos tenga trabajadores a su servicio; no precisa comunicar su condición de tal para acceder al régi-

¹ BAYÓN CHACÓN, G.: «El concepto de dependencia en el Derecho del Trabajo ¿comienza una revolución jurisprudencial?», *Revista de Derecho Privado*, junio 1961, pág. 452.

men de protección del sistema de cese de actividad...-, los principales problemas de dilución de fronteras y deficiencias de protección siguen como al inicio.

Si bien teóricamente las diferencias entre el «TRA(u)DE» –no se integra plenamente en la organización de «su» empresa-cliente, pudiendo tener espacio de mercado propio, y en todo caso margen de autonomía decisoria– y los «falsos autónomos» –se integran plenamente en la estructura de trabajo de la empresa–, la realidad dista mucho de mantener tan nítidas esas diferenciaciones. También el escaso desarrollo de sus regulaciones colectivas específicas, los Acuerdos de Interés Profesional (AIP), sobre los que ya hay alguna jurisprudencia social de cierto relieve, que los equipara a los convenios colectivos en su comprensión hermenéutica (SSTS de 30 noviembre 2015, rec. núm. 367/2014 y 20 noviembre 2015, rec. núm. 329/2014; para esta visión colectiva remito al magnífico [diálogo](#) de la profesora MIÑARRO YANINI en este monográfico), ha impedido una mayor diferenciación, si bien los ya existentes parecen ahondar todavía más en aquella mezcolanza, al «importar» claramente muchas normas laborales para esta «*relación de trabajo autónoma –civil– especial*». El fracaso en la práctica de los instrumentos de visualización mayor de esta figura, tradicionalmente arrinconados en las «zonas de sombra» –o de niebla–, se evidencia no solo con la progresiva degradación de las exigencias formales previstas –contrato, comunicación de su condición–, sino también con el fracaso de su registro –apenas hay 10.000 registrados cuando se dice que podrían ser más de 400.000; esto es, apenas un 2,5%–.

En un momento de profunda incertidumbre, y en el que la doctrina científica vuelve a dirigir su mirada sobre una figura que causó tanto furor en la literatura jurídico-laboral como luego cayó en el olvido, es tiempo de analizar qué recepción ha tenido en el seno del orden social de la jurisdicción. ¿Encontraremos en la experiencia forense pautas claras para tratar de asumir la «verdadera existencia» de esta figura o, al contrario, hallaremos la continuidad de las inercias de un pasado de calificación judicial asentado en el código binario «falso-verdadero»?

2. SUPUESTO DE HECHO: RELATO DE LAS CIRCUNSTANCIAS DEL CASO

La demandante prestó servicios para la editorial Aranzadi desde el año 2000 hasta el 2002, en virtud de una sucesión de diferentes modalidades de contratación laboral –prácticas de formación (Convenio Marco con la Universidad Pública de Navarra para apoyar prácticas), un contrato por obra o servicio a consecuencia de un contrato de puesta a disposición, otro eventual por circunstancias de la producción–. A partir del 1 de marzo de 2002, la trabajadora pasó a prestar servicios de documentación e indización con contrato de arrendamiento de servicios profesionales, prorrogado sucesivamente. Las funciones a desarrollar eran sustancialmente las mismas a las efectuadas como trabajadora por cuenta ajena, así como análogas a las realizadas por otros asalariados de la empresa. El 28 de agosto de 2009 la actora solicitó la condición de «TRA(u)DE», suscribiéndose mucho después, el 14 de febrero de 2011.

La prestación de servicios se hacía en su domicilio y con su propio PC, y conexiones de teléfono. La empresa editorial instaló en el ordenador de la actora los programas propios a fin de facilitar el trabajo de esta, dándosele acceso a los mismos. Por tanto, las conexiones de teléfono y el equipo informático eran titularidad de la trabajadora, y los programas informáticos necesarios para la prestación, de la empresa. La editorial remitía al, y recogía del, domicilio la documentación que no se pudiera enviar por correo electrónico, para lo que usaba un servicio de mensajería, cuyo coste era asumido por la empresa. Esta le daba las indicaciones técnicas precisas sobre la forma de realizar el trabajo y las prioridades que había que seguir. Consta la supervisión constante por el personal responsable de la editorial, así como una estructura temporal de sujeción a plazos determinados por la empresa y que esta fijaba conforme a sus necesidades productivas, aunque la trabajadora tenía libertad para elegir el horario de trabajo. La retribución se fijaba según las tarifas «aprobadas por la empresa» (en función de las páginas trabajadas o en función de las horas). En febrero de 2013 la empresa comunicó su intención de finalizar el contrato que les vinculaba con efectos de 31 de marzo de 2013, como reflejo del plan de la empresa de ganar eficiencia internalizando un trabajo ya muy estandarizado.

La trabajadora impugnó ese cese como despido improcedente, pretensión que estimó el Juzgado de lo Social n.º 1 de Pamplona por Sentencia de 30 de abril de 2014, Auto núm. 575/2013. Recurrída, la [STSJ de Navarra de 12 de diciembre de 2014](#) desestimó el recurso, confirmando la sentencia de instancia. Disconforme, la empresa recurre en casación para la unificación de doctrina, invocando la [STSJ de Madrid de 14 de mayo de 2007, rec. núm. 1260/2007](#), que consideró civil y no laboral la labor de adaptación y grabación de libros para ciegos prestada a la ONCE.

3. LA DOCTRINA JUDICIAL: BREVIARIO DE LAS RAZONES PARA EL FALLO

El [ATS de 15 de diciembre de 2015, RCU 613/2015](#) inadmite el recurso por entender, como suele ser habitual, que falta la contradicción entre ambas decisiones, de modo que, a la vista de las circunstancias, ambas doctrinas de suplicación responderían a una misma lectura o comprensión del ordenamiento jurídico, solo que en su proyección a las circunstancias de cada caso permiten alcanzar fallos diferentes (en un caso, la recurrida, la consideración de «falso TRADE»; en otro, la calificación de «verdadera autónoma» común), pero no contradictorios. Sin perjuicio de concurrir circunstancias próximas entre un caso y otro (trabajo a domicilio, uso de bienes de la empresa cliente para la prestación del servicio, asunción de instrucciones técnicas de aquella, etc.), la sala considera que no hay una «identidad suficiente», imperativo del artículo 219 de la [LRJS](#), concepto diferente al de «identidad absoluta», que no se requiere, porque las principales circunstancias determinantes del fallo difieren. Así:

- a) La trayectoria de la relación de prestación de servicios profesionales a lo largo de todo el tiempo de vinculación, al margen de las diferentes transiciones contractua-

les. En el «caso Aranzadi», se constata una previa relación laboral articulada a lo largo de muy diversas modalidades contractuales pero con sustancial continuidad de funciones, que se mantiene tras la transición contractual formalizada con las dos modalidades para la prestación de servicios formalmente autónomos –arrendamiento de servicios ordinario y «contrato TRA(u)DE»–. En el «caso ONCE», la trabajadora habría mantenido, desde 1985, la misma modalidad contractual autónoma para prestar análogos servicios, que se realizaban, indistintamente, bien en su domicilio bien en las cabinas de grabación en la sede de la empresa, en este caso siempre fuera del horario del personal ONCE.

- b) Integración en una organización productiva (dependencia jurídica, no solo económica). En el «caso del TRA(u)DE Aranzadi» se constaría una intensa supervisión por parte del personal responsable de la editorial, existiendo un constante flujo de instrucciones y mandatos técnicos sobre la actividad, con unos plazos específicos de realización de los trabajos, obedientes únicamente a necesidades productivas de la empresa y sobre los que la trabajadora carece de margen decisonal. En el «caso autónoma ONCE», la existencia también de instrucciones técnicas por parte de la empresa en torno a cómo hacer las grabaciones no se acompaña ni de sujeción a horarios ni a condicionantes estrictos de la organización productiva, hasta el punto de que tenía autonomía para aceptar o rechazar encargos, existiendo meses en los que no facturaba porque no prestaba servicios, asumiendo, por lo tanto, el riesgo económico.
- c) La forma y cuantía de «precio de los servicios» (ajenidad en los riesgos). En el «caso Aranzadi» el precio se fijaba por tarifas decididas por la empresa, sin intervención de la actora, que no podía actualizarlo, respondiendo el cálculo a módulos propios de coste interno de la empresa, de modo que era esta la que tenía todo el control, tanto de la cuantía como de la eventual actualización. En el «caso ONCE», se facturaba por los libros grabados y la frecuencia de facturación dependía de la decisión de la trabajadora en cada momento, pues aparecen múltiples periodos sin facturar, lo que quiere decir que tenía margen de fijación de la demanda de trabajo que aceptaba.
- d) Titularidad de los medios de producción (ajenidad en los frutos y en la organización). En el «caso Aranzadi», si bien se constata una distribución de los medios productivos –además de trabajar a domicilio, salvo esporádicas reuniones en la sede de la empresa, la trabajadora aportaba las conexiones *on line* y el equipo informático (*hardware*)–, los «elementos prevalentes», por ser de «uso indispensable para el desarrollo del servicio», eran de titularidad de la empresa –programas informáticos (*software*)–. En el «caso ONCE», pese a que esta es la que suministra el material necesario para la actividad –grabaciones–, así como sus equipamientos e infraestructuras a tal fin –cabinas de grabación–, la trabajadora elige si presta servicios en el domicilio o en los locales de la empresa, y siempre por la tarde, fuera del horario de su personal directo.

4. LA TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA MÁS ALLÁ DEL CASO CONCRETO: SEÑALES A NAVEGANTES PARA LOS «CASOS FUTUROS»

Por encima del formato de la resolución judicial analizada (doctrina de suplicación que es elevada a firme por la doctrina de casación, pero no por asumir directamente su fondo –sí de una forma indirecta, como veremos–, sino por razones procesales –falta de contradicción–), la extraordinaria trascendencia teórica y práctica, más allá del caso aquí analizado, se verifica apenas se repare en tres observaciones que voy a explicitar. La primera jurídica, en la medida en que *ratifica el proceso de flexibilización intensa de las dos notas específicas de la relación laboral*, en línea de coherencia, aunque sin citarla, con la jurisprudencia más aperturista (*vid.* SSTS, Sala 4.^a, de 19 de febrero de 2014, RCU 3205/2012 y 20 de enero de 2015, RCU 587/2014), aunque tome como precedente el más elemental principio de primacía de la realidad frente al nominalista –las cosas son lo que son, y no lo que las partes dicen (*nomen iuris*) que son–, de ahí que se argumente sobre la STS, Sala 4.^a, de 29 de diciembre de 1999 y otras de la década de los años 90.

En efecto, si nos detenemos en la doctrina de suplicación que se confirma –sí quiera sea de esta forma indirecta–, puede comprobarse que se asume la compatibilidad de concluir una relación jurídico-laboral con «plena libertad horaria» y «facultad de organización material» del trabajo, en la que el trabajador sea titular de una «parte relevante» del equipo de trabajo y tenga cierta libertad de rechazar cierta actividad –renunció a seguir haciendo análisis de la jurisprudencia–, incluso con fluctuaciones significativas de la actividad, que condicionarán la facturación. Expresamente se hace referencia tanto a la complejidad del sistema productivo de hoy cuanto al proceso legal y jurisprudencial de flexibilización de la dependencia y la ajenidad para adaptarse a ella, sin legitimar «fugas» del Derecho del Trabajo. De modo que se califica la prestación en el «caso Aranzadi» como «relación laboral de específicas características», por su singular flexibilidad, que exige dirigir la valoración judicial hacia «otros aspectos de la ejecución del trabajo», más acordes con estas nuevas realidades –ejemplo: inserción en la programación informática; existencia de plazos de ejecución perentorios; prevalencia de medios productivos, primando los indispensables (*software* informático) sobre los necesarios (*hardware*)...– sin que se vea «desnaturalizada en su esencia de prestación de trabajo... bajo dependencia ajena...» (STSJ de Navarra núm. 476/2014, de 12 de diciembre, FJ 5.º, *in fine*).

La segunda es socio-económica, se refiere al desvelamiento que hace de la utilidad de maximización de la flexibilidad organizativa que ofrece el «trabajo autónomo dependiente». Pese a la apariencia, no estamos ante un caso particular, pura «patología» («falso autónomo»), sino ante una emblemática ilustración de algo normalizado. Basta para confirmarlo traer una vez más a colación el Dictamen del Consejo Económico y Social Europeo –CESE– sobre el «*Uso abusivo del Estatuto del Trabajador Autónomo*» (2013). En él se deja claro que buena parte de los actuales autónomos son solo una solución más al servicio de los procesos empresariales de reestructuración, un «nuevo estrato de mano de obra flexible». La razón es que permiten crear relaciones de trabajo más fluidas (líquidas y liquidables), pues pueden cesar fácilmente en la crisis y restablecerse con igual facilidad con horizonte de crecimiento (apdo. 2.8).

En el «caso Aranzadi» vemos una primera fase de transiciones profesionales internas, apurando todas y cada una de las modalidades de trabajo flexible –modalidad formativa no laboral; contratación temporal, indirecta primero, luego directa–. Cuando la maximización de la rentabilidad aconsejó seguir una estrategia de «externalización a la carta», la empresa elige en cada caso si internaliza o externaliza. También esta fase conoció diferentes modalidades –el arrendamiento de servicios ordinarios, «contrato de TRA(u)DE»–. Hasta que, en un contexto de crisis, toma de nuevo la iniciativa la empresa y regresa a la «internalización», prescindiendo de los servicios de la trabajadora pretendidamente autónoma.

No es misión de este Diálogo hacer catálogo de todas los «conflictos judiciales» que adveiran este enfoque. No obstante, sí será oportuno, a mayor abundamiento, remitir al más emblemático de todos, el «caso Bimbo» –podría decirse lo mismo de Panrico–, según recuerda la [SAN 21/2016, de 16 de febrero, comentada](#) con acierto por la profesora Margarita MIÑARRO en este monográfico y al que remitimos.

La tercera nos ofrece un plano más netamente de «psicología judicial», desde el que se puede apreciar un cierto disgusto de la doctrina de suplicación social con esta nueva figura de trabajador a medio camino entre el laboral y el autónomo. Así lo evidenciaría el que, pese a tratarse de una sentencia muy elaborada, con extrema seriedad en su razonamiento y gran despliegue de fuentes jurídicas, legales y de doctrina judicial y jurisprudencial, sus referencias al trabajo autónomo lo son solo a la visión más clásica, aquella donde había plena libertad de acción profesional (cita, con evidente nostalgia, la [STS de 22 de abril de 1996](#)), silenciada de una forma absoluta la evolución también del trabajador autónomo en general y, en particular, la modalidad de trabajo autónomo económicamente dependiente. Sorprendentemente, pese a que queda como hecho probado que se firmó un contrato de «TRA(u)DE», la sala navarra no tiene a bien dedicarle ni una sola referencia a esta modalidad ni a su legislación, de modo que actúa como si el esquema de calificación fuese el viejo y estresante «código binario» –o es laboral, y está protegido al calor de la norma social, o autónomo, y queda extramuros de toda protección, al frío de la norma civil o mercantil–, sin que se hubiese producido la transición legislativa a «un código ternario» [o laboral, o autónomo, o «TRA(u)DE»].

No está sola en esta dirección. La experiencia judicial está plagada –muchos más que de verdaderos– de «fallos de falsos TRADE», al margen de quien pretenda tal calificación, o el trabajador o la propia empresa. En este segundo caso, emblemática es también la [STSJ de Galicia de 31 de marzo de 2010, rec. núm. 5527/2009](#), que conoce de un caso en que la empresa –Agencia EFE– había mandado a la redactora actora una carta en la que iniciaba el periodo de adaptación de su contrato, enviándosele el «contrato TRA(u)DE», estableciéndose de forma unilateral una retribución por piezas informativas aceptadas por la agencia. En el caso, la sala de suplicación gallega desvela el claro intento de normalización del abuso a partir del [ETAU](#), por cuanto ya venía trabajando como autónoma y retribución por factura como vía de encubrimiento de una relación laboral, con lo que la empresa quiere aprovechar la opción legal para dar mayor cobertura a su economía de opción. No es hecho aislado, sino práctica; sin duda de esta empresa, como lo evidencia la [STSJ de Madrid de 1 de marzo de 2010, rec. núm. 5991/2009](#), que, calificando como

improcedente su despido por no aceptar firmar el contrato de «TRA(u)DE», nos deja *constancia del carácter múltiple de estos procesos de adaptación-normalización del abuso*.

En la misma dirección crítica, la [STSJ de Andalucía/Sevilla de 17 de julio de 2014, rec. núm. 1351/2013](#) constata cómo una empresa municipal –también se apuntan a esta nueva pieza del «festín de flexibilidad de mano de obra»– creyó encontrar en el ETAU la vía para normalizar el contrato de una mujer aparejadora mediante sucesivos contratos civiles de arrendamiento de servicios propios de su cualificación (con alta en RETA y emisión de facturas) y evitar la sanción laboral activada tras la denuncia de la aparejadora a la ITSS. Como tantas y tantas otras, pocos días después de la actuación inspectora, la empresa remitió un burofax instando a que firmara un contrato como TRA(u)DE, inquiriendo su firma so pena de resolución contractual en otro caso. Dado que la trabajadora se negó dos veces, la empresa pública resolvió el vínculo, si bien fue declarado nulo por ser un auténtico despido contrario a derechos fundamentales.

La lista suma y sigue. De particular interés es la experiencia vasca, donde es posible apreciar una cierta tensión entre la posición de la instancia social, más proclive a la calificación como TRA(u)DE de estas situaciones, y la suplicación social, mucho más resistente y cauta ante este tipo de «innovaciones contractuales», de modo que tiende a calificar buena parte de las que le llegan como «falsos autónomos», revocando las decisiones más partidarias de instancia. Así, desestima esa naturaleza singular, por tratarse de relación laboral común, en atención a las circunstancias profesionales concurrentes –se trataba de un técnico de mantenimiento afiliado como autónomo–, la [STSJPV núm. 1602/2015, de 15 septiembre, rec. núm. 1271/2015](#). Estima el recurso frente a la *Sentencia de 16 de marzo de 2015 del Juzgado de lo Social n.º 2 de San Sebastián en Auto núm. 483/2014* frente a Sarriopapel y Celulosa, SA, que a su vez falló que la relación de trabajo «no es una ... laboral, sino de TRADE».

Insistimos en que no son en absoluto casos aislados. Esta sentencia referida tiene, a su vez, como precedente a otra de la propia sala, la [STSJ del País Vasco de 16 de diciembre de 2014, rec. núm. 2372/2014](#) que, de nuevo, previa revocación de la SJS n.º 1 de San Sebastián, con fecha 21 de agosto de 2014, Auto núm. 280/2014 (desestimó la pretensión de despido, previa declaración de la condición de TRADE), considera el vínculo como laboral y declara el despido improcedente. Este precedente acaba de alcanzar la naturaleza de firme ([ATS de 9 de marzo de 2016, RCU 1080/2015](#)). En el mismo sentido, la [STSJ del País Vasco, núm. 1230/2015, de 30 de junio](#) (por tratarse de relación laboral común relativa a la actividad de profesor de autoescuela). Esta posición crítica quedó especialmente plasmada en la [STSJ del País Vasco núm. 1098/2011, de 19 abril, rec. núm. 679/2011](#), que, a su vez, cómo no, había estimado el recurso contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 10 de Bilbao, de fecha 25 de octubre de 2010, rec. núm. 775/2010 (Norbert Dentressangle Gerposa, SA), que sí declaró el contrato de «TRA(u)DE». La sala de suplicación rechazó esta condición por no constar la formalización de un contrato de este tipo, considerándolo *ad solemnitatem*.

Posteriormente recibió un cierto correctivo en casación. La [STS de 12 de junio de 2012, RCU 2060/2011](#) –que recoge la doctrina unificada al respecto, como en la [STS de 12 de julio](#)

de 2011, [RCUD 3258/2010](#), que cuenta con un interesante (y para mi mucho más acertado) voto particular; y luego reconfirmada, en [STS de 27 de noviembre de 2012, RCU 834/2012](#), entre otras— caso aquella sentencia para que, con libertad de criterio, y una vez evidenciado que el contrato no tenía esa función constitutiva, sino probatoria, a diferencia del carácter constitutivo de la comunicación de la condición de «TRA(u)DE», se pronunciara. La [STSJ del País Vasco núm. 2232/2012, de 25 de septiembre, rec. núm. 679/2011](#), sí —imperativo obliga— reconoce el «contrato TRA(u)DE», y declara la nulidad del cese por violación de derechos fundamentales (represalia empresarial por participar en conflictos colectivos de este tipo de trabajadores). Pese a esta experiencia, la mayor parte de los fallos de la sala vasca siguen siendo calificativos de «falsos autónomos». Como mayoría son también este tipo de (des)calificaciones, por lo más común también a instancia de procedimientos de oficio de la autoridad laboral, en situaciones donde ambas partes defienden el carácter de «contrato TRA(u)DE», para la sala de suplicación castellano-leonesa (ejemplo: [STSJ de Castilla y León/Valladolid de 20 de abril de 2016, rec. núm. 457/2016](#), empresas prestadoras de un servicio de limpieza ecológica de vehículos en un parking dentro de un centro comercial del El Corte Inglés a través de una franquicia).

¿No hay ejemplos de experiencias de «verdaderos TRA(u)DES» en los tribunales? Sí, aunque cuesta encontrarlos. *Un buen ejemplo de la permanente confusión* de fronteras entre los «falsos autónomos» y los «TRA(u)DES» nos lo proporciona la [STSJ de Castilla y León/Valladolid de 11 de mayo de 2016, rec. núm. 869/2016](#), relativa a un doctor —de nacionalidad peruana— que, previa obtención de la exigida autorización de trabajo por cuenta propia, firmó —con fecha 2 de mayo de 2015— un arrendamiento de servicios como autónomo económicamente dependiente con la clínica «Cubi Odontológica, S.L.» (su objeto social es la explotación de clínicas odontológicas bajo la marca Vitaldent). En ella se da cuenta de una intrincada situación en la que una buena parte de esos odontólogos se han convertido en la nueva figura, pero siguen apareciendo como laborales (normalización legislativa del abuso). La sentencia de instancia desestimó la pretensión de indemnización por violación de derechos fundamentales por la falta de acción al estar extinto el contrato —la persecución que sufrió el trabajador a raíz de denuncias a la ITSS le llevo a tal estrés que decidió romper el vínculo—. Si bien la sala de suplicación deja caer que la decisión es contraria a la nueva jurisprudencia (SSTS de [24 de febrero de 2016, RCU 2920/2014](#), [3 de febrero de 2016, RCU 3198/2014](#) y [28 de octubre de 2015, RCU 2621/2014](#); véase el [comentario de la profesora M. Miñarro](#) en el número 396/2016), la ratifica porque no se ha combatido ese motivo en el recurso —justo reproche a la negligencia del abogado y aviso—.

Decía que escasean, pero existen las sentencias que sí asumen plenamente realidades que responden a la nueva figura legal. Así, la [STSJ de Galicia núm. 3741/2015, de 15 de junio, rec. núm. 1033/2015](#) (caso Asnorte, S.A. Agencia de Seguros, que gestiona pólizas de Seguros Santa Lucía) sí califica de «TRA(u)DE» la relación, una vez ha resultado probado que concurren los requisitos del artículo 11 del [ETAU](#), de modo que faltaría dependencia jurídica, aunque exista una clara dependencia económica. Aunque no vamos a insistir en ello, para no ser tediosos, pues creo que mi posición —entre crítica y escéptica con la figura— ya cuenta con suficientes respaldos jurisprudenciales, este caso también ilustra cómo estamos ante una solución más de estricta flexibilidad de gestión empresarial de la mano de obra, como constata—denuncia el CESE, en el

[dictamen ut supra](#) referido, pues se constata cómo la misma empresa tiene «otras personas que desempeñaban las mismas funciones que la demandante en virtud de contrato laboral», por lo que no es ninguna necesidad del sistema sino una opción más del empresario.

Ahora bien, no por ello queda excluida la competencia del orden social, algo que sí se producía antes del [ETAU](#), y la plena asunción de esta nueva realidad jurídico-social servirá para reducir no solo la tensión del «conflicto ético-social» inherente a toda decisión binaria –o estás fuera o estás dentro de la protección, sin tercera vía más equitativa–, sino para abrir un nuevo espacio de socialización de relaciones civiles, en una dirección parcialmente correctora a la de «huida de la subordinación laboral» que representa el «TRA(u)DE». Esta nueva exigencia no ha calado suficientemente en la jurisdicción social. Precisamente, por no entenderlo así la SJS n.º 2 de Santiago de Compostela, de fecha 10 de septiembre de 2014, Auto núm. 1090/2013, será revocada por la sala de suplicación de Galicia apenas referida –[STSJ de Galicia núm. 3741/2015, de 15 de junio](#)–. En consecuencia, reconocida la competencia del orden social –rechazada en instancia–, se analiza el fondo del litigio, esto es, la validez de la extinción del contrato.

Así, rechazado que concurra el despido improcedente postulado por la actora, pues ya sea autónoma ordinaria, ya dependiente, carece de acción de despido, no por ello deja de tener derecho a una extinción causal del contrato, de modo que de no llevarse a cabo así cabría una indemnización de ruptura injustificada o «improcedente». Conforme al artículo 15 del [ETAU](#), el contrato de «TRA(u)DE» puede extinguirse por causa justificada, remitiendo a una mayor concreción en los AIP, en los que se aprecia una clara «laboralización» de este régimen extintivo –en las causas y en el método de cálculo de las indemnizaciones–, alejándose de la voluntad legal de mayor «civilidad» del mismo (ejemplo arts. 17 y 18 del [AIP de Panrico](#); [STSJ de Cataluña núm. 3316/2016, 24 de mayo de 2016](#), que niega que el desabastecimiento provocado por una huelga constituya justa causa extintiva por transgresión de la buena fe del «TRA(u)DE» que no provee de sus productos).

En el presente supuesto la extinción ha sido verbal y por tanto sin causa formal, lo que conlleva la obligación de indemnizar al «TRA(u)DE». La indemnización ha sido cuantificada de parte en 25.000 euros en atención a la falta de preaviso y a la existencia de un contrato indefinido, sin mayor especificación en la demanda, especificaciones que introduce en alzada en atención al contrato de agencia –que no es el aplicable–, y un salario mensual promedio en los últimos años de 1.700 euros, reclamando un mes de preaviso por cada año de vigencia del contrato, así como desde la extinción del contrato (cinco meses) hasta el vencimiento anual del mismo, más una cantidad alzada por clientes aportados, etc. La sala no acepta todos los conceptos y rebaja la indemnización a 10.720,2 euros.