

# EL «TRAJE REGLAMENTARIO» DEL TRABAJO AUTÓNOMO DEPENDIENTE –TRAUDE–: DE LA «LEY SÍMBOLO» AL REGLAMENTO DE DESARROLLO

**CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE**

*Catedrático de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén*

## **Extracto:**

**P**ESE a la desconfianza que el Estatuto del Trabajador Autónomo ha generado en sus comentaristas, por entender que se trata de una norma vacía de regulación en la gran mayoría de sus apartados, y aun en el conocimiento de la escasísima práctica aplicativa que ha tenido hasta el momento sus mayores novedades, entre las que destaca la formalización de un nuevo contrato, el contrato de autónomo económicamente dependiente –TRAUDE–, el Gobierno evidencia su convicción sobre la necesidad de avanzar en la regulación de este sector de la contratación, clave en los mercados de trabajo de nuestros días. A tal fin, ha dictado el Real Decreto 197/2009, para desarrollar algunos de los principales mandatos dados a la norma reglamentaria en este ámbito, en particular la regulación de la modalidad contractual especial de TRAUDE y la creación, como fase previa para la constitución del Consejo de Trabajo Autónomo, la otra gran conquista del movimiento de autónomos, del Registro de Asociaciones Profesionales de Autónomos.

Asimismo, la reciente firma del IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos –ASEC– nos depara una significativa novedad en este sector de trabajo, por cuanto abre la vía a la incorporación de los conflictos de los trabajadores autónomos, en especial de los TRAUDE, en el SIMA, con lo que se avanzaría en la convergencia de tratamientos. Aunque se salva la posibilidad de fijar otras vías por Acuerdo Colectivo de Interés Profesional, es evidente el propósito de los sujetos socioeconómicos por hacer del ASEC el modelo de referencia.

En este estudio se da cuenta de todas las novedades al respecto, si bien no se limita a la exposición de sus contenidos sino a identificar los principales problemas aplicativos e intentar dar una solución práctica. Naturalmente, no se renuncia, como es habitual, a ofrecer una valoración crítica tanto de cada aspecto de la regulación como de su significado global, que no duda en calificar de limitada, en espera de mayores logros para este colectivo de trabajadores en busca de su Estatuto, como los personajes de Pirandello iban en busca de autor.

**Palabras clave:** trabajador autónomo económicamente dependiente, registro de asociaciones profesionales, estadísticas de empleo y registro de contratos.

# Sumario

1. Prefacio: estatuto profesional del trabajador autónomo, ¿una cuestión de fe jurídica?
2. Los sujetos del contrato de TRAUDE: algunas aclaraciones para su determinación.
3. La regulación reglamentaria del contrato «ordinario» de trabajo por cuenta propia dependiente: forma y contenido.
4. Colectivos especiales: las peculiaridades del contrato de TRAUDE en el sector de los agentes de seguros.
5. El registro estatal de asociaciones profesionales del colectivo de trabajadores autónomos.
6. El encuadramiento en la Seguridad Social: validez de los actos anteriores a la entrada en vigor del Real Decreto.
7. Procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos colectivos entre los TRAUDE y los clientes: el intento de normalización sociolaboral del IV ASEC.
8. Reflexión final: hay que seguir esperando al «Mesías».

Anexo I.

Anexo II.

*«¡Pero si no lleva nada! –gritó, al fin, el pueblo entero–.  
Aquello inquietó al Emperador; pues barruntaba que el pueblo tenía razón;  
mas pensó: "Hay que aguantar hasta el fin". Y siguió más altivo que antes; y los ayu-  
das de cámara continuaron sosteniendo la inexistente cola»*

H. C. ANDERSEN. *El traje nuevo del Emperador. Cuento Infantil.*

## 1. PREFACIO: ESTATUTO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO, ¿UNA CUESTIÓN DE FE JURÍDICA?

El mismo mes que entraba en vigor, al menos formalmente, la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo –LETAU–, tuve la oportunidad de acercarme por vez primera, y cómo no en esta Revista, al estudio de una norma legal como mínimo singular, tanto por su estructura como por su contenido, y también por su técnica legislativa. En aquel momento <sup>1</sup>, la euforia que había desatado en múltiples sectores tal legislación me llevó a intentar ser más ponderado que de costumbre en mi juicio crítico, y planteé el primer balance de la LETAU diferenciando entre lo que ofrecía a la entrada en vigor y lo que «prometía» para el futuro. Si de presente quedaba claro que la norma, cuando menos, resultaba decepcionante, limitándose a ser más a una propuesta «simbólica» o, a veces, incluso un puro espejismo respecto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –LET–, de futuro, podía configurarse como un esperanzador punto de partida para un cambio significativo en las políticas socio-laborales a favor del trabajo autónomo y en la configuración, en serio, de un auténtico régimen profesional para estos colectivos, en general y en especial para esa figura, en principio en extremo contradictoria, como son los trabajadores autónomos económicamente dependientes –TRAUDE–.

Con posterioridad, numerosos estudios se han sucedido en torno a la LETAU, bien analizándola, casi desmenuzándola –cuando no «despedazándola»– hasta sus más íntimos extremos, bien estudiando aspectos concretos. Y sin duda las posiciones en torno a su significado y alcance son muy dispares, y encontramos de todo, como en la «viña del Señor» –vaya esta concesión al, espero, superado período de «pascua de pasión, muerte y resurrección»–. Ahora bien, a mi juicio, y al margen del comentario de aspectos concretos, tengo para mí que la opinión mayoritaria, confesada o proclamada sin tapujos o apuntada, se dirige en un sentido extremadamente crítico con la LETAU, hasta el punto de llegar incluso a desdeñarla, tanto por sus deficiencias técnicas, que las tiene, cuanto por su debilidad en el plano de la política del derecho. El vaciamiento jurídico, e incluso histórico de esta norma legal, pese al orgullo exhibido, sin pudor sea todo dicho, por el legislador, llega hasta explicar la LETAU con la fábula del «Emperador» que sufrió la mofa de quien le hizo creer que llevaba el «traje» más fascinante que nunca hubiera existido cuando, realmente, iba «desnudo <sup>2</sup>».

<sup>1</sup> Vid. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, número 295, octubre 2007.

<sup>2</sup> Se trata del conocido cuento de Hans Christian ANDERSEN, recientemente referido por DESDENTADO, A., como la mejor forma de resumir lo que significa la LETAU. Cfr. el comentario de esta norma, que considera paradigma de la «legislación programática», tan en boga en nuestros días, en la *Revista de Derecho Social*, número 44, 2009, págs. 13 y ss.

Al margen de evidenciar que el gusto por el buen vestir –trajes nuevos y de marca– no es una cuestión de nuestros días, el cuento tiene el valor de recordarnos algunas «verdades» de la sabiduría popular, como la de que «solo los niños» –y los locos creo– parecen decir la verdad. Y es que mientras el «gentío, desde la calle y las ventanas», decía, sin duda controlados y animados por los funcionarios y demás servidores del Emperador, «*¡Qué preciosos son los vestidos nuevos del Emperador! ¡Qué magnífica cola! ¡Qué hermoso es todo!*», solo la voz de la inocencia de un niño se levantaba para decir: «*¡Pero si no lleva nada!*». Ante su insistencia, el padre crédulo del hijo, gritó a su vez: «*¡Dios bendito, escuchen la voz de la inocencia!*». Y a partir de ahí, dice el cuento, «*todo el mundo se fue repitiendo al oído lo que acababa de decir el pequeño*».

Sin necesidad de recordar más textos de este conocido cuento, porque estoy seguro de que el/la lector/a de esta Revista ha captado ya el significado de la fábula, más bien de la parábola incluso, creo que es suficiente para entender que se está produciendo un curioso enfoque a la hora de analizar esta norma, e incluso otras tan recientes y coetáneas como la LETAU –ejemplo: la «Ley de Igualdad entre Sexos», o el Estatuto Básico del Empleado Público, que ahora no toca reanalizar –aunque tiempo habrá–. Y es que en gran medida el comentario jurídico de estas normas se inicia con una toma de postura previa sobre el valor global de la misma: o se cree en ella, y se trata de avanzar en su reconstrucción de sentido por la vía interpretativa, o no se cree mucho, o nada, y entonces se la descalifica –es la posición, por ejemplo, del TS en relación al significado del derecho a negociar individualmente la adaptación de la jornada por el ejercicio de algún derecho de conciliación de la vida laboral y familiar reconocido por el art. 34.8 y negado por el TS–. En definitiva, el análisis jurídico de una ley, como sucede en particular con la LETAU, termina siendo una cuestión más de «fe jurídica» que de «técnica hermenéutica o interpretativa».

Aunque como jurista que forma parte de eso que llaman «comunidad científica» creo en la función crítica de nuestro trabajo, aunque pegada a la práctica en que nos movemos, para nada puedo estar de acuerdo en esta deriva del análisis jurídico, que convierte la sana crítica en una toma de postura de estricta política del derecho en relación a la que supone la elegida por una ley. No voy a proseguir, de momento, por esta senda. Ahora, lo más relevante es poner de relieve que, se piense lo que se piense, parece evidente que los poderes públicos concernidos por los mandatos legales derivados de la LETAU están convencidos de que esta norma tiene consecuencias y, por tanto, han de actuar. De ahí, que desde su aprobación se hayan sucedido diferentes actos con valor jurídico orientados a convencer de su realidad.

Cierto, quién sabe si a estos «instrumentos» del poder no les estará pasando lo que al Emperador del cuento que, pese a sentirse inquieto por los comentarios del pueblo –en este caso tanto del «público destinatario» (muchos colectivos de autónomos), como de la «crítica» (los célebres «expertos/as»)– sobre su desnudez, prosiguió su camino, decidido a «aguantar hasta el fin». Más aún «*siguió más altivo que antes; y los ayudas de cámara continuaron sosteniendo la inexistente cola*».

Pues bien, el pasado 4 de marzo se publicó el Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que desarrolla reglamentariamente las características del contrato de trabajo autónomo económicamente dependiente –TRAUDE– y se crea el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos (REATA). A estos efectos, sabido es que el reconocimiento como tipo contractual

especial, si bien formalmente dentro del trabajo autónomo y no en el seno del trabajo asalariado, y la regulación legal de la figura del «trabajador autónomo económicamente dependiente» –TRAUDE, a partir de ahora– es, junto al compromiso de crear el *Consejo de Trabajo Autónomo*, el aspecto más novedoso u original del Estatuto del Trabajo Autónomo –ETAU– aprobado por la significativa, aunque criticada, Ley 20/2007, 11 de julio –LETAU–. Como se recordará, la LETAU surgió como respuesta legal y social ante la evolución creciente de esta figura, definiendo sus características configuradoras, contemplando sus derechos y obligaciones, así como su nivel de protección social, con especialidades respecto del régimen socio-profesional y ocupacional común para el trabajador autónomo.

De este modo, el Gobierno ha evidenciado, o al menos lo intenta, su voluntad de dar cierta credibilidad a la ley, por muchos descalificada como pura «legislación simbólica», como mero «espejismo» legal, cumpliendo con algunos compromisos de desarrollo reglamentario establecidos en la LETAU. Por lo tanto, se pretende, de una parte, *dar cumplimiento a algunos mandatos* de desarrollo reglamentario tasados en ciertos preceptos específicos, y, de otra parte, mejorar técnicamente la regulación de algunos otros preceptos que, como advierte, la EM de la norma reglamentaria «*requieren profundización y clarificación técnica*». En la primera dirección estarían la:

- a) Remisión reglamentaria explícita de los artículos 12.1 y disposición final 5.<sup>a</sup> de la LETAU, para la regulación de las *características propias del contrato de TRAUDE*, así como de su registro en la Oficina Pública de Empleo.
- b) Realizada también explícitamente por la disposición adicional 17.<sup>a</sup>, en orden a la fijación de las *singularidades propias del contrato de TRAUDE en el sector de seguros*.
- c) Hecha, de modo implícito, por el artículo 20.3 de la LETAU respecto de la creación del *Registro para la Inscripción de las Asociaciones* de los Trabajadores Autónomos.

Por lo que hace al segundo objetivo, la clarificación reguladora se centra en la realización de algunas precisiones, de limitado alcance cuantitativo y cualitativo, para tratar de facilitar el *modo de cálculo del criterio económico* determinante de la cualidad de TRAUDE y que se fija en el artículo 11.1 de la LETAU –qué rentas se incluyen para llevar a cabo el cálculo del 75% de los ingresos a realizar por la empresa cliente–. La opción legal por un criterio cuantitativo y no cualitativo, como proponía por la Comisión de los Expertos designados para la elaboración de un texto que sirviera de referencia al Proyecto de Ley, abre notables interrogantes en torno a esta cuestión, que es muy significativa por cuanto determinará el incluir o no a un determinado autónomo dentro de este régimen especial, más protectora, al menos en las apariencias, que el régimen común del trabajo autónomo.

Estos cuatro aspectos son los que el presente Real Decreto tiene como objeto desarrollar. La práctica totalidad de las disposiciones adicionales y transitorias tienen que ver igualmente con ellos. No obstante, el Real Decreto recoge un quinto tema, relativo al régimen de protección social de este colectivo, y más particularmente a la relación de  *encuadramiento en el RETA de los TRAUDE*  –disposición transitoria 4.<sup>a</sup> (convalidación de los actos a tal fin llevados a cabo antes de la entrada en vigor de la norma reglamentaria) y disposición final 2.<sup>a</sup> (modificación del Reglamento General regulador de esta materia)–. Estos son, pues, los 5 ejes de la regulación reglamentaria que aquí pretendo comentar en sus principales puntos, tanto desde un plano crítico como práctico.

Junto al Real Decreto 197/2009, y su normativa administrativa de gestión, y también en el plano de los derechos colectivos de los trabajadores autónomos, hay que destacar otra novedad, a mi juicio más relevante que la reglamentaria. Me refiero a la previsión que hace al respecto el recientemente publicado *IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos –IV ASEC–*. Como veremos con algún detalle, su disposición adicional 3.<sup>a</sup> abre este acreditado y consolidado sistema de solución no judicial de los conflictos colectivos a los que, de este género, puedan producirse en el ámbito del trabajo autónomo, con lo que se daría un paso más en la normalización sociolaboral de este.

## 2. LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRAUDE: ALGUNAS ACLARACIONES PARA SU DETERMINACIÓN

Como es sabido, se considera legalmente TRAUDE al trabajador autónomo, delimitado en los términos del artículo 1.1 de la LETAU –realización habitual, personal y directa de una actividad económica–, que, no obstante esa autonomía jurídica, realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo predominantemente para un cliente del que recibe, al menos, el 75% de sus ingresos, y en el que concurren las restantes condiciones establecidas en el ETAU. Pues bien, el artículo 1 del Real Decreto 197/2009 recuerda lo que se entiende por TRAUDE y lo que ha de entenderse por cliente, que son los dos sujetos que constituyen esta relación profesional especial. El precepto es, así, completamente inútil, porque no aporta nada más que traer a su texto reglas claras fijadas en la ley. La redundancia llega hasta el extremo de reiterar el papel secundario, cuando no puramente «advenedizo», de esta regulación, pues lo mismo que el artículo 3.1 a) de la LETAU hacía saltar por los aires toda esperanza, albergada honestamente por buena parte del colectivo de trabajadores autónomos, sobre el valor de auténtica mejora sustancial de la LETAU, también el Real Decreto ha querido dejar bien claro que su régimen es aplicable «en lo que no se oponga» a la normativa propia de su actividad –art. 1.3, párrafo 1.º *in fine* RD–.

Algo de más contenido clarificador tienen las tres reglas que aporta el Real Decreto a fin de determinar, material y formalmente, la condición de TRAUDE. Este conjunto de reglas busca básicamente reforzar la seguridad jurídica, una de las preocupaciones más relevantes de la entera regulación, tanto para el TRAUDE mismo como para la empresa que le contrata. A saber:

- a) La regla de *concreción de las rentas computables* como rendimiento del trabajo para el cálculo del 75% de ingresos del TRAUDE a percibir del cliente (art. 2.1 RD).
- b) El deber a cargo del TRAUDE de *comunicar* tal condición al cliente (art. 2.2 RD).
- c) La facultad reconocida al cliente para *requerir al TRAUDE*, en todo momento de la relación contractual, *la acreditación de tal cualidad* (art. 2.3 RD).

Por lo que hace a la *regla de cómputo*, se entienden como ingresos percibidos por el TRAUDE del cliente los **rendimientos íntegros**, de naturaleza dineraria o bien en especie – al valor normal de mercado *ex art. 43 de la Ley 35/2006, IRPF–*. Por su parte, para el cálculo del 75%, estos ingresos se pondrán en relación con los ingresos totales percibidos por el trabajador autónomo por rendimien-

tos de actividades económicas o profesionales como consecuencia del trabajo **por cuenta propia** realizado para todos los clientes. En este cálculo queda incluido:

- El trabajo que se toma como referencia para determinar la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente.
- Los rendimientos que pudiera tener como trabajador **por cuenta ajena** en virtud de contrato de trabajo, bien sea con otros clientes o empresarios o con el propio cliente.

En cambio, **se excluyen** para el cálculo los ingresos que procedan de:

- Los rendimientos de capital o plusvalías que pudiera percibir el TRAÚDE derivados de la gestión de su propio patrimonio personal.
- De la transmisión de elementos afectos a actividades económicas.

Como puede comprobarse se pretende garantizar que se compute solo renta, esto es, rendimientos del trabajo en el sentido estricto, y no «rendimientos de capital» o del patrimonio, personal o social. Cuenta la disponibilidad periódica de renta derivada del trabajo autónomo y no otras fuentes de ingresos del TRAÚDE.

Junto a este criterio cuantitativo, el Real Decreto nos recuerda que la condición de TRAÚDE exige reunir simultáneamente otras condiciones de tipo cualitativo. A saber:

- El *carácter estrictamente personal y directo de la prestación* de servicios para el cliente: De ahí, que se le exija no tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena –prohibición de contratación directa– ni, lo que resulta más cuestionable, contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros –prohibición de contratación y/o utilización indirecta–.
- La *garantía del carácter autónomo de su prestación de servicios*: por eso se le prohíbe ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores del cliente. Se excluyen de esta exigencia los TRAÚDES del sector de transportes –disp. adic. 11.ª LETAU y disp. adic. 1.ª RD–.
- La *garantía del carácter autónomo de su organización*: de ahí, la necesidad de disponer de infraestructura productiva y material propios. Aunque, claro está, no se determina qué envergadura, dimensión o importancia ha de tener esta infraestructura propia. También se requiere el desarrollar su actividad bajo criterios organizativos propios, sin perjuicio, claro está, –una vez más «quien hace la ley hace la trampa»–, de la posibilidad de recibir «indicaciones técnicas de carácter general» de su cliente. Se excluye también el sector del transporte.
- La *garantía del carácter de trabajo por cuenta propia*: de ahí, que se le exija percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente. Debe constar, pues, que el TRAÚDE asume el riesgo y ventura de su actividad, en la medida en que no se quiere alterar el régimen de distribución de riesgos económicos –ganancias y pérdidas– típicos del esquema contractual civil o mercantil. De esta exigencia se excluyen tanto los TRAÚDES del sector de transporte como los de agente comercial.

El carácter redundante de esta exigencia se pone de relieve en la obligación de hacer constar expresamente, como luego se verá, la condición de TRAUDE. A tal efecto, no solo se le pedirá una «*declaración conjunta*», de «asentimiento», de que concurren dichos extremos –art. 5.1, párrafo segundo–, sino también una «*declaración individual*» del TRAUDE en la que quede constancia de que no incurrirá en las condiciones prohibidas por la LETAU para tener la cualidad de TRAUDE. Es una reiteración de las exigencias ya declaradas conjuntamente, por lo que se me escapa qué sentido tiene más allá de hacerle «jurar y perjurar» al TRAUDE que lo es.

Entre las declaraciones que se le exige al TRAUDE está la de no ser ni «titular de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público» –art. 5.2 letra f)–, ni ejercer «su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho...» –art. 5.2 letra g)–. Se trata de una norma excluyente de este régimen profesional especial que ha resultado más cuestionable, por apartarse el tipo normativo del tipo real, por cuanto dejaría fuera del mismo a un importante colectivo de estos autónomos que han venido respondiendo a los esquemas contractuales y socio-económicos del trabajo económicamente dependiente. Con esta regla un cierto colectivo de TRAUCES en sentido material no podrán «normalizar» su situación, sin perjuicio de las reglas más favorables otorgadas a ciertos sectores específicos –seguros, transportes...–.

La norma reglamentaria, sin embargo, no podía dejar de integrar alguna previsión al respecto, como hace en su disposición adicional 8.<sup>a</sup>, relativa a los «profesionales en régimen societario». Una regla que, a mi juicio, buscando con buen criterio clarificar la situación, puede inducir, tal y como ha quedado redactada, a alguna confusión al respecto. La disposición adicional 8.<sup>a</sup> precisa que, no obstante la referida exclusión del régimen de TRAUCES para quienes, aun reuniendo las notas caracterizadoras del mismo presten sus servicios en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica válida, tal regla ha de entenderse «sin perjuicio del contrato» de TRAUCES que sí puede existir entre el profesional y un «cliente distinto de la sociedad o persona jurídica en la que esté inserto».

Pues bien, para este supuesto concreto, establece una nueva regla de concreción de las rentas a computar para el cálculo del porcentaje del 75%, conforme a la cual se incluirán en tal cómputo «los ingresos totales», esto es, incluyendo los que perciba de la sociedad de la que forme parte. Queda claro que con esta *regla de transparencia patrimonial* se quiere evitar, paradójicamente, que se pueda usar la fórmula colectiva, personificada o no, para eludir la sujeción a la normativa del contrato de TRAUCES.

En la medida en que, conforme al diseño legal, es posible que el cliente contratara con el TRAUCES sin saber que este tiene tal condición, adquiere sentido el deber de **comunicar a su cliente tal cualidad** en el momento de celebrar un contrato especial. Aunque en la norma legal queda oscuro, la norma reglamentaria califica este deber como un presupuesto para la celebración del contrato de TRAUCES, pues el artículo 2.2 del Real Decreto condiciona claramente la celebración del contrato –«para poder celebrar el contrato...» al cumplimiento de aquel deber de comunicación. Más aún, si el TRAUCES incumple este deber formal no podrá acogerse al régimen profesional especial legal y reglamentariamente establecidos para este colectivo, sin posibilidad de subsanación. De este modo, y si bien no se recoge la sanción de nulidad, entiendo que la norma que requiere la comunicación es una *norma imperativa* y, como tal, podría considerarse que su incumplimiento acarrearía

la invalidez del contrato de TRAUDE y no ya solo su ineficacia. Esta interpretación normativa se podría sostener, no obstante la concepción restrictiva de la invalidez de los contratos, al margen de cuál sea la solución que se dé al debate en torno a la naturaleza constitutiva o no de la forma escrita del contrato, respecto de lo cual el Real Decreto no se pronuncia<sup>3</sup>.

Ahora bien, es igualmente manifiesto que una conclusión de este tipo me resulta harto desproporcionada, e incluso contraproducente, en relación a la teleología de la LETAU, si es creíble, claro está, que busque mejorar la protección de este colectivo. En efecto, si se acepta esta tesis peligra claramente este objetivo tuitivo, pues bastaría con evitar esta declaración para que se evapore el régimen de garantías. Por lo tanto, se otorga un excesivo peso al principio de autonomía de la voluntad, así como también al modelo de autogestión, que hace recaer la existencia misma del tratamiento legal de la concurrencia o no de una amplia gama de declaraciones de voluntad, ya se hagan de modo conjunto ya individualmente, como es el caso de esta declaración. Cierto que la centralidad de los actos de autonomía privada en esta relación encuentra amparo en el sistema de fuentes previsto por la LETAU, que concede un protagonismo elevado, en coherencia con la naturaleza civil o mercantil de la relación que quiere salvaguardar a toda costa, a los actos de voluntad de las partes. Ahora bien, no se compadece nada bien ni con el carácter especial de este régimen profesional, asentado sobre la diversa posición contractual que tienen cliente y TRAUDE y que justifica, precisamente, un mayor intervencionismo protector público, ni con la situación real de estas relaciones, en las que es evidente la asimetría de poderes y de capacidades de decisión.

Por eso, con carácter general, entiendo que debe huirse del formalismo extremo, pues, como nos ha enseñado una abundante y antigua jurisprudencia social –que es la que tendrá que resolver estas cuestiones controvertidas–, en materia contractual *las cosas no suelen ser lo que los contratantes dicen que son, sino lo que son realmente*, esto es, cómo se desenvuelven en la vida ordinaria, en la práctica, las prestaciones de servicios contratadas. Aunque soy igualmente consciente de la evolución de esta regla en sede jurídico-laboral, de modo que se tiende a dar más protagonismo al acto de voluntad de las partes, entiendo que no estaría de más recuperar también para este ámbito el otro llamado «principio de realidad», y que no es, a mi juicio, sino un modo algo exótico de llamar al «principio de efectividad» de la norma jurídica, esto es, el mandato inherente a toda norma jurídica de defender su vigencia útil en la realidad ordinaria que aspira a gobernar, incluso por encima de la concreta situación declarada y/o formalizada de las partes. El presupuesto básico, en definitiva, de un régimen de protección, por limitado que este sea –como aquí sucede– no puede centrarse más que en la verificación de que concurren los presupuestos jurídico-materiales sobre los que se asienta ese régimen... En consecuencia, entiendo que es necesario introducir una cierta lectura correctora del exceso de formalismo que impera en la LETAU y más aún en su normativa de desarrollo en orden a la configuración jurídica de este nuevo tipo contractual que es el contrato de TRAUDE.

Debe recordarse que, en todo caso, la condición de TRAUDE **solo se podrá ostentar respecto de un único cliente** –art. 12.2 LETAU–. Aunque es sabido que se admite contratar con varios clientes la prestación de servicios propia de trabajador autónomo en el sector de que se trate. Precisamente, conforme al artículo 12.3 de la LETAU un trabajador autónomo puede contratar con varios clientes su actividad económica sin que ninguno de ellos conociese tal hecho, de modo que incluso

<sup>3</sup> Cfr. GOERLICH PESET, J.M. *Trabajo autónomo: nueva regulación*. Tirant lo blanch. Valencia. 2007, págs. 58-62; MONTAÑA MELGAR, A. *Estatuto del Trabajo Autónomo*. Civitas. Madrid.2007, págs. 154-155.

si se produjera como circunstancia sobrevenida la de ser TRAÚDE se debería respetar en su integridad el contrato originario firmado, que sería eficaz hasta la extinción del mismo, salvo pacto novador en orden a adaptarlo a las nuevas condiciones que corresponden al TRAÚDE.

Pero no concluyen aquí las exigencias formales de la normativa, porque el Real Decreto ha considerado también oportuno otorgar a la empresa cliente una facultad, la de requerir al TRAÚDE **la acreditación** del cumplimiento de las condiciones legales para que sea incluido en el régimen de TRAÚDE. Como lo verdaderamente importante es, según se ha dicho, que se tenga un conocimiento real de la citada situación de dependencia económica, se permite que ese requerimiento se pueda hacer en la misma fecha de la celebración del contrato, lo que debería ser la regla general, en la medida en que para su firma es necesario hacer constar expresamente tal condición, asentida por ambas partes del contrato, o en cualquier otro momento de la relación contractual.

El alto grado de dinamismo que puede tener esta relación contractual justificaría que exista un cierto control por parte del cliente de cuál es en cada momento de la misma la posición que mantiene con el trabajador autónomo. No obstante, en caso de requerimiento hecho post-firma del contrato, se exige que haya pasado un tiempo razonable desde la última vez que se solicitó la acreditación de tales circunstancias. Se trata con ello de no sobrecargar la posición contractual del TRAÚDE con excesivos deberes formales, ya abundantes en esta regulación especial. Así, es necesario que hayan transcurrido al menos seis meses desde la última vez que le solicitara tal acreditación (art. 2.3 RD). Por su puesto, esta facultad de requerir, y la consiguiente obligación de acreditar, existen «sin perjuicio del ejercicio de las acciones judiciales oportunas en el supuesto de controversia derivada del contrato».

La norma reglamentaria, evidenciando tanto la obsesión por las formas como, en paralelo, por la seguridad jurídica para las partes, se ha preocupado de concretar lo que ha de entenderse por «documentación acreditativa de los ingresos». A estos efectos, vuelve a remitir, cómo no, al libre acuerdo de los firmantes, sin más límite que el que se trate de documentos admitidos en Derecho, regla inútil por obvia.

Ahora bien, por si no quedase claro cómo hacer frente a esa obligación de tipo documental, se remite expresamente tanto a la declaración en tal sentido exigida al TRAÚDE por el artículo 5.2 del Real Decreto, nueva obviedad, como a un documento también muy esperable: la última declaración del IRPF efectuada o, en su defecto, el certificado de rendimientos emitido por la Agencia Estatal de Administración Tributaria –AEAT– (art. 2.4 RD). La verdad es que esta norma no merece más comentario que el de su obviedad, por tanto, podrían perfectamente habérsela ahorrado.

En relación al *sujeto* «cliente» el intento de clarificación no puede ser más vano, pues no se aporta tampoco nada nuevo. En este sentido, y por buscarle «3 pies al gato», creo que es merecedor de crítica el que la norma reglamentaria insista en el dualismo simplificador de la LETAU. Así, cuando se considerara «cliente» a estos efectos a la «persona física o jurídica para la que se realiza la actividad económica o profesional...» de referencia se está ignorando que existen otras posibilidades, como que se trate no de una persona jurídica sino de un «sujeto no personificado». Así sucede, por ejemplo, con las formas de organización de la actividad económica que asuma la forma de Comunidad de Bienes, o de Grupo de Empresas, por ejemplo. Por lo tanto, la norma se revela más tradicional que el esquema tripartito presupuesto por el artículo 1.2 de la LET.

### 3. LA REGULACIÓN REGLAMENTARIA DEL CONTRATO «ORDINARIO» DE TRABAJO POR CUENTA PROPIA DEPENDIENTE: FORMA Y CONTENIDO

#### 3.1. La forma escrita del contrato de TRAUE: ¿tiene valor constitutivo?

Reiterando lo dispuesto en el artículo 12.1 de la LETAU, el artículo 4.1 del Real Decreto exige que el contrato para la realización de la actividad profesional de TRAUE celebrado entre este y su cliente deberá formalizarse siempre por escrito. Luego el precepto se destina a establecer el contenido obligatorio o mínimo y el potestativo de este tipo contractual. El énfasis con que se trata en la norma la cuestión de la forma por escrito ha llevado a un intenso debate doctrinal, como ya se anticipó. Así, mientras para un sector autorizado estaríamos ante un imperativo de carácter constitutivo, para otros autores no tendría tal requerimiento esa eficacia solemne. O lo que es lo mismo, mientras unos consideran que estamos ante un *contrato formal*, pues la validez, o cuando menos la eficacia del contrato de TRAUE, quedarían estrictamente condicionadas a su ajuste a la concreta forma normativamente prescrita, para otros no lo sería, sino que se trataría de un contrato informal en sentido estricto.

Al respecto, una cosa parece cierta. Frente al principio de libertad de forma que preside tanto la contratación de trabajo en régimen de autonomía –art. 7 LETAU– como en régimen de dependencia jurídica –art. 8.1 LET–, los contratos de TRAUE exigen forma escrita. La norma es expresión, pues, de una garantía legal a favor tanto de la seguridad jurídica –conocimiento entre las partes y frente a terceros de la existencia de este tipo contractual especial–, como del TRAUE. Esta garantía pretendería evitar la continuidad de una regla de experiencia que el llamado principio espiritualista, que rige nuestro sistema de Derecho, suele provocar y es que, por lo común, esta libertad de forma tiende a perjudicar a quienes tienen un menor poder contractual real, al dejar en manos de quien asume la posición de mayor poder de decisión la fijación de buena parte de las condiciones de prestación, así como la existencia del vínculo formal.

Ahora bien, la cuestión interpretativa está en saber qué efectos concretos o qué alcance tiene esa garantía. Y es aquí donde divergen las posiciones. A mi juicio, no son débiles los argumentos que, como también antes apunté, conducirían a concluir sobre el valor constitutivo de esta exigencia formal. El extremado enfoque formalista ya evidenciado en la norma legal y sobre todo en la norma reglamentaria serían unos aliados sólidos de esta orientación. Sin embargo, y como antes indiqué respecto del valor a otorgar a la declaración del TRAUE sobre tal condición, creo que es obligado hacer una interpretación correctora del rigor formalista que desborda toda la regulación aquí comentada.

Como ya sostuve en la primera ocasión que tuve la oportunidad de pronunciarme sobre el tema, y luego confirmé en un trabajo posterior en colaboración con otro autor, conviene poner en sus justos términos esta garantía. Por un lado, es de todo punto obligado ponderar en sus justos términos esta regla, situándola en el contexto o marco normativo en el que ha de interpretarse, que no es otro que el Derecho Común de los Contratos –art. 3.1 b) LETAU–. Desde este punto de vista, se comprueba de modo inmediato que las diferencias de esta regulación legal, con existir, apenas si resultan significativas respecto de la regulación prevista en los artículos 1.279 y 1.280 del Código Civil. A este respecto, el primero autoriza a las partes a compelerse recíprocamente a llenar la forma escrita desde

que hubiese intervenido el consentimiento y demás requisitos de validez. El segundo no condiciona la eficacia a la exigencia de «documento público», sino tan solo la eficacia frente a terceros –protección de terceros de buena fe–, de modo que para que surta efectos deberá cumplirse el requisito de la forma, pero sin afectar a su validez.

Asimismo, tampoco el artículo 1.280 del CC establece un régimen especial de prueba tasada, de modo que solo pueda probarse su existencia si se da esa forma legalmente prescrita<sup>4</sup>. En consecuencia, se admite su acreditación por cualquier modo aceptado en Derecho. Precisamente, ya hemos visto cómo, a los efectos de dar cumplimiento al deber de acreditar la condición de TRAUE por parte de este al cliente se admite esa misma libertad de pactos, más allá de la declaración incluida en el contrato. Por lo tanto, y pese a una relativa oscuridad del texto legal y la excesiva rigidez del texto reglamentario, entiendo que lo verdaderamente relevante, una vez más, es acreditar que existe en la realidad socioeconómica una prestación que se desenvuelve en estos términos, a partir de cuya acreditación –por cualquier forma reconocida en Derecho–, y solo a partir de ella, será de aplicación el régimen especial de TRAUE, tal y como ha aclarado el artículo 2.2 del Real Decreto. Naturalmente, en caso de incumplimiento de la forma escrita –incluso de la obligación de registro, que luego se analizará, por estar también regulada en esta norma reglamentaria– procederá acudir a la garantía prevista en el artículo 7.1 *in fine* de la LETAU, conforme a la cual «cada una de las partes podrá exigir de la otra, en cualquier momento, la formalización del contrato por escrito». La propia respuesta dada a esta situación en las normas transitorias, tanto en la LETAU como en las normas reglamentarias, avalarían esta lectura flexible, no formalista.

Por otro lado, conviene igualmente recordar que en modo alguno estamos ante una auténtica novedad u originalidad para este sector de contratación, si atendemos, como se debe –así lo ordena el art. 3.1 a) LETAU–, a la legislación específica de algunos de estos colectivos de trabajadores en régimen de autonomía. Así, conforme al artículo 13.1 de la Directiva comunitaria relativa al contrato de agencia, cada parte, previa solicitud, «tendrá derecho a obtener de la otra parte un escrito firmado en el que se mencione el contenido del contrato, incluido el de los apéndices ulteriores». Este derecho se considera, además, «irrenunciable». Por su parte, el apartado 2 recoge la clásica cláusula de defensa de la norma más favorable estatal, de modo que un Estado miembro puede «disponer que un contrato de agencia solo sea válido si se hace constar por escrito». Esto es, se admite la limitación a la libertad de forma. En este contexto, el artículo 22 de la Ley sobre Contrato de Agencia (LCA) –con una garantía análoga a la prevista en el art. 8.4 LET para los contratos de trabajo que no se formalicen por escrito, y el 7.1 LETAU– reconoce que cada una de las partes «podrá exigir de la otra, en cualquier momento, la formalización por escrito del contrato de agencia, en el que se harán constar las modificaciones que, en su caso, se hubieran introducido en el mismo».

En suma, a la vista de estas observaciones, entiendo que sería un error leer de un modo diferente estas exigencias de forma escrita para el contrato de TRAUE. En este sentido, considero que la nueva regulación no ha querido aportar originalidad o novedad alguna a la situación anterior, pese a reforzar el formalismo que rodea este tipo contractual especial, sino que tan solo se ha limitado a generalizar, y si acaso a concretar, ciertas regulaciones ya presentes en la legislación específica de algunas de las principales modalidades a través de las cuales se formaliza este vínculo contractual civil o mercantil –o administrativo en su caso– que da lugar a situaciones de TRAUE.

<sup>4</sup> Vid. DÍEZ PICAZO, L. *Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial*. T. I. Madrid. Civitas.

### 3.2. El contenido mínimo u obligatorio del contrato de TRAUDE.

De nuevo en aras de la transparencia contractual y de la seguridad jurídica, tanto para las partes como para el mercado en general, la norma reglamentaria ha fijado lo que se considera *contenido mínimo u obligatorio* –contenido necesario– del contrato de TRAUDE –art. 4.2 RD en relación con su art. 5–. Si la mayor parte de estas prescripciones específicas obligatorias tienen un alcance formal, otras afectan de lleno a las condiciones de prestación de este trabajo, por lo que tiene un sentido o alcance clara o netamente regulador –función reguladora– del reglamento de deberes y obligaciones contractuales entre ambas partes. Así, entre las *cláusulas de contenido formal* obligatorias, incluidas las que definen aquellos aspectos estructurales que integran todo contrato –objeto, causa–, hay que incluir:

- a) La *identificación de las partes* que lo conciertan.
- b) La precisión de los *elementos que configuran la condición* de económicamente dependiente del trabajador autónomo respecto del cliente con el que contrata.

Se trata de dejar constancia fehaciente de que en el caso concreto concurren todas y cada una de las condiciones legalmente exigidas para atribuir la cualidad de TRAUDE. La norma reglamentaria dedica todo el artículo 5 a fijar el modo en que ha de darse cumplimiento a esta exigencia formal, evidenciando una auténtica obsesión, por mí ya criticada en estas páginas, por recoger una y otra vez declaraciones en las que se «dé fe» (se comprometan) de que concurren y concurren y siempre concurrirán esas condiciones. Primero, se recuerda que debe constar expresamente la cualidad de económicamente dependiente –art. 5.1 RD en relación al art. 12.2 LETAU–. Luego, se exige que conste expresamente también, ahora mediante cláusula especial en la que se formalice el asentimiento de ambas partes, la condición de jurídicamente autónomo, conforme a los requisitos del artículo 11.2 de la LETAU.

Finalmente, y por si no fuese poco, se dice que «a los mismos efectos que el apartado anterior», el contrato deberá incluir *una declaración del TRAUDE* de que concurren aquellos mismos condicionantes legales, así como otros en igual sentido exigidos por el mismo precepto legal. Es evidente que se quiere dar una apariencia de especial rigor y seriedad del compromiso contractual, a modo de «declaraciones serias», reiterando la voluntad de ambas partes conjuntamente y del TRAUDE por separado de respetar en todo momento los presupuestos legales exigidos para ser beneficiario del régimen profesional especial. Al margen de lo tedioso que resulta este modo de regulación, que se evidencia bien en una imagen injustificadamente reiterativa de este contenido contractual, es imposible no generar en el lector una negativa impresión, llamando incluso a la incertidumbre, pese a que se quiere todo lo contrario. O cuando menos devuelve la regulación a un escenario tan típico del «pensamiento de la sospecha» como el que ha venido sacudiendo este ámbito, en la medida en que por más que se empeñe el legislador no es fácil deslindar las fronteras entre el TRAUDE y los «falsos autónomos». Tanta insistencia en incluir declaraciones escritas sobre la «verdad» del contrato de TRAUDE significa que o bien se tiene «mala conciencia» sobre la eficacia de la regulación, bien se tienen «sospechas» sobre lo frecuente de la tentación para eludir los requerimientos o las exigencias legales, por lo que no se está muy seguro de que realmente se vayan a celebrar contratos de este tipo que respeten las exigencias legales, y por eso quiere que las partes proclamen que sí existen. *Excusatio non petita, accusatio...*

Asimismo, la normativa reglamentaria al enfatizar de una manera tan insistente el juego de las declaraciones escritas parece mutar en contractual lo que tiene un claro amparo legal, esto es, parece querer asegurarse por la vía del compromiso contractual lo que debe estar ya garantizado por determinación legal y que, por lo tanto, no puede depender de la declaración de las partes, ni conjunta ni tampoco de modo aislado. Las cautelas reglamentarias pueden tener razón de ser, dado el riesgo de elusión de este régimen especial, cuya interpretación expansiva bien puede suponer un factor de «deslaboralización» respecto del trabajo asalariado, bien una desnaturalización del trabajo autónomo, del régimen profesional común, hacia cuyo lado será más fácil que puedan orientarse las prácticas elusivas de esta normativa profesional especial. Ahora bien, el mecanismo elegido, la asfixiante reiteración de declaraciones contractuales reconociendo que se dan, como no podía ser de otro modo, los requisitos legales, no es la mejor fórmula para dar garantía del cumplimiento de las normas, que debe ser el objetivo básico de la regulación y que, como acredita la experiencia, depende de algo más que de la voluntad privada.

Quiéralo o no el legislador, y ante eso el regulador reglamentario poco tiene que decir sino seguir los dictados de aquel, el TRAUDE constituye una figura contractual, y por tanto un tipo socioeconómico, específico y diferenciado del régimen profesional común de los autónomos, que se sitúa en la frontera, cuando no lisa y llanamente la traspasa, con el trabajo jurídicamente dependiente. Buena prueba de esta complejidad es que, a pesar del gran esfuerzo por advertir que se trata, en todo caso, de un trabajador autónomo, al que no le resultaría de aplicación la normativa laboral, luego se atribuye la competencia para conocer de las cuestiones litigiosas relativas a tal tipo de trabajadores, sean individuales sean colectivas, al orden social de la jurisdicción. En consecuencia, la constatación de la existencia o no de los requisitos legales de esta figura contractual exigirá de algo más que la declaración solemne de las partes, y en especial del TRAUDE, que es el sujeto con menor capacidad de decisión de los dos que integran esta relación de prestación de servicios profesionales.

- c) El *objeto y causa* del contrato, precisando para ello, en todo caso, el contenido de la prestación del TRAUDE, que asumirá el riesgo y ventura de la actividad y la determinación de la contraprestación económica asumida por el cliente en función del resultado, incluida, en su caso, la periodicidad y el modo de ambas prestaciones.

Entre las cláusulas obligatorias de contenido regulador están:

- a) La duración máxima de la jornada de la actividad, incluyendo su distribución semanal si esta se computa por mes o año, y el régimen del descanso semanal y de los festivos, así como la interrupción anual de la actividad.

En contrato individual, o por Acuerdo Colectivo de interés profesional –ACIP– se fijará, de este modo, la cuantía máxima de la jornada de actividad. La realización de actividad por encima de dicha cuantía máxima será voluntaria, no pudiendo exceder del máximo que se fije en el contrato o por el ACIP. En ausencia de este la jornada no podrá superar el 30% del tiempo pactado. El contrato también fijará el régimen de días festivos, de descansos semanales y el de descanso anual. A este respecto, debe recordarse que, en una de las mayores manifestaciones de espejismo de la LETAU –que quiere generar la ilusión de que les está reconociendo un

«derecho a vacaciones», que es obvio no le reconoce, salvo a su cargo, claro está— se reconoce el derecho del TRAUDE a interrumpir su actividad, como mínimo, esto es, por si no tiene ya suficiente guasa el asunto, mejorable mediante contrato entre las partes o mediante acuerdos de interés profesional, durante al menos **18 días hábiles al año**.

Si la TRAUDE es víctima de la violencia de género, conforme a lo previsto en el artículo 14 de la LETAU y, en su caso, en el acuerdo de interés profesional aplicable, deberá contemplarse también la correspondiente distribución semanal y adaptación del horario de la actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

b) El acuerdo de interés profesional que, en su caso, sea de aplicación.

Recuérdese que en defecto de lo regulado en el contrato, registrarán estos «**Acuerdos de Interés Profesional**», siempre que, de un lado, hubieran sido suscritos en el ámbito funcional y territorial de prestación de servicios, entre el cliente y las asociaciones o sindicatos de autónomos, y, de otro, el TRAUDE estuviera afiliado al sindicato/s firmante y haya prestado su consentimiento expreso. En ellos se pueden establecer las condiciones de forma, tiempo y lugar de ejecución de la actividad o cualesquiera *otras condiciones generales de contratación*. Se trata de típicos *contratos normativos, de eficacia personal limitada*, que gozan de cierta protección, aunque relativa, al exigir consentimiento expreso, frente a la derogación singular por parte de los contratos individuales de TRAUDE. Por eso, estos acuerdos deberán concertarse por escrito y se entenderá nula y sin efecto cualquier cláusula contraria a disposiciones legales imperativas.

### 3.3. El contenido potestativo del contrato de TRAUDE: el intento por vía reglamentaria de introducir una regulación de mejora individual.

Junto al contenido obligatorio o mínimo del contrato de TRAUDE, el Real Decreto prevé otra parte de contenido no obligatorio o de libre determinación por las partes, que podrán incluir, o no, en el contrato cualquier otra estipulación que consideren oportuna y sea conforme a Derecho. En particular, en el contrato se podrá estipular —art. 4.3—:

*a) La duración del contrato de TRAUDE: fecha de comienzo y duración de la vigencia del contrato y de las respectivas prestaciones.*

Conforme al artículo 12.4 de la LETAU —y art. 3 RD—, el contrato de TRAUDE podrá tener una duración temporal o indefinida. De ahí, la importancia de que el contrato fije la duración de la prestación de servicios —o realización de la obra—. No obstante, la propia norma legal, y por tanto también la reglamentaria, cuida de asegurarse que la falta de fijación de esta condición temporal del contrato no perjudique al TRAUDE.

Por eso, en ausencia del pacto individual que concrete la duración del vínculo, se entiende, salvo prueba en contrario, que el contrato de TRAUDE ha sido pactado por tiempo indefinido. La

norma reglamentaria en este caso no se limita a copiar el tenor literal del precepto legal, sino que introduce una regla de aclaración a fin de saber, a título de presunción también *iuris tantum*, desde cuándo surte efectos el contrato a falta de fijación en el propio contrato. En este sentido, conforme al artículo 3 del Real Decreto, párrafo 2.<sup>a</sup>, de no fijarse la duración o servicio determinado «se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato surte efectos desde la fecha de su formalización y que se ha pactado por tiempo indefinido».

Esta norma puede tener algún problema aplicativo si, como antes se ha sostenido, se acepta que el contrato de TRAUDE no tiene carácter constitutivo, sino que se exige la forma escrita para favorecer la seguridad jurídica y la posición del TRAUDE, de modo que se trataría de un requisito a subsanar en un momento posterior al inicio de la relación de TRAUDE en sentido jurídico-material. En efecto, evidenciando una vez más el rigor formalista que caracteriza esta regulación, y que tan contraproducente se puede revelar para la protección del «contratante débil» de esta relación, el TRAUDE, se pone el acento para fijar el momento de producción de efectos en el de la referida formalización contractual. No obstante, como se ha argumentado en este trabajo, es posible que esa relación exista antes de tal formalización, por lo que el momento para la verificación de los efectos debe ser el relativo a la concurrencia de los requisitos que fija la LETAU para identificar la cualidad de TRAUDE, por lo que podría darse antes de esa formalización. Esta idea es admitida por la norma legal y por la reglamentaria, en la medida en que aceptan prueba en contrario, que debe entenderse predicada tanto del carácter indefinido o no de la relación de TRAUDE como del momento en que ha de computarse realmente el inicio de eficacia de esta regulación especial.

#### *b) Las vicisitudes por las que puede atravesar la relación de TRAUDE.*

En cuanto contrato con vocación de permanencia, y, en todo caso, de tracto sucesivo, al menos los contratos de arrendamiento de servicios, queda claro que este vínculo contractual puede sufrir los envites del tiempo. Por eso, la norma reglamentaria cuida especialmente de recordar que esta materia tiene una especial regulación en la LETAU y que conviene no solo atender a esa regulación de modo específico, sino también ayudar a concretarla y, en lo posible, a mejorarla en un sentido tuitivo o de incremento de garantías. Así, expresamente prevé que se pueda regular en el contrato de TRAUDE:

- La *duración del preaviso* con que el TRAUDE o el cliente han de comunicar a la otra parte su desistimiento o voluntad de extinguir el contrato, conforme al artículo 15.1 d) y f) de la LETAU <sup>5</sup>.
- Así como, en su caso, *otras causas de extinción o interrupción* de conformidad con los artículos 15.1 b) y 16.2 de la LETAU.

A estos efectos, recuérdese que el artículo 16.1 de la LETAU recoge explícitamente las siguientes causas de «interrupción justificada» –suspensión– del contrato:

<sup>5</sup> Debe tenerse en cuenta que en ciertos supuestos ya existe una regulación legal de esta cuestión, que actuará en defecto de pacto en contrario. Así sucede, en el ámbito de los contratos de agencia, en el artículo 25 de la Ley 12/1992, del Contrato de Agencia, que establece una duración mínima en función del tiempo de duración del contrato y que es indisponible para las partes salvo, como es obvio, para mejorar la regulación legal.

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Atención a cargas familiares urgentes, sobrevenidas e imprevisibles.
- El riesgo grave e inminente para la vida o salud del TRAUDE, según lo previsto en el artículo 8.7 de la LETAU.
- La IT, la *maternidad* o *paternidad*, debiéndose entender nuevamente estos supuestos en los estrictos términos fijados en la LGSS, y no en la LET.
- La situación de violencia de género, para que la TRAUDE haga efectiva su protección, por lo que se remite a la regulación realizada por la Ley Orgánica 1/2004.
- Fuerza mayor.

Conviene advertir que, en todo caso, se trata de causas atinentes al trabajador y no a la empresa-cliente, a diferencia de lo que sucede respecto de la legislación laboral, en la que sí se contemplan situaciones provenientes de ambas partes. En todo caso, incluso desde esta vertiente subjetiva unilateral, una simple comparación con la regulación laboral actual evidencia las muchas diferencias existentes entre un régimen suspensivo y otro. Por eso, es loable, y creíble, el intento de la norma reglamentaria por favorecer que el contrato de TRAUDE asuma, sin perjuicio del ACIP, una función reguladora y de mejora.

Así, cuestiones tales como la eventual privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria, o incluso la pérdida de cualidades para ejercer la actividad, pero de modo provisional, como la retirada temporal del carné de conducir, en caso de que fuese necesario para la actividad..., etc., son aspectos que merecerían una atención especial en el contrato individual de TRAUDE, al margen, como es obvio, de la posibilidad de hacerlo en el ACIP. A mi juicio, la posible aplicación a estos casos de tales supuestos no resultaría en modo alguno desmesurada, como sí podrían serlo, por ejemplo, la mucho más gravosa para la empresa, situación relativa a la elección de cargos públicos y/o sindicales.

Como viable resultaría la regulación contractual de otros supuestos. Tal es el caso de las situaciones generadas por las posibles *interrupciones colectivas o concertadas de la prestación* que puedan llevar a cabo en el ejercicio de su derecho de defensa de los intereses colectivos de los que son portadores, amparado en la libertad de empresa a falta de reconocimiento del derecho a la huelga o a medidas de conflicto colectivo –no puede tratarse de «cierre patronal» porque no son empleadores–. En caso contrario, el eventual ejercicio de estas medidas conforme a esa libertad no impediría una eventual responsabilidad por daños, conforme al modelo conflicto-libertad frente al modelo conflicto-derecho, sin perjuicio de la lectura que se haga del artículo 19 de la LETAU en orden al reconocimiento o no de este derecho dentro del más global y ambiguo relativo a la «acción colectiva» y que, como se sabe, ya ha dado también lugar a posiciones discrepantes en la doctrina.

El margen de mejora de la regulación es evidente –art. 16.2 LETAU–, tanto en relación a las causas suspensivas o interruptoras como en relación a los efectos. Conforme a la regulación legal, y en el plano de los efectos, no ya de la causa, si el cliente diera por extinguido el contrato en estos supuestos, tal circunstancia se consideraría como no justificada, a efectos de la extinción, debiendo responder de este incumplimiento mediante la acción indemnizatoria a cargo del TRAUDE. No obstante, la LETAU ha querido introducir reglas de flexibilidad en este régimen, de modo que en ciertos supuestos –IT, paterni-

dad, maternidad y violencia de género— si la interrupción ocasiona un perjuicio importante al cliente, que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad, podrá considerarse justificada la extinción del contrato, extigiéndose solo preaviso —art. 16.3, párrafo 2.º *in fine* en relación al art. 15.1 f) LETAU—.

Respecto de las *causas para la extinción* de la relación contractual de TRAUDE, el artículo 15 de la LETAU establece las siguientes, en parte coincidentes con las previstas en el artículo 49 de la LET:

- Mutuo acuerdo de las partes —*mutuo disenso*—.
- Las *causas válidamente consignadas en el contrato*, siempre que no constituya abuso manifiesto de derecho, conforme a lo previsto en el artículo 7.2 del CC, entre las que habrá que incluir la expiración del tiempo convenido para la prestación de servicios.
- Muerte, jubilación o invalidez *incompatibles con la actividad profesional*, conforme a la legislación de Seguridad Social, dado el carácter personal que asume también este trabajo.
- *Desistimiento del TRAUDE*, mediando el preaviso fijado en el contrato o previsto en los usos y costumbres, por lo que de no mediar esta previsión en tales fuentes no habría obligación de preavisar.
- Voluntad del TRAUDE, fundada en incumplimiento contractual grave de la otra parte —*dimisión causal*—.
- *Voluntad del cliente por causa justificada*, debiendo mediar el preaviso estipulado —ha de entenderse que tanto individual como por pacto colectivo, aunque no haya precisión legal al respecto— o acorde con los usos y costumbres.
- Por decisión —desistimiento— de la TRAUDE obligada a extinguir el contrato por causa de ser *víctima de violencia de género*.
- Cláusula de cierre: cualquier otra causa prevista legalmente —STCo 37/1986—.

Como puede comprobarse, la extinción no es enteramente libre para ninguna de las dos partes. No obstante, está claro que el trabajador autónomo tiene mayor margen de decisión jurídica, con lo que se refleja aquí, pero solo parcialmente, el modelo de regulación social típico de la doctrina del «contratante débil». Cuando la extinción se produzca por voluntad de una de las partes basada en incumplimiento contractual de la otra, nacerá a favor del que resuelva justificadamente, el derecho a percibir una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados. Si la resolución es por voluntad del cliente sin causa, el trabajador tendrá derecho a la indemnización anterior, y en caso de que se resuelva el contrato por voluntad del trabajador, sin fundarse en una causa, el cliente podrá ser indemnizado cuando la extinción le produzca un perjuicio importante o paralice o perturbe su actividad.

Cuando la parte que tenga derecho a la indemnización sea el TRAUDE, la cuantía de la indemnización será la fijada en el contrato individual o en el acuerdo de interés profesional que resulte de aplicación. En los casos en que no estén regulados, a los efectos de determinar su cuantía se tomarán en consideración, entre otros factores, el tiempo restante previsto de duración del contrato, la gravedad del incumplimiento del cliente, las inversiones y gastos anticipados por el TRAUDE vinculados a la

ejecución de la actividad profesional contratada y el plazo de preaviso otorgado por el cliente sobre la fecha de extinción del contrato.

*c) La cuantía de la indemnización a que, en su caso, tenga derecho el TRAÚDE o el cliente por extinción del contrato, conforme a lo previsto en el artículo 15 de la LETAU, salvo que tal cuantía venga determinada en el ACIP.*

La importancia del régimen de responsabilidad indemnizatoria antes referido hace que sea especialmente relevante la fijación por contrato de esta cuantía, lo que está claro introduciría seguridad jurídica y podría reducir la litigiosidad en este ámbito. Puede llamar la atención la diferente técnica de articulación elegida en el Real Decreto respecto de la propuesta por la LETAU entre la fuente contractual individual y la fuente colectiva profesional. Mientras que la LETAU no otorga prioridad alguna al ACIP, remitiendo la fijación de la cuantía al «contrato individual o...» al «acuerdo de interés profesional» –art. 15.4 LETAU–, el Real Decreto da prioridad a este. De este modo, la norma reglamentaria parece dar a entender que si en el ACIP se fijara la cuantía de la indemnización el contrato no podría hacerlo, por lo que *la regulación contractual individual sería subsidiaria* respecto de la colectiva, esto es, solo sería posible en defecto de la regla colectiva profesional en tal sentido.

No obstante, conviene precisar que es perfectamente posible que el contrato individual pueda fijar otra cuantía, aun existiendo regulación profesional. Naturalmente, esto será posible siempre y cuando resulte *una regulación de mejora* respecto de la prevista en el ACIP de referencia o de aplicación. Esta regulación ha de entenderse no como Derecho imperativo «absoluto», sino como Derecho Necesario relativo. A este respecto, es evidente que el Real Decreto no puede en modo alguno, ni por rango normativo ni por sentido común, privar al contrato de esta posibilidad reguladora, pese a que su espacio ya haya sido ocupado por el ACIP. A estos efectos, del mismo modo que el contrato individual de trabajo puede en todo caso mejorar la regulación de un convenio colectivo, entiendo que el contrato individual de TRAÚDE puede hacer lo propio en relación a este aspecto del ACIP.

*d) El modo que las partes decidan mejorar la efectividad de la prevención de riesgos laborales, más allá de la regulación legal.*

Es llamativo que el regulador reglamentario dedique una atención especial a una cuestión que, sin embargo, no ha merecido del legislador toda la dedicación que hubiese necesitado. Me refiero a la importante cuestión relativa a la prevención de los riesgos ocupacionales derivados del ejercicio de la actividad de TRAÚDE. Sabido es que la LETAU no ha hecho distinciones respecto de la regulación de esta materia para el TRAÚDE, siendo de aplicación el mismo régimen para todos los autónomos, conforme a las previsiones tanto del artículo 4.3 e) –reconocimiento del derecho a la protección de la seguridad y salud en el trabajo, en el marco de las garantías a su integridad física– como del artículo 8 de la LETAU –medidas concretas de prevención–.

En cambio, el Real Decreto ha abierto un espacio específico en la regulación contractual para que las partes ajusten más adecuadamente la acción preventiva a las indudables singularidades del trabajo en régimen de dependencia económico-organizativa, si bien sea parcialmente. Es evidente, que en el ámbito del trabajo dependiente sí es posible encontrar un sujeto obligado a medidas más espe-

cíficas que eviten riesgos laborales para el TRAÚDE, entre otras cosas porque la continuidad de la relación y también la casi exclusividad le permite un mayor control del proceso productivo en el que tiene participación el TRAÚDE.

Es más que probable que este intento sea un puro «brindis al sol», porque difícilmente en la práctica esta materia se regulará más allá de las, cierto que mínimas, previsiones legales. Pero, en cualquier caso, es reseñable que un Real Decreto llame la atención sobre este aspecto, pues aunque no puede cubrir como es evidente las lagunas al respecto mantenidas por la deficiente regulación legislativa, sí que es un reclamo para que se atienda particularmente a este aspecto fundamental de cualquier prestación profesional de servicios. En todo caso, parece claro que el ámbito que se revela más propicio para avanzar en esta cuestión, que otorgue más responsabilidad al cliente en la actividad preventiva a favor del derecho a la protección eficaz que se reconoce al TRAÚDE como trabajador autónomo que es, el de los ACIP, por cuanto el ámbito del contrato normativo colectivo y profesional estará en mejores condiciones para progresar en una regulación realmente adaptada al sector de actividad lucrativa y en términos más viables en el plano organizativo y de asunción de riesgos y costes.

*e) Las condiciones contractuales aplicables cuando el TRAÚDE deje de cumplir con el requisito de dependencia económica.*

Tanto la LETAU como el Real Decreto recuerdan que el contrato puede quedar sometido a diferentes variaciones que pueden afectar intensamente al modo en que se realiza la prestación, incluido el que dejen de verificarse las condiciones que exigen formalizar el contrato de TRAÚDE. De ahí, la obligación de mantener puntualmente informado al cliente de esta situación por parte del TRAÚDE. La LETAU regula algunos supuestos en los que se producen situaciones sobrevenidas que afectan a esta cualidad, como es la relativa a la contratación con varios clientes y la adquisición de TRAÚDE con uno de ellos, o la prevista en el régimen transitorio. Si en el primer caso se da la opción de seguir íntegramente con el contrato originario firmado entre ambas partes hasta llegar su extinción, salvo pacto novador de adecuación, en el segundo se permite igualmente la continuidad del vínculo pero adaptado, salvo rescisión por parte del cliente.

Pero lo que no se regula en la LETAU es qué pasa si durante un cierto tiempo, o de modo definitivo, el TRAÚDE deja de reunir las condiciones legales para ser tal, esto es, fundamentalmente si deja de percibir de un cliente el 75% de sus ingresos. Por tanto, para este caso no encontramos ninguna regla de mantenimiento o continuidad del contrato. Por eso tiene especial sentido que se prevea un régimen contractual específico a tal fin, que bien podrá prever una causa de suspensión del contrato de TRAÚDE, en tanto dure la circunstancia sobrevenida que impide la concurrencia del requisito de la dependencia, o bien la extinción. Curiosamente, la LETAU no prevé ni como causa de suspensión ni como causa de extinción del contrato la pérdida, provisional o definitiva, de la cualidad de TRAÚDE.

### **3.4. El registro en los servicios públicos de empleo de los contratos de TRAÚDE y su modelo normalizado indicativo.**

Una consecuencia inmediata de la forma escrita exigida para el contrato regulado por esta norma es la fijación de un deber de registro del mismo en el Servicio Público de Empleo. Una vez más,

la obligación recae sobre el TRAUDE inicialmente. Así, conforme al artículo 6.1 del Real Decreto este contrato deberá ser registrado por el TRAUDE en el plazo de 10 días hábiles desde su celebración, debiendo comunicar al cliente dicho registro en el plazo de los 5 días hábiles siguientes al mismo. No obstante, y a fin de evitar los posibles perjuicios que pudieran derivar del incumplimiento de este deber por parte del TRAUDE, se prevé que pueda ser el mismo cliente el que dé cumplimiento a este deber, siempre que no lo haya hecho el TRAUDE en el plazo de 15 días hábiles desde la firma del contrato. Para ello tendrá igualmente 10 días hábiles desde que haya transcurrido este plazo de cumplimiento voluntario por parte del TRAUDE.

Este registro se efectuará en el Servicio Público de Empleo Estatal –SPEE–, organismo del que dependerá el registro con carácter informativo de contratos para la realización de la actividad económica o profesional del TRAUDE. No obstante, en virtud de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común –LRJAPPAC–, se autoriza al SPEE para encomendar esta tarea de registro de a los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos que así lo soliciten. Esta encomienda de gestión, sin embargo, no puede afectar «al carácter estatal y único del registro» de los contratos de TRAUDE –disp. adic. 5.ª RD–. Asimismo, serán objeto de comunicación las modificaciones del contrato y su terminación, en los mismos términos y plazos señalados para el registro del contrato, a contar desde que se produzca.

En este registro deberá constar el contenido obligatorio del contrato, fijado en el ya analizado artículo 4.2 del Real Decreto. En consecuencia, además de los datos esenciales identificadores del trabajador autónomo y del cliente, fecha de inicio y terminación del contrato, en su caso, y actividad económica o profesional, figurarán también, cómo no una vez más, la constancia expresa de la condición de TRAUDE del cliente contratante, contenido de la prestación del TRAUDE y la contraprestación económica del cliente, el régimen de la interrupción anual de la actividad y jornada, así como el acuerdo de interés profesional cuando sea aplicable –art. 6.2 RD–. Para el cumplimiento de este deber de registro y comunicación los sujetos obligados, ya el TRAUDE ya, en su caso, el cliente, o los profesionales colegiados que actúen en su representación –entiendo que sobre todo se tratará de abogados y graduados sociales o diplomados en relaciones laborales– se establece una doble vía –art. 6.3 RD–:

- a) La *presentación personal* por medio de la copia de contrato. Actualmente es la única vía realmente disponible, de modo que habría que ir oficina por oficina para saber qué efectos ha tenido, lo que no consta ni al propio SPEE, ni por supuesto a los autonómicos, probablemente porque ni exista hasta hoy actuación alguna en tal sentido.
- b) El *procedimiento telemático* del SPEE, por lo que se precisa disponer de certificado digital o DNI electrónico (actualmente se denomina Registro TAED, aunque no tengo constancia, pese a hacer indagaciones específicas, de que haya funcionado en ninguna provincia española).

De esta tarea de registro se derivan –cuando tenga algo que comunicar claro, lo que hasta ahora no parece que sea el caso– *dos obligaciones informativas* por parte del SPEE. Por un lado, comunicará los datos estadísticos disponibles al Consejo del Trabajo Autónomo, una vez se cree claro está, si es que llega a hacerse, porque tampoco hay hoy certeza sobre si hay voluntad real de creación o no. Por otro,

a la Tesorería General de la Seguridad Social –TGSS–, Servicio Común de la Seguridad Social. A esta deberá cederse la información relativa al registro de estos contratos, así como su terminación, a efectos de tramitar las correspondientes altas y bajas y variaciones de datos de los TRAUDE.

Con mayor precisión, este procedimiento de registro está regulado ahora por la *Resolución de 18 de marzo de 2009, por la que se establece el procedimiento para el registro de los contratos de los TRAUDE* –BOE de 4 de abril de 2009–. Esta Resolución deroga la anterior –Resolución de 21 de febrero de 2008–.

Esta programada intensa actividad de registro, y, por tanto, estadística, en el plano legal porque la realidad está siendo, como acabo de indicar, y al menos hasta el momento bien diferente – ni se conoce oficialmente ni el número de contratos registrados, de haberlos, es relevante, aunque está previsto crear un nuevo Portal en el que sí se haga constar esta información (¡así sea o amén!)–, llevó a proponer un *modelo normalizado* de contrato TRAUDE. En él se recogen las cláusulas mínimas obligatorias que deben incluirse. Ahora bien, tal y como indica el propio Real Decreto, el modelo se presenta con carácter «*meramente indicativo*» y, en consecuencia, admite una gran variedad de reajustes en atención a cada caso concreto. Supone una nueva cláusula de auto-limitación de la eficacia normativa, a favor de la autonomía.

Asimismo, resulta contradictorio que dicho registro no tenga, por previsión legal, un carácter público.

En la actualidad, disponiendo del referido certificado digital, ya se pueden registrar esta tipología de contratos de trabajo dependiente, a través del Registro Electrónico del extinto INEM –hoy SPEE–. Los contratos de este tipo que se registraran conforme al procedimiento provisional previsto en la Resolución de 2008 deberán adaptarse a lo dispuesto en el Real Decreto en el plazo de 3 meses desde la entrada en vigor del Real Decreto –disp. trans. 3.ª RD–.

### **3.5. El deber de información del cliente sobre los contratos de TRAUDE a los representantes de los trabajadores.**

La LETAU remitió también al reglamento la regulación de las condiciones para que los representantes legales de los trabajadores de la empresa cliente tuviesen acceso a la información de los contratos que esta celebre con TRAUCES, en la medida en que tiene incidencia en la gestión y organización global del trabajo en tal empresa. En este sentido, debe recordarse que el cliente acudirá a esta contratación como una forma de descentralización productiva y, por lo tanto, es más que manifiesto el interés de los representantes de los trabajadores por conocer en qué casos y en qué condiciones su empresa ha acudido a la contratación del trabajo en la forma de TRAUDE. Estamos, pues, ante una garantía colectiva de transparencia en la gestión frente a esta más que recurrente *forma de externalización de la actividad empresarial*.

En su momento criticamos que no fuese la propia LETAU la que fijara el derecho, como sucede en la LET. A este respecto, hay que recordar que se trata de proyectar una garantía colectiva laboral a este ámbito, si bien se entiende más en razón de la protección del trabajador asalariado de la empresa cliente que del TRAUDE.

En este sentido, como se recordará, el artículo 8.3 a) de la LET obliga al empresario a entregar a la representación legal de los trabajadores una «copia básica» de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificación únicamente. Con el fin de verificar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del DNI, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982 –y con la Ley 15/1999–, pudiera afectar a la intimidad personal. La constitucionalidad plena de este derecho de los representantes fue en su día afirmada por la STCo 142/1993.

Pues bien, para hacer extensivo este derecho también en relación a los contratos de TRAUDE el artículo 7.1 del Real Decreto establece el deber de la empresa cliente, a cumplir en el plazo no superior a 10 días hábiles a partir de la contratación de un TRAUDE, de informar de la misma. El contenido de esta información responde estrictamente al que se prevé en la norma laboral para los contratos de trabajo por cuenta ajena, envolviéndose de las mismas cautelas para evitar colisionar con el derecho fundamental a la protección de la intimidad personal, de modo que únicamente se informará de:

- La identidad del TRAUDE.
- El objeto del contrato.
- El lugar de ejecución.
- Fecha de comienzo y duración del contrato (art. 7.2 RD).

Por su parte, los representantes de los trabajadores guardarán, respecto de esta información, el mismo deber de sigilo profesional que el previsto en el artículo 65 de la LET –art. 7.3 RD–. En tanto la remisión de la norma reglamentaria lo es al contenido de todo el artículo 65 de la LET, y ante la ausencia de previsión específica en tal sentido en la LETAU, entiendo aplicable también la norma procesal que contiene este precepto, conforme a la cual se tramitarán conforme al proceso de conflicto colectivo los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de su obligación de sigilo.

La cuestión que no afronta ni la LETAU ni el Real Decreto es la sanción correspondiente al eventual incumplimiento por el cliente de este deber de información colectiva. A este respecto, se recordará que el artículo 65.5 de la LET deja a salvo las responsabilidades que en el ámbito del Derecho Sancionador Social se fijan para la negativa injustificada de la información a que tienen derecho los representantes de los trabajadores –infracción muy grave del art. 7.7 TRLISOS–.

El problema que aquí se plantea es el de si es extensivo ese régimen infractor administrativo a la negativa injustificada del cliente de informar de la contratación de TRAUCES. En mi opinión, la respuesta no puede ser más que positiva, por cuanto se trata de un derecho colectivo recogido en una ley, sin que los derechos de este tipo garantizados lo sean solo en el ámbito de las leyes netamente o estrictamente jurídico-laborales.

En cualquier caso, y respecto de estas garantías de transparencia informativa, conviene ponderar una vez más su alcance jurídico. Y ello porque la protección de la transparencia en los llamados

contratos normalizados se puede articular también, y a menudo más eficazmente, desde esta normativa especial –Ley 7/1998–.

### **3.6. El régimen transitorio de adaptación de los contratos actuales a la nueva regulación reglamentaria: los plazos de adecuación.**

Dada la función eminentemente normalizadora, más que creadora o legalizadora, de la nueva regulación, es evidente que la LETAU no constituye la realidad que regula sino que trata de reconocerla y ordenarla conforme a sus concretas pautas. Asimismo, el propio transcurso de un largo período –mayor del inicialmente previsto (1 año)– desde la entrada en vigor de la LETAU hasta la aprobación y vigencia del Real Decreto lleva, al menos en principio, a encontrar situaciones incluidas en esta regulación anteriores a la vigencia de la norma. Por eso, es muy importante el establecer un adecuado régimen transitorio, que permita dar coherencia a las situaciones anteriores en el marco del nuevo régimen regulador. Por eso, tanto en la LETAU como ahora en el Real Decreto aparecen diversas disposiciones transitorias –DDTT–, dirigidas a tal fin de coherencia.

A este respecto, el régimen transitorio contempla básicamente tres situaciones. A saber:

#### **a) PLAZOS ADAPTACIÓN CONTRATOS TRAUDE VIGENTES.**

- El trabajador autónomo tendrá un plazo de 3 meses desde el 5 de marzo de 2009 para COMUNICAR AL CLIENTE que adquiere la condición de TRAUDE –disp. trans. 1.ª RD–.
- Los contratos suscritos antes del 12 de octubre de 2007 deberán adaptarse a la Ley 20/2007 y al Real Decreto 197/2009 dentro del plazo de 6 meses desde el 5 de marzo de 2009, salvo optar por rescisión –disp. trans. 1.ª–.
- Los contratos suscritos con posterioridad al 12 de octubre de 2007: producen efectos jurídicos plenos, debiendo adaptarse a lo establecido en el Capítulo I de este Real Decreto.

#### **b) PLAZOS ADAPTACIÓN CONTRATOS TRAUDE TRANSPORTE/AGENTES SEGUROS.**

Ya con carácter más específico –disp. trans. 2.ª RD–:

- Los contratos suscritos antes del 12 de octubre de 2007 deberán adaptarse a la Ley 20/2007 y al Real Decreto 197/2009 dentro del plazo de 18 meses desde el 5 de marzo de 2009, salvo que se opte por la resolución del contrato.
- Los contratos suscritos con posterioridad a 12 de octubre de 2007: producen efectos jurídicos plenos, debiendo adaptarse a lo establecido en los Capítulos I y II de este Real Decreto.

#### **c) PLAZO ADAPTACIÓN CONTRATOS REGISTRADOS PROVISIONALMENTE EN EL SPEE: como ya se indicó, deberán adaptarse a lo dispuesto en el artículo 6.2 del Real Decreto en el plazo de 3 meses desde 5 de marzo de 2009 –disp. trans. 3.ª RD–.**

## 4. COLECTIVOS ESPECIALES: LAS PECULIARIDADES DEL CONTRATO DE TRAUDE EN EL SECTOR DE LOS AGENTES DE SEGUROS

### 4.1. El ámbito subjetivo de aplicación del contrato TRAUDE en el sector de seguros.

La LETAU contiene diversas previsiones específicas para el colectivo de TRAUDE en ciertos sectores de actividad especialmente significativos, por el volumen de trabajo realizado bajo formas de trabajo autónomo. Pues bien, como ya se anticipó, la disposición adicional 17.<sup>a</sup> de la LETAU remitió a la norma reglamentaria la regulación de las «especificidades del contrato» de TRAUDE «en el sector de los agentes de seguros». Para el cumplimiento de este mandato legal se ha redactado el Capítulo II del Real Decreto que comentamos y que se articula en torno a cuatro preceptos.

El primero de ellos fija el *ámbito subjetivo* de este contrato de TRAUDE «especial» o singular respecto del «ordinario» de TRAUDE, a su vez especial respecto de los contratos de trabajo autónomo en régimen común. Así, de conformidad con el artículo 8 del Real Decreto, los agentes de seguros exclusivos <sup>6</sup>, o los agentes vinculados <sup>7</sup> –ambas formas de ejercicio son incompatibles (art. 24 Ley 26/2006)–, que cumplan con las condiciones previstas en el artículo 11 de la LETAU tendrán la cualidad de TRAUCES y, en consecuencia, su régimen será el fijado en el Capítulo III del Título II de la LETAU y en el Real Decreto 197/2009 –art. 10.1 RD–.

Pero eso sí, sin «molestar». Esto es, sin «alterar» lo previsto en el artículo 10 de la Ley 26/2006, de 17 de julio, de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados <sup>8</sup>.

En cambio, *si estos profesionales han contratado con auxiliares externos* entonces quedan excluidos de la cualidad de TRAUCES porque no se respetaría en tal caso la exigencia legal de no haber contratado su actividad con terceros –art. 8, párrafo 2.º RD–. A este respecto, conviene recordar que, según el artículo 10.4 de la Ley 26/2006, los agentes de seguros podrán utilizar los servicios de los auxiliares externos, a fin de que colaboren con ellos en la distribución de productos de seguros. Los términos de esta contratación deben acordarse con la entidad aseguradora en el contrato de agencia. La delimitación de la figura de «auxiliar de seguros» se regula en el artículo 8 de la Ley 26/2006, de Mediación de Seguros <sup>9</sup>.

<sup>6</sup> Conforme al artículo 13.1 de la Ley 26/2006: «Son agentes de seguros exclusivos las personas físicas o jurídicas que, mediante la celebración de un contrato de agencia de seguros con una entidad aseguradora y la inscripción en el Registro administrativo especial de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y de sus altos cargos, se comprometen frente a dicha entidad aseguradora a realizar la actividad de mediación de seguros definida en el artículo 2.1 de esta ley, en los términos acordados en dicho contrato».

<sup>7</sup> «Son agentes de seguros vinculados las personas físicas o jurídicas que, mediante la celebración de un contrato de agencia de seguros con varias entidades aseguradoras y la inscripción en el Registro administrativo especial de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y de sus altos cargos, se comprometen frente a estas a realizar la actividad de mediación de seguros definida en el artículo 2.1 de esta ley, en los términos acordados en el contrato de agencia de seguros» (art. 20 Ley 26/2006).

<sup>8</sup> Conforme al artículo 10.3 de la Ley 26/2006, «el contenido del contrato será el que las partes acuerden libremente y se registrará supletoriamente por la Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre contrato de agencia.»

<sup>9</sup> Conforme al artículo 8.1 de esta ley «Los mediadores de seguros podrán celebrar contratos mercantiles con auxiliares externos que colaboren con ellos en la distribución de productos de seguros actuando por cuenta de dichos mediadores y podrán realizar trabajos de captación de la clientela, así como funciones auxiliares de tramitación administrativa, sin que dichas operaciones impliquen la asunción de obligaciones». Estos auxiliares «no tendrán la condición de mediadores de seguros ni podrán asumir funciones reservadas por esta ley a los referidos mediadores. En ningún caso podrán prestar asistencia en la gestión, ejecución y formalización de los contratos de seguro, ni tampoco en caso de siniestro» –art. 8.2–.

## 4.2. Las peculiaridades del contrato de agente de seguros en régimen de TRAUDE.

El régimen jurídico de los agentes de seguro en régimen de TRAUDE tiene las siguientes peculiaridades:

*a) Reglas de exención o, al menos de modulación, de las condiciones legales para ser considerado como TRAUDE.*

En relación con las exigencias legales de disponer de una organización propia –art. 11.2 c) y d) de la LETAU– se establecen importantes excepciones. Así, en primer lugar, no se considerará normativamente como un aspecto económicamente relevante, pese a que en este ámbito se sabe que materialmente sí lo es, toda la documentación, el material, el uso de instrumentos o herramientas, incluidas las telemáticas, que la entidad aseguradora proporcione a los agentes de seguros en este régimen de TRAUDE –art. 9.2 RD–.

En segundo lugar, se considerarán como «indicaciones técnicas», que como es bien sabido resulta la vía de escape reconocida por la LETAU a la exigencia de no quedar sometido al poder de dirección del cliente, todas las que se relacionen con la actividad y, de modo especial, las que deriven de dos grupos de regulación muy diferentes. De una parte, y sin duda más cuestionable, la normativa interna de suscripción y de cobertura de riesgos de la entidad aseguradora, por su carácter estrictamente privado. De otra, y más comprensible, de la normativa general de seguros privados, de la normativa de protección de datos de carácter personal, de blanqueo de capitales u otras disposiciones de interés general (art. 9.1 y 2 RD).

El resultado de estas reglas específicas es que ninguna de las dos situaciones señaladas –uso de material aportado por la entidad aseguradora y sujeción a la norma interna de gestión de la contratación de seguros de la entidad– supondrá en modo alguno que el TRAUDE ejecuta su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores asalariados por cuenta del cliente –art. 9.3 RD–.

*b) El deber de inscripción: el sistema de doble registro.*

También en este caso se establece normativamente el deber de inscribir este contrato en el SPEE. Ahora bien, esto supone consagrar un régimen de doble registro para esta actividad. En efecto, según dispone el Real Decreto, la inscripción del contrato de agencia en el registro de contratos de TRAUCES se realizará sin perjuicio de la obligada inscripción del Agente en el Registro especial de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y sus altos cargos, en cumplimiento del artículo 9.1 de la Ley 26/2006 –art. 10.2 RD–.

Así, conforme al artículo 13.2 de esta ley, una vez celebrado el contrato de agencia de seguros la entidad aseguradora está obligada a realizar esta inscripción del agente de seguros en el Registro de agentes de seguros exclusivos y que, según el artículo 15 de la Ley 26/2006, queda sometido al control de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. El Régimen de este Registro Administrativo especial, que también incluye a los agentes de seguros vinculados, es fijado en el artículo 52 de la Ley 26/2006.

*c) La preferencia por las formas extrajudiciales de solución de conflictos: la legitimidad de las cláusulas contractuales arbitrales.*

Finalmente, el artículo 11 del Real Decreto prevé la legitimidad de que el contrato firmado por el agente de seguros bajo la modalidad de TRAUDE pueda prever el sometimiento de sus discrepancias a mediación o arbitraje. Naturalmente, esta posibilidad de incluir una cláusula arbitral en el contrato se entiende siempre sin perjuicio del derecho a la tutela judicial efectiva, a desarrollar en este ámbito a través de la referida competencia asumida por la jurisdicción social conforme al artículo 17 de la LETAU.

Dos aspectos de esta regulación reglamentaria merecen especial comentario. Primero, esta previsión reglamentaria no nos parece ninguna novedad ni tampoco una auténtica especialidad, en la medida en que no hace sino concretar lo ya previsto con carácter general en el artículo 18 de la LETAU. Así, de una parte, según el apartado 1 del precepto legal, será un «requisito previo para la tramitación de acciones judiciales en relación con el régimen profesional de los TRAUDE el intento de conciliación o mediación ante el órgano administrativo que asuma estas funciones» –o el órgano específico de solución de conflictos instituido, en su caso, por el ACIP–.

De otra, conforme al artículo 18.4 de la LETAU, las partes «podrán igualmente someter sus discrepancias a arbitraje voluntario», equiparándose en este caso a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes dictados al efecto. Evidentemente, el procedimiento arbitral se someterá bien a lo pactado entre las partes, si deciden, como presupone el Real Decreto, incluir una cláusula arbitral en el contrato, bien, una vez más, al régimen que en su caso se pueda establecer mediante ACIP. En defecto de esta regulación específica, se entenderá aplicable la regulación contenida ya en la ley que regula esta materia con carácter general –la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje–, o con carácter sectorial –Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de Transportes Terrestres, o en cualquier otra normativa específica–. La normativa especial de seguros no establece, a estos efectos –sí en orden a la protección del cliente– ninguna regulación específica al respecto. Por eso hemos de entender que resultará de aplicación el régimen general de la Ley 60/2003.

Segundo, hay que plantearse la legitimidad de una previsión reglamentaria de este tipo, no ya por la cuestión de jerarquía, sino por los problemas del convenio arbitral en ciertos contratos, como son los contratos de adhesión. Como es sabido, el convenio arbitral, según lo dispuesto en el artículo 9.1 de la Ley de Arbitraje, puede plasmarse, bien como convenio principal, bien como cláusula incorporada a un contrato, permitiendo el referido precepto las cláusulas por referencia (art. 9.4) e incluso, dentro de esta concepción antiformalista, la jurisprudencia ha llegado a declarar la licitud de las cláusulas estatutarias en el ámbito del Derecho societario. Por eso, el problema no es determinar la validez de cualquier convenio o cláusula arbitral sino exclusivamente el de las contenidas en contratos de adhesión impuestas por una de las partes o que puedan llegar a erigirse en una «condición general de la contratación».

A estos efectos, y al margen de la respuesta que se dé, en lo que aquí no se va a entrar, es evidente que existe una especial protección, y por tanto se exigen cautelas especiales en aplicación de la Ley 7/1998, por cuanto se dirige no solo a las cláusulas ilegales sino también a las abusivas, en el sentido específico que asume en este ámbito –desequilibrio irrazonable o desproporcionado de posiciones contractuales–. En consecuencia, se promueve un papel más intenso del Juez en la reconstrucción del equilibrio contractual a favor del TRAUDE en aras del principio de la buena fe. La cuestión para nuestro

tema se centra en determinar si los contratos de TRAUDE no son, o pueden llegar a ser, una manifestación o modalidad de los contratos de esta guisa, esto es, de los contratos de adhesión. El claro desequilibrio de poder que nos encontramos en este tipo de relación, y que sin duda es la que está en el fondo de una regulación especial, aunque tan diluida y contradictoria como la que ofrece la LETAU, nos exige una especial atención a esta cuestión en cada caso, a fin de determinar si es o no una cláusula abusiva.

### **4.3. Otros contratos sectoriales de TRAUDE con especialidades: el sector del transporte y el de agentes comerciales.**

Aunque la LETAU no contenía un mandato de regulación reglamentaria, otros sectores de actividad presentan algunas especialidades en orden a la regulación de la modalidad de TRAUDE. Así sucede tanto respecto del sector de transportes, en la disposición adicional 11.<sup>a</sup> de la LETAU, como del sector de agencia comercial, en la disposición adicional 19.<sup>a</sup> de la LETAU. Por eso, el Real Decreto, aun fuera de su cuerpo articulado, no ha podido dejar de hacer referencia a estos colectivos, dedicando a ellos sendas disposiciones adicionales.

En este sentido, la disposición adicional 1.<sup>a</sup> del Real Decreto, siguiendo la previsión de la disposición adicional 11.<sup>a</sup> de la LETAU, excluye a los TRAUDE del transporte, que prestan sus servicios al amparo de autorizaciones de las que son titulares y con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aunque realicen los servicios de forma continuada para un mismo cargador o comercializador, de ciertos requisitos. En concreto, los excluye de la aplicación del artículo 5.1 del Real Decreto –la exigencia de declaración conjunta sobre la concurrencia de tres requisitos: la prestación diferenciada respecto de los trabajadores del cliente, disponer de organización propia y asumir el riesgo y ventura de la actividad–, y del artículo 5.2 letra d) del Real Decreto –la declaración del TRAUDE sobre la disposición de equipos e infraestructura propios–.

Sin duda, la aplicación de la LETAU en el sector del transporte está resultando en la práctica especialmente conflictiva. A la luz de numerosas encuestas realizadas a los empresarios del sector se ha puesto de relieve el grado de aceptación de esta norma legal. Así, los empresarios de transporte de larga distancia rechazan de pleno esta figura del TRAUDE por razones como:

- Menos libertad y flexibilidad de disponer del trabajo de un autónomo.
- Mayores costes: vacaciones pagadas, enfermedades profesionales.
- Sujeción a una capacidad de trabajo del autónomo delimitada: este no puede tener más de un camión.
- Contratos estables con condiciones por escrito y obligaciones legales.

Se ha sostenido desde el enfoque «sindical», que los empresarios transportistas no tienen por qué alarmarse tanto, ya que el autónomo dependiente en el caso del transporte pesado de larga distancia no tendrá tanta repercusión, simplemente han de ser conscientes de que trabajar casi en exclusiva con un empresario va a tener unos derechos sociales implícitos. Aunque luego se concluye que no se puede disponer totalmente de los autónomos sin ningún derecho a cambio.

En el caso de la paquetería y de la distribución, la LETAU viene a confirmar una situación que se está dando en muchos cargadores, de ahí que hayan apoyado esta iniciativa, por lo que critican, por excesivo, el período de 18 meses de moratoria contemplado para el transporte.

Por tanto, en este sector, donde abundan gran número de autónomos, podría tener mayor aceptación en principio ya que la situación actual de muchos de ellos responde a los requisitos de un autónomo dependiente. Algunas empresas de paquetería están ya concertándose entre sí a fin de abrir la disponibilidad de sus autónomos entre ellas, de modo que ninguna de ellas de modo aislado sobrepase el 75% de facturación, con lo que se excluiría formalmente el tener autónomos dependientes, si bien materialmente seguirían realizando prestaciones de carácter análogo y en condiciones semejantes a las actuales, con lo que se habría conseguido eludir el cumplimiento de la norma.

Por su parte, la disposición adicional 2.<sup>a</sup> del Real Decreto excluye a los agentes comerciales que, actuando como intermediarios independientes, se encarguen de manera continuada o estable y a cambio de remuneración, de promover actos u operaciones de comercio por cuenta ajena, o a promoverlos y concluirlos por cuenta y en nombre ajenos solo de la aplicación de la letra c) del artículo 5.1 del Real Decreto. En consecuencia, podrán tener la cualidad de TRAUDE aunque la contraprestación del cliente no se reciba solo en función del resultado de su actividad.

## **5. EL REGISTRO ESTATAL DE ASOCIACIONES PROFESIONALES DEL COLECTIVO DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS**

### **5.1. Planteamiento general.**

El Capítulo III del Real Decreto se dedica a la creación y regulación del REATA, por lo que va más allá del colectivo de TRAUCES. Con este aspecto de la regulación reglamentaria se pretende dar cumplimiento al mandato del artículo 20.3 de la LETAU. Este registro tiene una gran importancia práctica pues a partir de él se podrá dar respuesta a una cuestión determinante en este ámbito, y nada fácil de realizar: la medición de la representatividad de las Asociaciones Profesionales de los Autónomos.

A estos efectos, debe recordarse que, entre otras cosas, esta representatividad será crucial para formar parte del futuro y ya referido Consejo Estatal del Trabajo Autónomo. Se trata de un órgano, otro más, consultivo y de concertación sociolaboral de estos colectivos que constituye, sin ninguna duda, la otra gran novedad de la regulación aportada por la LETAU. Es evidente la proliferación de estructuras asociativas, tanto en el plano estatal como en el autonómico y de ahí la necesidad de encontrar criterios que permitan determinar cuáles tienen una adecuada representatividad en el sector a fin de convertirse, y convertirlos, en interlocutores diferenciados y relativamente estables de los poderes públicos.

### **5.2. La creación, organización administrativa y financiación del Registro de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos.**

La norma reglamentaria entiende por Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos todas aquellas organizaciones que agrupan a las personas físicas que estén comprendidas en el ámbito

aplicativo de la LETAU –art. 1–, y que tengan por finalidad la defensa de los intereses profesionales de sus asociados, así como el desempeño de funciones complementarias –art. 12.2 RD–. Para dar transparencia a este creciente movimiento se crea un Registro Administrativo, que tendrá carácter único para todo el territorio español y depende, en el plano orgánico, del Ministerio de Trabajo e Inmigración –MTIN– (art. 13 RD). Su adscripción se hace, con buen criterio, a esa Dirección General algo «cajón de sastre», que es la relativa a «Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas».

No obstante, será el titular de la Subdirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas el encargado del Registro Estatal Asociativo y a él corresponderá toda decisión o acuerdo relativo a la competencia del mismo –art. 14 RD–. En este registro, que tendrá que convivir con los creados por las Comunidades Autónomas, deberán inscribirse, y depositar sus Estatutos <sup>10</sup>:

- a) Las Asociaciones Profesionales que reúnan ciertos requisitos –art. 12.1 RD–:
- Que desarrollen su actividad en todo el territorio del Estado, y no la desarrollen principalmente en una Comunidad Autónoma. A estos efectos, se entiende que aquellas Asociaciones Profesionales desarrollan actividad principalmente en una Comunidad Autónoma cuando más del 50% de sus asociados estén domiciliados en la misma.
  - Que estén inscritas previamente en el Registro Nacional de Asociaciones.
- b) Asimismo las Federaciones, Confederaciones o Uniones de Asociaciones Profesionales de Autónomos comprendidas en el mismo ámbito –art. 12.3–.

En cambio, y dado ese reparto de competencias entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, quedarán excluidas las que desarrollan principalmente su actividad en una Comunidad Autónoma, es decir, cuando más del 50% de sus asociados tienen su domicilio en un mismo territorio autónomo.

Los créditos necesarios para el funcionamiento del REATA se consignarán en los presupuestos del MTIN –disp. adic. 6.<sup>a</sup>–.

### 5.3. Las funciones del Registro de Asociaciones Profesionales.

Pasando del plano orgánico al funcional, la norma reglamentaria atribuye a este REATA las tareas o funciones siguientes:

- a) Inscribir a las Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos y las Federaciones, Confederaciones y Uniones de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos de ámbito estatal, que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 12 del Real Decreto para ser incluidos en el registro, así como sus modificaciones estatutarias, variaciones de los órga-

<sup>10</sup> En la denominación y en los estatutos deberán hacer referencia a su especialidad subjetiva y de objetivos –art. 12.2 RD–.

nos de gobierno y su cancelación. El artículo 16 regula el modo en que ha de formalizarse esta inscripción.

b) Expedir las oportunas certificaciones acreditativas de los datos obrantes en el registro.

#### **5.4. El procedimiento de inscripción y cancelación: claves de la dinámica registral.**

El procedimiento de inscripción, modificación y cancelación de las asociaciones en el registro está regulado con cierto detenimiento en los artículos 16 a 20 del Real Decreto. En términos generales, los actos sujetos a inscripción en este ámbito y los acuerdos dictados por el REATA estarán sujetos al procedimiento establecido en la LRJAPPAC.

La norma cuida especialmente de garantizar que la información que aparezca en el registro esté actualizada, para lo que se establecen diversos deberes de comunicación de las eventuales modificaciones tenidas en el seno de las asociaciones u organizaciones que estén inscritas en él. En particular, destaca el deber, a cumplir de forma cuatrienal, de las Asociaciones, Federaciones, Confederaciones y Uniones Profesionales de Trabajadores Autónomos inscritas de remitir relación actualizada de sus asociados con especificación de los datos reseñados en la letra d) del artículo 16.1 del Real Decreto –número de asociado, nombre y apellidos, sexo, NIF y domicilio–. Como es natural, también se prevé el modo de cancelación –art. 19 RD–.

El sistema de registro se articula sobre la creación de una hoja personal para cada asociación registrada, a la que se atribuirá un número ordinal –art. 20.1 RD–. En todo caso, se incorpora el compromiso normativo de disponer, para este sistema de registro, de los medios informáticos y telemáticos oportunos que sean necesarios para la simplificación del procedimiento, que correrán a cargo, como se ha dicho del MTIN.

#### **5.5. El régimen transitorio de adaptación de los Estatutos Asociativos a las normas de registro.**

El movimiento asociativo de trabajadores autónomos no lo crea la LETAU sino que, al contrario, lo reconoce y lo intenta promover. Por eso, resulta de nuevo obligado el contemplar la regulación de las situaciones de tránsito desde el hecho asociativo y su regulación anterior a la LETAU, y su norma de desarrollo, hasta la actual, la que fija y fomenta la nueva legislación. Por eso, el Real Decreto dedica dos disposiciones adicionales –no (disps. trans.)– a tratar de ordenar esta cuestión.

La disposición adicional 3.<sup>a</sup>, en su párrafo primero, dando cumplimiento a la previsión de la disposición transitoria 1.<sup>a</sup> de la LETAU, prevé la convalidación de las asociaciones a las que se refiere el artículo 12 de este Real Decreto e inscritas como tales en el Registro Nacional de Asociaciones dependiente del Ministerio del Interior o en la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales de ámbito nacional o supracomunitario de conformidad con el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical del MTIN. Ahora bien, para que se entienda efectiva esta convalidación se exige que cumplan los requisitos de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y los del ETAU.

Por su parte, el párrafo segundo de la disposición adicional 3.<sup>a</sup> del Real Decreto, entiende que las asociaciones inscritas, a la entrada en vigor del ETAU, en el Registro Público que en cada caso resultase obligatorio en dicha fecha, en virtud de la convalidación a la que se refiere el apartado anterior, no tendrán que inscribirse en ninguna otra Oficina distinta al REATA creado por el Real Decreto 197/2009. Naturalmente, sin perjuicio de la referida obligación de adaptar sus Estatutos a las disposiciones de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo.

Por su parte, la disposición adicional 4.<sup>a</sup>, establece una serie de peculiaridades en el proceso de inscripción de tales asociaciones a fin de cumplir con lo dispuesto en el Capítulo III del Real Decreto. A saber:

- a) La inscripción previa en el Registro Nacional de Asociaciones del artículo 12.1 del Real Decreto y la obligación de comunicación de modificaciones establecida en el artículo 19.1 del mismo se entenderán referidas a la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales, ajustándose a los requisitos establecidos en la misma.
- b) El requisito del artículo 16.1 b) de este Real Decreto relativo al acta fundacional y el requisito del artículo 16.1 c) del mismo, se entenderán cumplidos con la certificación de personalidad jurídica de las asociaciones de trabajadores autónomos emitida por la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales donde están depositados sus Estatutos.

## **6. EL ENCUADRAMIENTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL: VALIDEZ DE LOS ACTOS ANTERIORES A LA ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO**

Ya sea con un contenido regulador real, las menos, ya con un alcance regulador simbólico, las más, la materia de Seguridad Social ocupa un especial espacio en la LETAU. Esta norma acumula muchos, demasiados sin duda, mandatos de desarrollo futuro de la protección social de los trabajadores autónomos. La mayoría, y en todo caso los más relevantes, se hacen a los legisladores futuros, como si estos realmente pudieran quedar comprometidos por los «pasados», aun siendo del mismo «color político». En unos casos se redactan con plazos –normalmente de 1 año, ya en todos los casos incumplidos por tanto– y en otros sin ellos.

Ahora bien, sí que pueden encontrarse también en la LETAU algunos mandatos de desarrollo reglamentario, como es el caso del artículo 26.4 –reconocimiento de la jubilación anticipada a trabajadores autónomos en sectores especialmente tóxicos o penosos–, disposición adicional 2.<sup>a</sup> letra 1 d) LETAU –colectivos de trabajadores autónomos que pueden beneficiarse de reducciones y bonificaciones en las cotizaciones sociales–...

Pues bien, ninguno de estos desarrollos reglamentarios encontraremos en el Real Decreto que aquí comentamos. Esta norma reglamentaria cumple, a través de una disposición transitoria y otra disposición final, por tanto fuera del cuerpo articulado, pretensiones más limitadas:

- a) Declarar que los encuadramientos del TRAUDE en el RETA realizados hasta el 5 de marzo de 2009 tendrán plena validez desde el día en que surtieron efecto –disp. trans. 4.<sup>a</sup> –
- b) Modificar el artículo 46 del Real Decreto 84/1996: a partir del 5 de marzo de 2009 deberá aportarse el contrato de TRAUDE para darse de alta en el RETA y la copia de la comunicación de la terminación del contrato al SPEE para darse de baja en el mismo –disp. final 2.<sup>a</sup> RD–.

En efecto, por un lado, la norma reglamentaria se limita a prever que los actos de encuadramiento en el RETA de los TRAUCDES tramitados hasta la fecha de la entrada en vigor del Real Decreto 197/2009, al amparo de la *Resolución de la TGSS de 16 de enero de 2008*, gozarán de plena validez desde la fecha en que hayan producido sus efectos, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General sobre Inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996 y modificado por el Real Decreto 1382/2008 –disp. trans. 4.<sup>a</sup> RD–.

Pero, por coherencia, se ve obligado a introducir una modificación en dicho Reglamento General –disp. final 2.<sup>a</sup> RD–, de modo que:

- El párrafo d) del artículo 46.5 del Reglamento General, relativo a los documentos y medios de prueba que han de acompañarse a la solicitud de alta y baja de trabajadores en el RETA, incorpora, respecto de los TRAUCDES, *el deber de aportar la Copia del contrato celebrado con su cliente*, una vez registrado en el SPEE, para la solicitud de alta, y la copia de la comunicación al SPEE de la terminación del contrato registrado, para la solicitud de baja.
- El actual párrafo d) pasa a constituir el párrafo e) –Declaración responsable del interesado y cualesquiera otros, propuestos o no por el solicitante, que le sean requeridos a estos efectos por la TGSS–.

Si eso es respecto de la relación de cotización, en lo que concierne a la de protección –acción protectora–, ninguna previsión aparece en el Real Decreto. En consecuencia, la situación se mantiene inmodificada. Quizás convenga recordar que a partir de la LETAU y su entrada en vigor los TRAUCDE deberán incorporar obligatoriamente la cobertura de la IT –incapacidad temporal– y del AT –accidente de trabajo– y la EP –enfermedad profesional–. Se trata de una significativa diferencia respecto del régimen común del trabajador autónomo, pues en este caso la cotización para la cobertura por AT y EP es voluntaria. No obstante, para las actividades que presenten un mayor riesgo de siniestralidad, la LETAU prevé que el Gobierno pueda establecer el carácter obligatorio de esta cobertura (disp. adic. 3.<sup>a</sup>).

A los efectos de esta cobertura, se entenderá por AT toda lesión corporal del trabajador autónomo económicamente dependiente que sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional, considerándose también AT el que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de la prestación de la actividad –accidente *in itinere*–, o por causa o consecuencia de la misma. Salvo prueba en contrario, se presumirá que el accidente no tiene relación con el trabajo cuando haya ocurrido fuera del desarrollo de la actividad profesional de que se trate. En cambio, para el trabajador autónomo en régimen común, el concepto de AT es más limitado, no incluyéndose los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar del trabajo (art. 3 RD 1273/2003).

## 7. PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS ENTRE LOS TRADE Y LOS CLIENTES: EL INTENTO DE NORMALIZACIÓN SOCIOLABORAL DEL IV ASEC

En el ámbito de las relaciones socioeconómicas, el conflicto entre los sujetos que contratan diversas prestaciones, es un aspecto inherente a la dinámica de las mismas, especialmente en el ámbito del trabajo. Por eso, entre los derechos a la acción colectiva de los trabajadores se incluye el de adoptar medidas de conflicto colectivo, de cuya importancia da cuenta su reconocimiento constitucional –art. 37 CE–.

Entre estas medidas han ocupado un espacio singular, especialmente en los tiempos más recientes, el recurso a formas o vías no judiciales de solución de esos conflictos, particularmente si son colectivos, hasta el punto de desplegarse una intensa acción reguladora e institucional orientada a consolidar sistemas de solución extrajudicial de conflictos. Un proceso que tiene su reflejo en todas las Comunidades Autónomas y a través de una compleja ordenación convencional –Acuerdos Interprofesionales para materias concretas–, e institucional, en la medida en que sin el apoyo organizativo y financiero de los poderes públicos tales sistemas tendrían muy difícil viabilidad.

Pues bien, una vez más, este modo peculiar de resolución de conflictos nacido en el ámbito de las relaciones laborales, si bien responde a un movimiento más amplio de fomento de las formas no judiciales de resolución de conflictos en la mayor parte de las relaciones sociales –incluso, hoy en día, en el ámbito penal–, ha desbordado estas fronteras para convertirse en una pieza clave de todo régimen profesional. Por eso, hoy se reconoce en los dos últimos Estatutos Profesionales aprobados en nuestro país y que se concretan en el Estatuto Básico del Empleado Público –art. 45 EBEP– y, por lo que aquí interesa, en el Estatuto del Trabajo Autónomo –art. 18–. Aunque la LETAU es parca en esta regulación, sí contiene algunas otras previsiones en torno a estos sistemas extrajudiciales de solución de conflictos, destacando en especial el reconocimiento del derecho a las asociaciones profesionales de estos trabajadores a participar en aquellos, pero siempre y «cuando esté previsto en los Acuerdos de Interés Profesional» –art. 19.2 d) LETAU–.

De este modo, la LETAU parece dar preferencia a los ACIP para crear y regular estos sistemas de solución extrajudicial de conflictos. No obstante, nada impide, salvo un desmesurado formalismo, que estos procedimientos de solución puedan también ser contemplados en el marco de la regulación convencional organizadora de estos sistemas para los trabajadores asalariados. Naturalmente, siempre que conste la adhesión expresa a los mismos por parte de las asociaciones representativas de estos colectivos, sean sindicales sean profesionales.

Precisamente, esta opción integradora es la que traduce la disposición adicional 3.<sup>a</sup> del referido IV ASEC –BOE de 14 de marzo de 2009–. Conforme a esta disposición convencional, de eficacia normativa, si bien tiene un contenido claramente programático, se otorga un claro mandato de estudio a la «Comisión de Seguimiento» del ASEC a fin de que analice «las posibilidades y las fórmulas que, sin alterar el ámbito del ASEC, puedan contribuir a la aplicación de la experiencia acumulada en solución de conflictos», a:

«Las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional de ámbito nacional o superior a una CA que afecten a más de una CA, siempre que voluntariamente así lo establezcan

mediante **acuerdo de adhesión expresa** <sup>11</sup>, y sin perjuicio de otros acuerdos o pactos que en esta materia pudieran existir, y respetando, en todo caso, lo previsto en el artículo 18.1 último párrafo, y 18.4 de la LETAU, en lo que se refiere a los trabajadores autónomos... dependientes».

Como ya pudimos recordar más arriba, en virtud del artículo 18.1 de la LETAU, el acceso a un procedimiento de mediación o conciliación ante un órgano administrativo con competencias en la materia es un requisito previo, por tanto de cumplimiento obligatorio, antes de la tramitación de acciones judiciales por parte del TRAUDE. No obstante, a tales efectos, los ACIP «podrán instituir órganos específicos de solución de conflictos». Por su parte, el artículo 18.4 de la LETAU habilita igualmente a los ACIP para regular el procedimiento arbitral, siendo de aplicación subsidiaria la regulación fijada en la Ley 60/2003, de Arbitraje –o normativa específica del sector de actividad afectado–.

A mi juicio, la opción promovida por el IV ASEC, de intentar reconducir también estos conflictos sociolaborales en sentido amplio a un sistema ya suficientemente consolidado, como es el *Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje –SIMA–*, es la más adecuada, tanto por razones de eficacia como de eficiencia. En este sentido, no cabe duda que este sistema, ya plenamente consolidado, respetaría las exigencias establecidas en el artículo 18.2 de la LETAU, conforme a las cuales los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos estarán basados, como sucede para estos mismos procedimientos en el ámbito de los trabajadores asalariados, en los principios de gratuidad, celeridad, agilidad y efectividad.

## 8. REFLEXIÓN FINAL: HAY QUE SEGUIR ESPERANDO AL «MESÍAS»

A la luz de lo hasta aquí comentado es evidente que la norma reglamentaria tiene un alcance extremadamente limitado. Por lo tanto, su lectura puede ser en extremo decepcionante para los miles de trabajadores autónomos, incluidos los que integran esa cada vez más nebulosa figura que son los TRAUDE.

Estos, y sus organizaciones, confiaban en la LETAU como la gran oportunidad para contar con un auténtico régimen profesional a la altura de la importancia de los trabajadores autónomos en los actuales mercados de trabajo y en los sistemas económicos. Tanto en el aspecto de regulación como en el de precisión o de clarificación técnica el Real Decreto evidencia su reducido valor, que ni tan siquiera parece capaz de ofrecer un modelo normalizado de contrato de TRAUDE, pues le da un sentido puramente «indicativo».

No obstante, conviene ponderar correctamente las posibilidades abiertas para el desarrollo reglamentario. Y es que una norma reglamentaria no es la mejor forma de afrontar el intenso «programa» de política del derecho comprometido con la aprobación de la LETAU, lo que creo está fuera de toda duda, al margen de las críticas que pueda merecer un tipo de ley de esta guisa, que parece más una «carta de Reyes Magos», o cuando no más bien un «brindis al sol», que una norma

<sup>11</sup> Aunque el ASEC tiene eficacia normativa, el propio instrumento regulador ha previsto la implicación de la voluntad de los diferentes sujetos negociadores legitimados en cada ámbito funcional y territorial, por lo que contempla distintos instrumentos de ratificación o adhesión, que ha de ser, eso sí, completa y no parcial. Entre esos instrumentos destaca o el Acuerdo sobre materias concretas ex artículo 83.3 de la LET o el Acuerdo de Adhesión expresa –art. 3.3 letra b) ASEC–.

reguladora –ordenadora–. Los muchos aspectos oscuros que aparecen en la LETAU solo pueden ser clarificados o con reformas legales o con una intensa labor interpretativa, tanto doctrinal como, sobre todo, judicial, especialmente en el ámbito de la relación de TRADUE, aunque no solo. Y los aspectos netamente reguladores, reales y comprometidos, que también los tiene, es una misión que corresponde bien a la fuente heterónoma –al propio Legislador–, o bien a la fuente colectiva –los Acuerdos de Interés Profesional–. En consecuencia, es claro que no es este Real Decreto el «Mesías» que esperan centenares de miles de trabajadores autónomos, básicamente en el ámbito de la protección social, pero también en el de las políticas de fomento del empleo y de apoyo a su actividad, en especial en el crítico momento que hoy viven con la crisis galopante que está sufriendo nuestro país.

Incluso podría pensarse que ni tan siquiera es completo, porque hay algunas materias remitidas a desarrollos reglamentarios que quedan pendientes de llevar a cabo. A este respecto, también podría reprochársele que se centra en aspectos más nítidamente administrativos –registros de contratos TRAUDE, y de asociaciones– y descuida aspectos sustantivos, por lo que de nuevo una nueva norma supondrá más «producción de papel del BOE», más estructuras administrativas, más actividad de los funcionarios y empleados públicos, pero poca «chicha»... mucho ruido y pocas nueces.

No obstante, y si nos situamos en los estrictos términos indicados –su vicio originario como norma puramente reglamentaria–, y añadimos también la novedad que ha supuesto la renovación del ASEC y su referencia a estos colectivos, entiendo que el conjunto de cuestiones no tiene un significado desdeñable. Y de ahí que, más allá de la justificación de un comentario específico, la entrada en vigor de este Real Decreto seguro que reabrirá algunos aspectos interesantes respecto de relaciones profesionales que, tengan la regulación que tengan, sí existen y son problemáticas, y no pueden resolverse con esquemas simplificados: o se trata de trabajadores autónomos, a todos los efectos, o se trata de «falsos autónomos»... Por eso, tras la entrada en vigor del Reglamento, se deberá modificar aspectos sustanciales de la relación que mantienen con su cliente, así como con las Administraciones Públicas, que afectan a los siguientes ámbitos:

- a) Relación contractual: la formalización obligatoria por escrito del contrato con su cliente debe abrir una nueva práctica de contratación en este ámbito, y si bien es cierto que el excesivo rigor formalista amenaza incluso con provocar el movimiento contrario, el de huida de estos contratos y el recurso, pero solo en apariencia, al régimen común de trabajo autónomo, no menos verdad es que también se abren razonables expectativas de consolidar una modalidad de contrato que avance en ciertas garantías para los TRAUDE.
- b) El registro y comunicación del contrato en los Servicios de Empleo Estatales o Autonómicos también inaugurará, si es que se pone de verdad en práctica –lo que hoy apenas sucede–, una nueva etapa de transparencia y control, que nos permitirá saber realmente cómo es y cómo vive contractualmente este colectivo que, en realidad, hoy más bien intuimos que conocemos.
- c) La promoción de esta práctica contractual llevará a dar algún realismo a cuestiones hoy más simbólicas, o utópicas, que normativas, como es el pensar que los contratos de TRAUDE admiten reconducirse fácilmente bajo la idea de que la prestación de servicios –o la realización de la obra– está concebida con unidades bien acotadas, o acotables de tiempo. Por tan-

to, aspectos tales como la adaptación de la jornada de la actividad profesional y los descansos a las prescripciones contenidas en la ley, así como el establecimiento de causas viables de interrupción de la actividad laboral y de extinción causal contractual, el hoy sarcástico «derecho a vacaciones» de 18 días, quizás puedan ser en un futuro no muy lejano prácticas, más o menos protectoras, o más o menos garantes.

- d) La creación de un Registro Asociativo específico quizás permita, también en un futuro no muy lejano, contar con la necesaria información para racionalizar el movimiento organizativo y asociativo de los colectivos de trabajadores autónomos. Aquí hay más confianza en su viabilidad por los fuertes intereses «corporativos» y también políticos, que se dan cita.
- e) La formalización de los contratos de TRAUDE llevará a mejorar la actividad de encuadramiento en la Seguridad Social, lo que a su vez dinamizará este más que vital aspecto del entero régimen socio-profesional, especialmente con la puesta en práctica del deber de incluir la cobertura de IT y de los AT y EF.

Dicen que la diferencia entre un «pesimista» y un «optimista» está en el grado de información que posee, de modo que el primero es el que dispone de mayor capacidad y conocimiento, mientras que el segundo más suele ser un «realista desinformado». No tengo ninguna intención de entrar a comentar esta conocida admonición. Yo soy muy consciente de que lo realmente importante en el ámbito de la regulación del trabajo autónomo en general, y de los TRAUDE –si es que el «traje legal» y «reglamentario» no le viene demasiado estrecho y termina más por conducirlos a la economía irregular que aflorarlos y darle una cierta «dignidad jurídica»– está por venir... Por eso, quiero creer –confío en que con algo de información– que, existiendo, sin duda, «vida más allá de la crisis», el legislador y los interlocutores socioeconómicos afrontarán a no tardar demasiado el conjunto de compromisos y mandatos asumidos en la LETAU. Y aunque es cierto que el traje técnico-jurídico no es el mejor posible, más bien es notablemente deficiente, a menudo casi se reviste solo de tejidos muy brillantes pero poco consistentes, es de esperar que el sistema de fuentes cumpla con su misión y dé contenido fiable a ese Estatuto Profesional del Trabajador Autónomo que quiere parecerse a su hermano «mayor», el Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, sería una auténtica quiebra del Estado de Derecho el que terminara siendo solo un «advenedizo», o una burda imitación, o, como en la fábula o cuento del «traje nuevo del Empeador», una pura tomadura de pelo. Si algo sabemos los juristas, ocupemos la posición que ocupemos, es que de todas las interpretaciones posibles, que las hay y muchas siempre en un texto legal y en un «cuerpo legislativo», la única que nunca puede avalarse, ni promoverse por el jurista, es la que te lleva a reducir al absurdo la palabra del Legislador. Aunque esta no esté escrita en Tablas Sagradas.

Cuando infravaloramos este dato técnico, que en modo alguno choca con la más que insustituible e imprescindible función social crítica de nuestro trabajo, está en juego el propio valor de la Democracia que se escribe, entre otras cosas, con las leyes que representan la voluntad general. Es cierto que los juristas deberíamos pedir, como los ciudadanos, «buenas leyes»... Pero si el Legislador no quiere facilitar nuestra labor, o, quién sabe, si quizás lo que busca es aumentarla, dando sentido a la formación –hoy caótica– y ocupación de tantos y tantos profesionales del Derecho Social, lo que nunca deberíamos hacer es que nuestra comprensión contribuya a multiplicar su desdén.

**ANEXO I:****MODELO NORMALIZADO «INDICATIVO» DE CONTRATO DE TRAÚDE**

En ....., a .... de ..... de .....

**REUNIDOS**

De una parte, el CLIENTE, empresa ....., domiciliada en ....., calle ....., número ....., y con NIF ....., en cuyo nombre y representación actúa don ....., mayor de edad, vecino de ....., con domicilio en la calle ....., número ....., y con DNI/NIE .....,

De otra, el TRABAJADOR AUTÓNOMO, don ....., mayor de edad, vecino de ....., con domicilio en la calle ....., número ....., y con DNI/NIE .....

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para contratar y a tal efecto

**EXPONEN**

1. Que el trabajador autónomo, hace constar expresamente la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente respecto del cliente.

2. Que el trabajador autónomo declara que su actividad como trabajador autónomo económicamente dependiente no se ejecuta de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicio bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente y que desarrolla la actividad con criterios organizativos propios sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiera percibir de su cliente, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

3. Que el trabajador autónomo percibe del cliente rendimientos de la actividad económica o profesional por un importe de, al menos, el 75% de los ingresos totales que aquel percibe por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales, que no tiene a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni va a subcontratar parte o toda la actividad contratada con el cliente ni las actividades que pudiera contratar con otros clientes, que dispone de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en la actividad a realizar sean relevantes económicamente, que comunicará por escrito a su cliente las variaciones en la condición de dependiente económicamente que se produzcan durante la vigencia del contrato, que no es titular de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y que no ejerce profesión conjuntamente con otros profesionales en régimen societario o bajo cualquier otra fórmula jurídica admitida en derecho.

4. Que ambas partes acuerdan formalizar el presente contrato de conformidad con las siguientes

## CLÁUSULAS

**Primera.** El trabajador autónomo económicamente dependiente prestará sus servicios profesionales de ..... o realizará el encargo u obra de ..... para el cliente, del que percibirá una contraprestación económica por la ejecución de su actividad profesional o económica o del encargo u obra por un importe de .....euros, cuyo abono se producirá en el tiempo y forma convenidos. El pago se efectuará en el plazo de ..... días desde la recepción de la factura correspondiente. En defecto de pacto, el plazo de pago será de 30 días.

**Segunda.** La duración del presente contrato será de .....días/meses/años, o por la realización de la obra o el servicio de .....a contar desde el ....../.....hasta el ....../..... o por la finalización de la obra o servicio.

**Tercera.** La jornada de la actividad profesional o económica del trabajador autónomo económicamente dependiente podrá tener una duración máxima de .....horas diarias/semanales/mensuales con la siguiente distribución: ..... El régimen de descanso semanal y el correspondiente de los festivos aplicable será .....

El trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a una interrupción anual de la actividad de .....días.

En los supuestos de violencia de género, para adaptar el horario de la trabajadora autónoma económicamente dependiente y su distribución a fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se modificará esta cláusula para adecuarla a la nueva situación.

**Cuarta.** En caso de extinción contractual por desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, este deberá preavisar al cliente en el plazo de ..... días. En caso de extinción contractual por voluntad del cliente por causa justificada, el cliente deberá preavisar a aquel en el plazo de ..... días.

**Quinta.** Serán causas de extinción o de interrupción justificada del contrato, además de las establecidas en los artículos 15.1 b y 16.2 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, las siguientes:

.....  
.....  
.....

**Sexta.** La cuantía de la indemnización para el trabajador autónomo económicamente dependiente o para el cliente en virtud de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, será de .....

**Séptima.** Acuerdo de interés profesional aplicable (en el caso de existir y con la conformidad del trabajador autónomo económicamente dependiente): .....

**Octava.** El trabajador autónomo económicamente dependiente y el cliente se comprometen a mejorar la efectividad del derecho a la integridad física, la protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo, así como formación preventiva del trabajador autónomo económicamente dependiente y para ello, acuerdan las siguientes acciones:

.....  
.....  
.....

**Novena.** Condiciones contractuales aplicables en caso de que el trabajador autónomo económicamente dependiente dejase de cumplir con el requisito de dependencia económica:

.....  
.....  
.....

**Décima.** El presente contrato será registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal o en el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma a la que se haya encomendado la gestión, por el trabajador autónomo económicamente dependiente en el plazo de 10 días hábiles desde su perfección. El trabajador autónomo económicamente dependiente comunicará al cliente que el contrato ha sido registrado en el plazo de 5 días hábiles siguientes al registro. Transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde la celebración del contrato, sin que se haya producido la comunicación de registro por el trabajador autónomo económicamente, el cliente deberá registrarlo en el Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de 10 días hábiles siguientes. Las modificaciones del contrato y su terminación serán objeto de comunicación en los mismos plazos señalados.

**CLÁUSULAS ADICIONALES**

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, firmando las partes interesadas,

Trabajador Autónomo

Cliente



**ANEXO II:****ACUERDO DE INTERÉS PROFESIONAL (A.I.P.) PANRICO, S.L.U.****Abril 2009**

En representación de la entidad PANRICO, S.L.U. (en adelante, también, PANRICO o la Empresa):

- D. Joan Cornudella Marqués.
- D. Jesús García Hernández.
- D. Julián Romero Francés.
- D. Alberto Ampuero Gómez-Rey.
- D. Cristóbal García López (Asesor).

En representación de las asociaciones y sindicatos representativos en el colectivo de transportistas autónomos de PANRICO S.L.U.,

- Los sindicatos:

FS TRADE-CC.OO., representada por:

- D. Jordi Gutiérrez Suárez
- D. Marcelino Montero Colombo

CC.OO., representada por:

- D. Jesús Villar Rodríguez
- D. Antonio Perianes
- D. Antonio Hidalgo Gutiérrez

UGT, representada por:

- D. Jesús García Zamora
- D. Pedro Marcos Parra
- D. Sebastián Serena Expósito
- D. Gregorio Gil Arjona
- D. Luis Rey Villaverde

UPTA, representada por:

- D. Sebastián Reyna Fernández

- Las asociaciones de trabajadores autónomos:

ATA, representada por:

- D. Lorenzo Amor Acedo

ASRA, representada por:

- D. Rafael Royo Sanjuán

- D. Alberto Ara Espasa

ATAD, representada por:

- D. Fernando Velasco Abad

En Madrid, a 14 de abril de 2009, las partes indicadas, en sus respectivas representaciones, comparecen en este acto y

## MANIFIESTAN

I. Que es interés de TODAS LAS PARTES, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (en lo sucesivo LETA), la suscripción de un Acuerdo de Interés Profesional (en lo sucesivo también A.I.P.) para los transportistas autónomos que prestan sus servicios para la empresa PANRICO, S.L.U.

II. Que TODAS LAS PARTES se reconocen plena capacidad y legitimación recíprocas, a los efectos previstos en el artículo 13 de la LETA para la negociación y firma de un Acuerdo de Interés Profesional, al objeto de regular las condiciones de prestación de servicios de los transportistas autónomos y, por ello, suscriben el presente

## ACUERDO

### CAPÍTULO PRIMERO

#### Ámbito de aplicación

##### **Artículo 1.** *Ámbito Territorial.*

El presente Acuerdo de Interés Profesional se aplicará al colectivo de transportistas autónomos que presten servicios para la Empresa PANRICO, siendo por tanto su ámbito de aplicación estatal, sin perjuicio de que en cada zona puedan suscribirse acuerdos que regulen las peculiaridades propias de la prestación de servicios de los transportistas autónomos en las mismas.

Las condiciones que se pactan en el presente Acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica se considera globalmente, y ello con independencia de las particularidades a desarrollar en los acuerdos complementarios que se puedan negociar en cada una de las zonas de aplicación del mismo.

## **Artículo 2.** *Ámbito Temporal.*

El presente Acuerdo de Interés Profesional tendrá una vigencia de 4 años, estando su ámbito temporal comprendido entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2012; entendiéndose prorrogado su contenido anualmente, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado con una antelación mínima de dos meses a su término o prórroga en curso.

La denuncia del presente Acuerdo de Interés Profesional habrá de formalizarse por escrito y notificarse de modo fehaciente a todas las partes que lo han suscrito.

En relación con los sindicatos y asociaciones profesionales de los transportistas autónomos, estarán legitimados para formular dicha denuncia las mismas representaciones que lo hayan negociado, siempre que, al momento de la denuncia, mantengan la condición de representativos.

Asimismo, se considerarán legitimados aquellos sindicatos o asociaciones profesionales que, sin reunir la condición de firmantes del presente Acuerdo de Interés Profesional, tuvieran la condición de representativos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, al momento de formular la denuncia.

Dicha legitimación, que no se presumirá, tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de formular la correspondiente denuncia del Acuerdo de Interés Profesional.

Realizada la denuncia, la negociación del nuevo Acuerdo de Interés Profesional deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de caducidad del Acuerdo denunciado. El presente Acuerdo de Interés Profesional se seguirá aplicando en tanto no finalice la negociación de aquel que deba sustituirlo en todo su contenido.

## **Artículo 3.** *Ámbito Personal.*

1. El colectivo afectado estará compuesto por todos aquellos transportistas, incluidos los asociados en régimen cooperativista, que presten servicios para PANRICO y les sea de aplicación la LETA al margen de que, según lo previsto en el artículo 11 y la disposición adicional 11.<sup>a</sup> de dicha norma, tengan la consideración de trabajador autónomo económicamente dependiente (en lo sucesivo TRADE), sin que ello suponga reconocimiento por parte de la Empresa de dicha condición, y siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el apartado siguiente.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 13 apartado 4 de la LETA, el presente Acuerdo de Interés Profesional será de aplicación a todos aquellos transportistas autónomos que prestando servicios para PANRICO reúnan de manera simultánea los siguientes requisitos:

- Que se encuentren afiliados a alguna de las Organizaciones y Asociaciones firmantes del Acuerdo o que se hayan adherido al mismo.
- Que procedan a adherirse al mismo en el plazo máximo de un mes desde su firma.
- Que suscriban una novación contractual individual que recoja las condiciones del presente Acuerdo.

Respecto de aquellos transportistas autónomos que comiencen a prestar servicios para PANRICO, con posterioridad a la firma del presente Acuerdo de Interés Profesional, la aplicación del mismo estará supeditada a la concurrencia de los mismos requisitos expuestos anteriormente y que deberán acreditar, por escrito, ante la Empresa, el mismo día de la firma del contrato.

3. En relación con lo anterior, aquellos transportistas autónomos que pierdan la condición de afiliados de las Organizaciones y Asociaciones firmantes del presente Acuerdo de Interés Profesional o adheridas a él, quedarán excluidos del ámbito personal del mismo, quedando desde ese momento su prestación de servicios sometida por las estipulaciones contenidas en su contrato de transporte y en la LETA y su normativa de desarrollo.

En este sentido, la inaplicación sobrevenida del Acuerdo de Interés Profesional no supondrá la rehabilitación de la vigencia de los acuerdos individuales o colectivos que pudieran haberse suscrito con anterioridad a la entrada en vigor de la LETA, que se dan por derogados, de manera expresa.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### Organización de la prestación de servicios

#### **Artículo 4.** *Modalidades de transporte*

Los servicios de transporte que puede prestar el transportista autónomo, y al margen de las peculiaridades que se pacten en los acuerdos de zona, se distinguen por las siguientes modalidades:

- Titular Ruta Merchan-Híper

Transportista autónomo que presta servicios de transporte en ruta configurada con portes a clientes Híper.

- Titular Ruta Canal Libre de Servicio

Transportista autónomo que presta servicios de transporte en ruta configurada con portes a clientes de Canal de Libre Servicio.

- Titular Ruta Canal Directo o Mixta

Transportista autónomo que presta servicios de transporte en ruta configurada exclusiva o mayoritariamente con portes a clientes de Canal Directo.

- Volante

Transportista autónomo que presta servicios de transporte sin titularidad de ruta, con especial cobertura en servicios que requieran la participación de más de un transportista, ausencias irregulares de titulares y en menor medida el alojamiento y circulación de cargas.

- Suplente

Transportista autónomo que presta sus servicios de transporte sin titularidad de ruta, sustituyendo a titulares en situación de descanso anual, incapacidad transitoria y otras ausencias.

Cualquiera que fuera la modalidad de sus servicios, los transportistas autónomos están obligados, una vez finalizado el transporte de los productos de la PANRICO, a liquidar mediante ingreso bancario el importe diario del contra reembolso si lo hubiese y a retornar al punto de carga reportando documentación, envíos no servidos o rechazados y cestas continente, salvo causa de fuerza mayor o autorización expresa de la Empresa.

#### **Artículo 5. Promoción profesional.**

La asignación de las rutas de transporte es potestad de la Empresa, no quedando el transportista autónomo adscrito exclusiva ni específicamente a ninguna ruta en la que pudiera estar prestando servicios. Sin perjuicio de lo anterior, es voluntad de la Compañía el establecimiento de un sistema de promoción profesional y económica que de manera conjunta fomente el desarrollo profesional de los transportistas afectados por el presente Acuerdo, compense a aquellos transportistas que por motivos del servicio vean modificada la ruta que tengan asignada y, finalmente y con ello, contribuya a que el servicio y la atención prestada a los clientes de PANRICO sea lo más eficiente y satisfactorio posible.

De conformidad con los anteriores objetivos se establece el siguiente sistema de asignación de rutas:

1. Cuando existan rutas vacantes o de nueva creación en alguna de las respectivas zonas de distribución a las que le es de aplicación del presente Acuerdo, dicha ruta se asignará conforme al siguiente procedimiento y criterios:

- La existencia de la ruta vacante o de nueva creación se publicará, por un período mínimo de 10 días, en los tablones de anuncios existentes en la Delegación correspondiente, dicha publicación habrá de contener la información relativa al tipo de ruta conforme a las modalidades contenidas en el artículo 4 y una descripción resumida de las características de la misma.
- Las rutas se asignarán considerando, entre otros factores, las preferencias que puedan mostrar aquellos transportistas que acrediten una mayor antigüedad en la prestación de servicios para la Empresa.
- Con carácter temporal, y mientras dure el proceso de asignación de la ruta vacante o de nueva creación, la Empresa asignará el desarrollo de las funciones de transporte correspondientes a dicha ruta al transportista que considere conveniente.
- En los supuestos de nueva incorporación, o en caso de quede desierta alguna de las vacantes ofertadas, la Empresa asignará la ruta con libertad de criterio.

2. En las vacantes existentes para la prestación del servicio de transporte bajo la modalidad de Volante se seguirá el siguiente procedimiento:

- Se publicará, por un período mínimo de 10 días, en los tablones de anuncios existentes en la Delegación correspondiente, dicha publicación habrá de contener la siguiente información:
  - a) Tipo de ruta ofertada conforme a las modalidades contenidas en el artículo 4 y descripción resumida de las características de la misma.

- b) Aptitudes psico-físicas exigidas por el puesto y, en su caso, certificados médicos necesarios para su acreditación.
  - c) Formación, autorizaciones administrativas y experiencia mínimas requeridas.
  - d) Pruebas teórico/prácticas sobre lógica/secuencial y descripción del comportamiento personal a que deba someterse el candidato.
  - e) Requisitos técnicos y/o administrativos que, en su caso, haya de reunir el vehículo con el que se deba prestar el servicio de transporte en dicha ruta.
  - f) Programa de materias sobre las que, en su caso, habrían que versar las pruebas técnicas y prácticas para su designación.
  - g) Forma, plazo y lugar de presentación de las solicitudes y Departamento a los que deberán ser dirigidas.
  - h) Lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas técnicas o prácticas y composición del tribunal calificador.
- Recopiladas las solicitudes, la Empresa iniciará el procedimiento de selección del candidato que mejor se adapte a la ruta teniendo en consideración: la adecuación de su perfil profesional al requerido por la ruta conforme al párrafo precedente, el grado de cumplimiento por el transportista en el año natural anterior a la solicitud de las obligaciones de liquidar diariamente el producto de su actividad de transporte y el nivel de absentismo no justificado que en el mismo período haya tenido el aspirante.
  - La antigüedad en la prestación de servicios de transporte para la Empresa solo se tendrá en cuenta a efectos de desempate en aquellos supuestos en que dos o más candidatos hubieran obtenido la misma puntuación en las pruebas técnicas y/o prácticas.
  - La duración del proceso de selección desde que se publique la vacante o nueva ruta hasta que la misma sea asignada no podrá tener una duración superior a los 2 meses.
  - Con carácter provisional, y mientras dure el proceso de asignación de la ruta vacante o de nueva creación, la Empresa asignará el desarrollo de las funciones de transporte correspondientes a dicha ruta al transportista que considere conveniente.

3. En el supuesto de que un transportista autónomo realizase diferentes tipos de rutas a lo largo de un mes, la retribución final por la prestación de sus servicios de transporte se obtendrá a través de la suma de todos los importes resultantes de aplicar las fórmulas establecidas en el artículo 13 del presente Acuerdo de Interés Profesional al número de días en los que se hayan desarrollado las mismas.

4. En aquellos casos en los que se procediera a la centralización de la distribución de determinados productos transportados por el colectivo a que resulta de aplicación el presente Acuerdo de Interés Profesional y que, como consecuencia de ello, la Empresa tuviera que llevar a cabo una reestructuración de las rutas de Canal Directo o Mixtas existentes, esta se realizará de manera que los transportistas titulares de las mismas y que pudieran verse afectados por la reestructuración referida puedan conseguir una retribución de veinte mil euros por portes vinculados a la modalidad del transporte salvo que, a

criterio de la Empresa, esto resulte inviable en función de las peculiaridades de los portes, del vehículo y de la zona, tales como la limitación de cartas de portes, distancias desproporcionadas, capacidad restringida del vehículo, o supuestos similares que habrán de ser justificados por la Empresa.

En dichos supuestos, las disminuciones de portes que sean consecuencia de cambios por causas objetivas en la configuración de rutas preexistentes darán derecho a que por parte de la Empresa se abonen al transportista autónomo afectado, y por un período máximo de 3 meses, el diferencial de retribución variable correspondiente, procediéndose a la finalización del referido período, al abono de una indemnización equivalente a 45 días por año de prestación de servicios de transporte para la Compañía por la diferencia de retribución variable acreditada.

## **Artículo 6.** *Características y requisitos para desarrollar la actividad de transporte.*

### **1. Tarjeta de Transporte**

1. Los transportistas autónomos tendrán la obligación de ser titulares de la tarjeta de transporte o autorización administrativa que en el futuro pudiera sustituirle (de ámbito nacional, autonómico o local) que fuera necesaria para realizar las tareas de transporte que son contratadas.

Asimismo, la obligación de estar en posesión de la tarjeta de transporte o autorización administrativa podrá cumplirse por medio de la integración en sociedades cooperativas constituidas al efecto conforme a la legislación vigente en cada momento.

2. En relación con lo anterior, a los transportistas autónomos que no puedan acreditar fehacientemente en el momento de suscripción del contrato de transporte, o en el momento en que así sean requeridos por la Empresa, disponer de la citada tarjeta de transporte, se les concederá un plazo de 15 días para que justifiquen la posesión de la misma. La renovación de la tarjeta de transporte deberá efectuarse en el plazo marcado por la normativa que la regule y ser puesta a disposición de la Empresa en el plazo de 15 días a contar desde su obtención.

El incumplimiento de dicha obligación se considerará causa justificada de extinción del contrato, sin derecho a indemnización, excepto en aquellos casos en los que el transportista autónomo acredite, en el plazo de 15 días desde la finalización del plazo a que se hace referencia en el párrafo anterior, la posesión de la necesaria autorización administrativa mediante su integración en una sociedad cooperativa.

### **2. Vehículo de transporte.**

El vehículo con el que se ha de desarrollar la prestación del servicio de transporte que sea objeto del contrato, tendrá que cumplir con las siguientes características:

- M.M.A. superior a 2.000 Kg (o la que en el futuro pudiera establecerse como mínima para precisar autorización administrativa para el transporte público de mercancías), homologado según la legislación higiénico-sanitaria que se encuentre vigente en cada momento, y que resulte de aplicación para los productos cuyo transporte la Empresa requiera en cada momento.
- Rotulación oficial que decida suministrar la Empresa. Respecto a ello, el transportista autónomo vendrá obligado a cumplir con las indicaciones que en cada momento pueda fijar la

Empresa sobre el diseño, formato, tamaño y contenidos de dicha rotulación. La Empresa se compromete a estudiar y, en su caso, aplicar aquellos sistemas de rotulación que faciliten su «instalación y desinstalación».

### Artículo 7. Jornada

1. La jornada diaria será la que en cada momento corresponda a la ruta asignada, estando obligado el titular de la misma a cumplir con el «rutero» establecido, sin que queden clientes sin atender salvo causa justificada o de fuerza mayor. La prestación de servicios se realizará de lunes a sábado.

No obstante lo anterior, y atendiendo a las especificidades de la actividad contratada, ambas partes acuerdan expresamente la distribución irregular de la jornada pactada, en los días señalados en el párrafo anterior, en función de las especiales características de la ruta de transporte que pudiera asignarse al transportista autónomo.

Sin perjuicio de ello, a la firma del presente Acuerdo de Interés Profesional, la Empresa iniciará un período de negociación con los representantes sindicales y de las asociaciones de los transportistas autónomos de cada territorio al objeto de analizar las condiciones más beneficiosas que pudieran existir con anterioridad a su firma, y su adecuación al nuevo sistema, así como a las exigencias de la demanda y variación en las características de nuestros productos, en los casos en los que ello proceda. Esta garantía *ad personam* en relación con la situación anterior a la vigencia del presente Acuerdo de Interés Profesional se entiende hecha, exclusivamente, en materia de jornada de prestación de servicios y descanso anual.

2. Durante la vigencia del presente Acuerdo de Interés Profesional, la Empresa pondrá a disposición del colectivo de transportistas autónomos, dentro del mes de enero del respectivo año, el calendario oficial territorial.

3. El horario de realización del servicio de transporte será fijado por la Empresa que, al igual que en materia de jornada y en función de las concretas circunstancias del cliente o servicio, estará facultada a realizar las modificaciones que entienda necesarias para la correcta prestación del transporte contratado.

4. Asimismo, en aquellos casos en los que por necesidades de mercado, organizativas, técnicas o productivas, sea preciso que el transportista autónomo lleve a cabo la prestación de servicios especiales fuera de los términos referidos en el apartado anterior, la misma será retribuida con adecuación a las condiciones indicadas al respecto en el capítulo tercero.

5. La prestación, durante domingos o festivos de actividad comercial, de servicios de transporte en cualquiera de sus modalidades, reconociendo como tales servicios de transporte los habituales en días laborables, se remunerará de acuerdo con lo establecido en el capítulo tercero.

A estos efectos se considerarán festivos los fijados en el calendario oficial territorial.

6. Los festivos locales, fijados en el calendario oficial territorial, serán los referidos a la localidad donde se encuentre encuadrada la ruta en la que presta servicios. En aquellos supuestos en los que la ruta se encuadre en varias localidades, a efectos de la determinación de los festivos locales, se tomará como referencia aquella más importante en relación con el valor de los portes vinculados a ella.

### Artículo 8. Interrupción justificada y retribuida de la actividad.

1. Los transportistas autónomos tendrán derecho a treinta días naturales de descanso anual a distribuir en dos períodos iguales de 15 días, los cuales habrán de disfrutarse uno en invierno y otro en verano. En relación con la concreta fecha de disfrute de los mismos, esta deberá ser consensuada entre los representantes de los sindicatos y asociaciones de transportistas autónomos de cada una de los territorios y la Dirección de la Empresa, prevaleciendo, en caso de conflicto, el interés empresarial, de manera que pueda garantizarse la correcta prestación del servicio de transporte contratado.

Sin perjuicio de ello, a la firma y posterior ratificación del presente Acuerdo de Interés Profesional, la Empresa iniciará un período de negociación con los representantes sindicales y de las asociaciones de los transportistas autónomos de cada zona al objeto de analizar las condiciones más beneficiosas que pudieran existir con anterioridad a su firma, y su adecuación al nuevo sistema, así como a las exigencias de la demanda y variación en las características de nuestros productos, en los casos en los que ello proceda. Esta garantía *ad personam* en relación con la situación anterior a la vigencia del presente Acuerdo de Interés Profesional se entiende hecha, exclusivamente, en materia de jornada de prestación de servicios y descanso anual.

Durante el disfrute del citado período de descanso anual, los transportistas autónomos tendrán derecho a percibir, con carácter exclusivo, la prima fija mensual.

2. Asimismo, previa comunicación a la Empresa, así como justificación de la causa que la motiva, los transportistas autónomos tendrán derecho al disfrute de los siguientes períodos de interrupción justificada de la actividad:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho, el disfrute de este último hará imposible el disfrute posterior del permiso por matrimonio.
- b. Dos días por nacimiento de hijo/a.
- c. Dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el transportista autónomo necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. A estos efectos, en cada ámbito territorial se definirá qué ha de entenderse por desplazamiento.
- d. Un día por traslado del domicilio habitual.
- e. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo esta causa el ejercicio del derecho al sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del servicio de transporte en más del 20 por 100 de las horas de servicio previstas en un período de tres meses, se considerarán suspendidos, tanto para el transportista autónomo afectado como para PANRICO, todos los derechos y obligaciones derivados del presente Acuerdo de Interés Profesional, así como del contrato de transporte.

- f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro del tiempo de prestación de servicios.

3. Durante las ausencias justificadas previstas en el apartado 2 del presente artículo, así como las debidas a la situación de Incapacidad Temporal, los transportistas autónomos tendrán derecho a una compensación económica que será satisfecha directamente por la Empresa previa justificación de la causa que las haya ocasionado. El abono de dicha compensación se registrará por los siguientes criterios:

- Beneficiarios: aquellos transportistas que presten servicios para la Empresa al momento en que se produzca la interrupción justificada, y acrediten fehacientemente ante la Compañía la realidad de esta interrupción. En el caso de ausencias por IT, será necesario que el transportista autónomo haya prestado servicios para PANRICO de manera continuada durante los 6 meses anteriores a la situación de incapacidad temporal.
- Cuantía máxima de la compensación económica:
  - i) En los supuestos previstos con las letras a) y b) del apartado segundo del presente artículo (matrimonio y nacimiento de hijo) el importe máximo a que podría tener derecho el transportista sería el equivalente a su prima fija diaria más el importe promedio diario del variable obtenido en el mes anterior a la ausencia justificada.
  - ii) En el resto de supuestos contemplados en dicho apartado, el importe máximo a que podría tener derecho el transportista sería el equivalente a su prima fija diaria.
- Nivel de absentismo: a los presentes efectos computarán todas las ausencias de los transportistas autónomos incluidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo con excepción de los descansos por vacaciones y las ausencias debidas al ejercicio de funciones de representación social.
- Cálculo de la compensación por ausencia justificada:
  - El importe de la compensación económica por ausencia justificada quedará directamente vinculado a las tasas de absentismo existentes mensualmente. Así, se establece como base de cálculo una media de absentismo del 4 por 100 de manera que dicho porcentaje funcionará como magnitud conforme a la cual calcular la cuantía de la compensación.
  - La empresa abonará la prima diaria o la parte proporcional de las primas adicionales de junio y diciembre en los casos de ausencia justificada, con independencia de la causa que la motive, siempre que se den las circunstancias siguientes:
    - a) El índice de ausencias por cualquier causa justificada de cada centro de trabajo, considerando al personal transportista por cuenta propia o autónomo, no deberá sobrepasar el 4 por 100 de promedio mensual acumulado en los doce meses naturales anteriores a la concurrencia de la ausencia justificada.
    - b) En caso de que el índice de ausencias superase dicho porcentaje, se realizará el cálculo del porcentaje de absentismo individual dejando de percibir la prima aquellos transportistas autónomos que individualmente sobrepasen el 4 por 100 mensual acumulado en los doce meses anteriores a la fecha de pago.

- c) En las ausencias justificadas debidas a baja por descanso maternal, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia se percibirá la prima fija con independencia del índice de ausencias tanto respecto del centro de trabajo como individualmente.
  - d) El cálculo del índice de ausencias se realizará mensualmente, dependiendo el efectivo abono de la prima fija de la situación acumulada a cada mes.
  - e) PANRICO se reserva el derecho a retirar este pago en los casos de fraude en la causa motivadora de la ausencia.
  - f) En los casos de IT, la Empresa se reserva la facultad de solicitar al personal médico por ella designado cuantos reconocimientos sean precisos para la comprobación de la evolución de la situación de incapacidad temporal de cualquier transportista autónomo ausente por dicha causa. La negativa del transportista a estos reconocimientos médicos conllevará la pérdida del complemento.
- En aquellos supuestos en que la Comisión Mixta lo estime conveniente, mediante acuerdo singular, y atendiendo a las circunstancias personales y de especial gravedad del transportista afectado, PANRICO abonará, con independencia de los índices de absentismo, el importe completo de la prima fija. Este pago de la prima se concederá aplicando criterios homogéneos consensuados con la representación social.

### **Artículo 9.** *Interrupción justificada pero no retribuida de la actividad.*

1. Con independencia de lo establecido en el artículo anterior, los transportistas autónomos mantendrán el derecho a ser considerados en situación de interrupción justificada de la actividad por el resto de causas establecidas en el artículo 16 de la LETA y por aquellas otras que la Comisión Mixta del presente Acuerdo entienda análogas a las previstas en dicha norma en atención a la realidad social del momento. En estos supuestos, el transportista autónomo no tendrá derecho a retribución alguna.

2. Asimismo, se considerará que se encuentra en situación de interrupción justificada de la actividad aquel transportista autónomo que resulte designado, por la Asociación o Sindicato al que pertenezca, representante de los transportistas autónomos afiliados al mismo, en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera.

## CAPÍTULO TERCERO

### **Retribución**

### **Artículo 10.** *Prima fija mensual.*

1. Los transportistas autónomos percibirán, en concepto de prima fija mensual, y como suplido por los gastos de diversa índole en los que deban incurrir por razón de la actividad de transporte (Seguros, combustible, afiliación al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, etc.), la cantidad de 700,84 euros.

2. Asimismo, y con la misma naturaleza del importe referido en el párrafo anterior, los transportistas autónomos percibirán dos primas adicionales anuales, por importe de 850,53 euros cada una, o la parte proporcional que pudiera corresponderle en caso de interrupción de su actividad, y de acuerdo con la siguiente regla:

- Prima a percibir en el mes de junio, con devengo en el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio.
- Prima a percibir en el mes de diciembre, con devengo en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

3. Estas primas fijas serán objeto de actualización anual conforme al IPC real de cada año.

**Artículo 11.** *Complemento por objetivos y compensación de servicios Volantes.*

Los transportistas autónomos titulares de ruta Merchan-Híper percibirán hasta 300 euros mensuales por la consecución de los objetivos que establezca mensualmente la Dirección de la Empresa y que se concretarán en el mes anterior a cada mensualidad.

Los transportistas autónomos Volantes percibirán 7,71 euros por día completo en el que desarrollen las funciones propias de tal especialidad, en compensación de la diversidad de tareas.

**Artículo 12.** *Complemento por servicios especiales.*

Los servicios especiales consistentes en tareas de conducción que pudieran realizar los transportistas autónomos en determinados establecimientos de rutas Híper y CLS, se considerarán como «integrales» si los servicios que se realizan en los propios establecimientos durante tres o más horas/día y como «reducidos» si son de menos de tres horas/día.

Los «integrales» serán satisfechos a razón de 48,67 euros día, si son realizados en un día laborable y a razón de 86,48 euros día, para el caso de que se correspondan con un domingo o festivo. Los «reducidos» se satisfarán con criterios de correspondencia, resultando a 18,65 euros la hora en día laborable y a 33,56 euros la festiva, con el límite máximo de los importes establecidos para los «integrales».

Los servicios «reducidos» se complementarán con 12,42 euros por día siempre que tomando la distancia más corta desde el punto de carga o domicilio hasta el primer o único establecimiento, sumada a la distancia más corta de regreso entre el último establecimiento o único y el punto de carga o domicilio, totalicen 50 o más kilómetros.

**Artículo 13.** *Tarifa de portes vinculada a la modalidad de transporte.*

1. Vinculada a cada modalidad de transporte se establece una tarifa de portes acorde con las características del servicio y la configuración de la ruta.

- Titular Ruta Merchan-Híper

65,87 euros por día de servicio de transporte en día laborable y 86,48 euros en domingo o festivo.

- Titular Ruta Canal Libre Servicio  
65,87 euros por día de servicio de transporte en día laborable y 86,48 euros en domingo o festivo.
- Titular Ruta Canal Directo o Mixta  
Según tarifa de portes estipulada para cada Delegación que retribuirá los mismos mediante la aplicación de una tasa diferenciada por unidad de porte entregado en clientes.
- Canal Directo y otra distinta por unidad de porte entregado en clientes Canal Libre Servicio, a estos efectos se consideran portes los resultantes de la aceptación final y definitiva de los destinatarios, no computándose, consecuentemente, los rechazados en cualquier momento por el destinatario. Los servicios de transporte que se lleven a cabo en domingo o festivo se retribuirán con un importe adicional resultante de la aplicación del coeficiente 0,8 sobre la tarifa de portes.
- Volante  
Cuantía resultante de multiplicar el valor medio diario de los portes devengados durante el mes de que se trate de todas las rutas de la delegación o punto de carga del Volante, por los días de servicio de transporte del Volante en el mismo período y por el coeficiente.
- Suplente  
Tarifa establecida para la titularidad de la ruta que supla, con un mínimo garantizado de 48,67 euros día trabajado.

2. Las tarifas fijadas para los transportistas titulares de rutas Merchan-Híper, Canal Libre Servicio y Suplentes, serán objeto de revisión anual conforme al Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno al comienzo de cada ejercicio. Los importes satisfechos en aplicación de la referida actualización tendrán consideración de pagos a cuenta del IPC real resultante al final de cada año de vigencia del Acuerdo, procediéndose por tanto en el momento en que se conozca el IPC real de cada año a regularizar al alza o a la baja las tarifas antedichas.

3. Con el fin de adecuar la retribución percibida por los transportistas autónomos titulares de una ruta de Canal Directo al contenido de la LETA, se establece un nuevo sistema retributivo variable para estos transportistas que estará compuesto por dos conceptos: retribución por portes y retribución por ejecución.

La retribución por portes se pagará en base a un importe fijo por unidad neta entregada que vendrá reflejado en una tarifa de portes, y que reunirá las siguientes características:

- A cada referencia le corresponderá un importe concreto por unidad de producto neta entregada.
- El porte de cada referencia estará diferenciado a su vez por el tipo de cliente (No organizados y Organizados), tal como está establecido en el sistema actual.

- Existirán varias tarifas de portes con el objetivo de poder aplicar a cada delegación la tarifa concreta que permita mantener el nivel retributivo actual de sus transportistas.
- Existirá una tarifa que se aplicará específicamente a aquellas rutas que no se vean modificadas por el nuevo modelo de distribución implementado por la Compañía (algunas rutas rurales y algunas rutas Brooks).
- Las tarifas de portes se actualizarán anualmente en referencia al IPC previsto por el Gobierno al comienzo de cada ejercicio. Los importes satisfechos en aplicación de la referida actualización tendrán consideración de pagos a cuenta del IPC real resultante al final de cada año de vigencia del Acuerdo, procediéndose por tanto en el momento en que se conozca el IPC real de cada año a regularizar al alza o a la baja las tarifas de portes antedichas.

La retribución por ejecución se pagará en base a la buena ejecución de tareas específicas del transportista, en este sentido:

- Las tareas se definirán y negociarán anualmente, con la representación social.
- En 2009 la tarea a retribuir será el cumplimiento de las visitas fijadas por la Empresa para el rutero.
- La retribución en el año 2009, en caso de cumplimiento íntegro de la tarea, será de 250 euros/mes.

Es objetivo de este nuevo sistema posibilitar la mejora de las percepciones económicas actuales de este colectivo, que en ningún caso se produzca perjuicio económico, o que en el caso excepcional de que al asignarse por la Empresa las nuevas rutas de transporte algún transportista reduzca su retribución variable respecto de la percibida con anterioridad a la entrada en vigor del sistema establecido en este artículo, se le compense de alguna de las siguientes maneras:

- Satisfacción de un complemento fijo *ad personam*.
- Indemnización por la diferencia de retribución variable.

Durante los dos primeros meses de aplicación del nuevo sistema retributivo, y de forma transitoria, se les garantizará a los transportistas autónomos afectados la retribución variable actualizada por mes trabajado percibida en el año anterior.

Atendiendo al grado de cumplimiento de los objetivos que este nuevo sistema retributivo variable persigue, las partes podrán modificar los conceptos, condiciones y requisitos de devengo del mismo a fin de adecuarlos a la realidad y actividad de la Empresa en cada momento

#### **Artículo 14. Ayudas**

El acceso a las ayudas establecidas en el presente artículo estará limitado exclusivamente a aquellos transportistas que se encuentren debidamente regularizados en las obligaciones establecidas en el artículo 6 del presente Acuerdo.

Consecuentemente serán anuladas o retiradas las ya concedidas a quienes en dicho proceso incumplan las mencionadas obligaciones. Durante y hasta la restauración y cumplimiento de sus obligaciones no generará derecho alguno a estas ayudas.

### **1. Combustible.**

En compensación por el consumo y las oscilaciones del precio del gasóleo y siempre que este fluctúe entre 0,721 euros/litro y 0,811 euros/litro al mes (según el índice de variación de precios del gasóleo que publica el Ministerio de Fomento) la Empresa abonará a cada transportista autónomo la cantidad de 216,364 euros por los servicios de transporte prestados durante todo el año. En el caso de que se hubieran prestado servicios en un período de referencia inferior al año, se devengará la parte proporcional. El formato de abono individual será gestionado directamente por las Asociaciones y Sindicatos de cada zona para sus respectivos afiliados.

Si el precio medio mensual real del gasóleo superase los 0,811 euros litro, se abonarán adicionalmente 1,142 euros por cada 0,006 euros de exceso y mes y si este retrocediese por debajo de los 0,721 euros litro, se deducirán 1,142 euros por cada 0,006 euros de defecto y mes.

Para el cálculo del diferencial se considerarán las actuaciones de la administración pública encaminadas a subvencionar directa o indirectamente el coste del gasóleo a los transportistas, de manera que una vez valoradas se deduzcan, en su equivalencia, del precio del litro de gasóleo en estación de servicio.

El pago de la presente ayuda se hará por años vencidos y se abonará en la facturación del segundo mes del año inmediatamente posterior al de devengo.

### **2. Anticipo mensual.**

Se establece la posibilidad de que los transportistas autónomos en activo puedan solicitar anticipos de hasta 1.200 euros, que se harían efectivos los días 20 de cada mes, previa solicitud del interesado, y que se deducirán en su integridad de la facturación mensual del mismo mes en que se haya percibido el anticipo.

### **3. Préstamos.**

Se constituirá una Bolsa destinada a préstamos para los transportistas autónomos que tengan una antigüedad en su prestación de servicios para PANRICO superior a un año y que precisen ayuda para hacer frente a pagos relacionados con el mantenimiento de su actividad profesional.

La cuantía máxima de estos préstamos será de 3.000 euros por transportista. El plazo de amortización será de dos años y existirá un período de carencia de un año entre la finalización de la amortización y la concesión de uno nuevo.

El importe de esta Bolsa será equivalente al resultado de multiplicar el número de autónomos afectados por el presente Acuerdo de Interés Profesional por la cantidad de 160 euros. Dicho importe será actualizado el 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del Acuerdo en función del número de transportistas autónomos a los que resulte de aplicación.

#### 4. Ayuda a discapacitados.

A aquellos transportistas autónomos que acrediten tener a su cargo a un hijo, cónyuge o hermano consanguíneo al que le haya sido declarada oficialmente una minusvalía o discapacidad en un grado igual o superior al 33 por 100 les será concedida una ayuda de 100 euros mensuales.

La concesión de esta ayuda se retrotraerá a la fecha de reconocimiento oficial de la minusvalía/discapacidad por el organismo competente, siempre y cuando se hubiera dado traslado a la Dirección de la Empresa de la solicitud de manera simultánea a su presentación ante el mencionado organismo.

El importe de la ayuda se abonará en el mes siguiente al de la declaración oficial de la minusvalía o discapacidad, dejando de percibirse cuando el discapacitado realice trabajos remunerados o el organismo oficial a quien corresponda se haga cargo de la atención al discapacitado.

##### **Artículo 15.** *Complemento de situación anterior.*

Sin perjuicio del abono de todas las cantidades a que se hace referencia en el presente Capítulo, PANRICO analizará con sindicatos y asociaciones de trabajadores autónomos aquellas cantidades que pudieran venir percibiendo algunos transportistas autónomos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo y que no estuvieran contempladas en el mismo, al objeto de determinar el derecho de los transportistas a continuar con su percibo. Dicho análisis se llevará a cabo de forma individualizada respecto de cada uno de los transportistas afectados por esta situación y, en el caso de que la Empresa reconozca el derecho a percibir dicha cantidad, la misma será abonada con el concepto «Complemento situación anterior».

El derecho al percibo del denominado «Complemento situación anterior» se configura como una garantía *ad personam*, circunstancia esta que determina que el abono del mismo a determinados transportistas autónomos no pueda hacerse extensivo a la totalidad del colectivo.

Las partes firmantes, incluidas las asociaciones o sindicatos que se hubieran podido adherir al Acuerdo de Interés Profesional, negociarán puntualmente la liquidación de los importes retribuidos bajo esta denominación.

##### **Artículo 16.** *Indisponibilidad temporal del vehículo de transporte.*

En aquellos casos en los que, por causas técnicas, el transportista autónomo no pudiera utilizar el vehículo de transporte con el que, habitualmente, desarrolle su prestación de servicios, y considerando las dificultades para contratar/alquilar vehículos de transporte, PANRICO facilitará los mismos en los términos en que se negocie para cada una de las zonas.

### CAPÍTULO CUARTO

#### **Extinción del contrato**

##### **Artículo 17.** *Causas justificativas de la extinción del contrato.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 15 f) de la LETA, la Empresa podrá rescindir el contrato de transporte por las siguientes causas que, en cualquier caso, se considerarán justificadas:

- Incumplimiento del transportista autónomo, durante 2 días consecutivos o 5 alternos en un mes, de la obligación diaria de retirar los productos de las instalaciones de la Empresa para su posterior distribución, excepto en aquellos casos en que medie autorización expresa de la Empresa o causa de fuerza mayor.
- Incumplimiento del transportista autónomo, durante 2 días consecutivos o 5 alternos en un mes, de la obligación de liquidar diariamente las cantidades percibidas de los clientes de PANRICO con ocasión de la distribución y transporte de las mercancías de la Empresa excepto en aquellos casos en que medie autorización expresa de PANRICO o causa de fuerza mayor.
- Mantenimiento de un saldo deudor en concepto de liquidaciones superior a 60 euros sin autorización expresa de la Empresa o concurrencia de una circunstancia impeditiva de fuerza mayor.
- Incumplimiento del transportista autónomo de las obligaciones y requisitos necesarios para realizar el transporte público de productos alimenticios.
- Pérdida, temporal o definitiva, de cualquiera de los requisitos que habilitan para la realización del transporte público de productos alimenticios.
- Negarse a poner a disposición de la Empresa la documentación correspondiente al cumplimiento de sus obligaciones de Seguridad Social, fiscales y administrativas (incluida la autorización administrativa para ejercer la actividad de transporte público de mercancías).
- Incumplimiento por el transportista autónomo de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, así como dificultar a la Empresa la coordinación de la actividad preventiva o incumplir las instrucciones y/o requerimientos de la Empresa en esta materia.
- Embriaguez o toxicomanía en día de prestación de servicios.
- Ofensas verbales o físicas a las personas que prestan servicios (bajo cualquier modalidad contractual) en PANRICO, clientes, proveedores o cualquier tercero relacionado con esta. En este sentido, la Empresa arbitrará los sistemas que posibiliten la exigencia de esta responsabilidad recíproca para toda persona que preste servicios para la Compañía.
- La transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza en el desempeño de las funciones y actividades encomendadas.
- Cualquier otra circunstancia que implique un perjuicio económico, comercial u organizativo para la Empresa, independientemente de la cuantía o entidad del perjuicio causado a la Empresa. Se considera expresamente incluida en esta previsión la no realización de la prestación del servicio contratado, por cualquiera causa diferente a las previstas en el artículo 16 de la LETA, así como la realización simultánea de tareas profesionales (portes o servicios) diferentes a las desarrolladas para la Empresa, durante el tiempo que media entre la recogida de los productos y la finalización de la correspondiente ruta.

Resultarán igualmente de aplicación las causas de extinción previstas en el artículo 15 de la LETA.

### **Artículo 18.** *Consecuencias de la extinción del contrato.*

1. En el supuesto de resolución del contrato por las causas previstas en el artículo anterior, el transportista autónomo no tendrá derecho a indemnización alguna, estando en cualquier caso la Empresa legitimada para reclamar los daños y perjuicios que le pudieran haber sido ocasionados como consecuencia de los incumplimientos descritos.

2. En aquellos casos en los que el transportista autónomo decidiera impugnar la decisión de la Empresa ante el Órgano Judicial que resultara competente y por este se declarara, mediante Sentencia firme, la ausencia de causa justificada para proceder a la extinción del contrato de transporte, la Empresa vendrá obligada a satisfacer al transportista una indemnización que se calculará con adecuación a los siguientes términos:

- Se tomará como referencia la cuantía de la indemnización que se estableciese por la legislación laboral vigente al momento del cese para la extinción sin causa de los trabajadores por cuenta ajena de régimen común.
- Para realizar dicho cálculo se tomarán como módulo retributivo, únicamente, aquellas cantidades a las que se hace referencia en el artículo 13, es decir, las vinculadas a la modalidad de transporte que con carácter variable o no pudieran percibir en función de la ruta que tengan asignada.
- La base para el cálculo vendrá determinada por el promedio resultante de las cantidades netas antedichas que hayan sido percibidas por el transportista autónomo a lo largo del último año natural de prestación de servicios. Para el caso de que hubiera prestado servicios en un período inferior, se promediarán las cantidades percibidas en dicho período elevándolas a su valor promedio anual.

3. En aquellos supuestos en los que la extinción del contrato traiga su causa en la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que puedan optimizar los recursos de PANRICO, el transportista autónomo tendrá derecho a percibir la indemnización a que se hace referencia en el apartado anterior.

En este sentido, se entenderá que concurren esas causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la Empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Sin que sea una lista exhaustiva y cerrada, se entenderán razones incluidas en el presente apartado la disminución significativa de los portes; la centralización en la distribución a clientes de alta facturación; la reestructuración de rutas; la aparición de nuevos productos que no requieran de un servicio de transporte diario, etc.

4. La extinción del contrato, cualquiera que sea la causa que la motive o parte que lo resuelva, facultará a PANRICO para compensar las cantidades que en cualquier concepto hubiera devengado a su favor el transportista autónomo con aquellos importes que, con independencia de su clase, naturaleza u origen, este pudiera adeudar a la Empresa (préstamos, ayudas, saldos deudores autorizados, etc.)

**Artículo 19.** *Forma y plazos de la extinción del contrato por desistimiento del transportista autónomo.*

1. En aquellos supuestos en los que el transportista autónomo decida desistir del contrato de transporte, deberá poner dicha circunstancia en conocimiento de la Empresa, por escrito, con un preaviso de 15 días. El incumplimiento de esta obligación determinará que el transportista autónomo satisfaga a la Empresa una cantidad equivalente al número de días dejado de preavisar, tomando en consideración para su cuantificación tanto los importes correspondientes a prima fija, como a los portes vinculados a la modalidad de transporte.

2. En el supuesto de que el referido desistimiento (con independencia del cumplimiento o no de las formalidades para su comunicación) cause perjuicios a la Empresa, esta quedará legitimada para exigir al transportista una indemnización por los daños y perjuicios causados.

## CAPÍTULO QUINTO

### Prevención de Riesgos Laborales

**Artículo 20.** *Seguridad y Salud.*

La protección de la salud de los transportistas constituye un objetivo básico y prioritario de las partes y consideran que para alcanzarlo se requiere del establecimiento y planificación de una actividad preventiva en las tareas desarrolladas por el colectivo de transportistas autónomos, adoptando para ello las medidas necesarias, tanto en la corrección de las situaciones que pudieran existir como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa.

Con tal objetivo se pretende no solo el cumplimiento de las obligaciones legales y exigencia de las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la actividad de PANRICO, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma.

**Artículo 21.** *Coordinación de actividades empresariales.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 8.3 de la LETA, en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, PANRICO adoptará las medidas necesarias para que los transportistas autónomos que puedan desarrollar alguna actividad en sus centros de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo, las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar.

Para ello, en el momento de la contratación, la Empresa pondrá a disposición de los transportistas autónomos la información e instrucciones a que se hace referencia en el párrafo anterior.

2. La Empresa vigilará el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte del colectivo de transportistas autónomos, viniendo estos obligados a poner a disposición de la Empresa cuanta información y documentación les fuera requerida al objeto de verificar tal cumplimiento. En este sentido, la obstaculización o negativa a colaborar con dicha obligación, supondrá la existencia de causa justa para la extinción del contrato, sin derecho a indemnización alguna.

**Artículo 22.** *Utilización de maquinaria, equipos, productos o materiales de la Empresa.*

La Empresa deberá proporcionar de manera individualizada a los transportistas autónomos que presten servicios para ella la información necesaria para la correcta utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo proporcionados por PANRICO, al objeto de que esta se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de aquellos.

La referida información se facilitará en el momento de la contratación del transportista autónomo, constituyendo el incumplimiento de las instrucciones contenidas en la misma causa justa para proceder a la extinción de su contrato de transporte sin derecho a indemnización alguna.

**CAPÍTULO SEXTO****Comisión Mixta****Artículo 23.** *Comisión Mixta.*

Se acuerda establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Acuerdo de Interés Profesional.

**Artículo 24.** *Composición.*

La Comisión Mixta será de composición paritaria, estando integrada la representación de los transportistas autónomos por nueve representantes de este colectivo.

La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Durante la vigencia del Acuerdo, y de conformidad con la representatividad de cada una de las asociaciones y sindicatos firmantes, la composición de la Comisión Mixta «nacional» será la siguiente:

- UGT – 5 miembros
- CC.OO. – 1 miembro
- TRADE – 1 miembro
- ASRA – 1 miembro
- ATAD – 1 miembro

La Comisión Mixta quedará válidamente constituida con la presencia de, al menos, un miembro de cada una de las representaciones (sindicatos/asociaciones y Empresa) así como del Secretario.

**Artículo 25.** *Procedimiento y toma de decisiones.*

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios, calificación que se otorgará por la propia Comisión, al momento de deprecionar su solicitud.

Cuando se sometan a su consideración asuntos de carácter ordinario, la Comisión Mixta deberá resolverlos en el plazo de 15 días; mientras que para aquellos asuntos que revistan carácter extraordinario, el plazo de resolución será de 72 horas.

La Comisión Mixta podrá ser convocada, indistintamente, por cualquiera de las partes que la integran.

La válida adopción de decisiones en el seno de la Comisión Mixta requerirá el acuerdo de ambas partes. Dentro de cada una de las partes las posturas quedarán fijadas por acuerdo de la mayoría simple de los miembros presentes en cada reunión.

### **Artículo 26.** *Funciones.*

Salvo previsión expresa en contrario, la actuación de la Comisión Mixta será siempre preceptiva antes del planteamiento de la correspondiente reclamación en el sistema extrajudicial de conflictos previsto en el Anexo I de este Acuerdo.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Acuerdo de Interés Profesional, así como de los pactos de adhesión, desarrollo y articulación del mismo, con el fin de garantizar la ausencia de contradicciones entre estos y el Acuerdo de Interés Profesional.

En este sentido, cuando cualquiera de las representaciones integradas en la Comisión Mixta reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las partes que la componen, de modo que cada una de ellas pueda recabar la información que estime precisa.

Las resoluciones de la Comisión Mixta se dictarán en todos los casos con base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida, así como las propias valoraciones y consideraciones que se pudieran realizar durante su tramitación. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por el Secretario de la Comisión Mixta. La Comisión Mixta notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la decisión adoptada.

Los acuerdos de la Comisión Mixta en interpretación del Acuerdo de Interés Profesional tendrán el mismo valor que el texto de este. En cualquier caso, los afectados (empresa/transportistas) por la resolución podrán recurrir ante la Jurisdicción competente en defensa de sus intereses, previa articulación del correspondiente procedimiento conforme al sistema extrajudicial de solución de conflictos previsto en el Anexo I del presente Acuerdo.

2. Mediar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del Acuerdo de Interés Profesional.

A estos efectos, se entenderá que concurre tal carácter colectivo cuando la cuestión objeto de controversia afecte a un mínimo del 30 por 100 de los transportistas autónomos de una Delegación, computándose para ello exclusivamente a aquellos transportistas a los que les sea de aplicación el A.I.P.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### **Primera.** *Derechos de representación.*

Las asociaciones profesionales y/o organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo, o que se adhieran al mismo, y con miembros que tengan representación acreditada en colectivo de transpor-

tistas autónomos de PANRICO según los resultados en las últimas elecciones sindicales dispondrán, para el ejercicio de su actividad de representación, de un número de días de interrupción justificada de actividad igual al que les corresponde según la situación existente con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

Estas asociaciones y/u organizaciones sindicales dispondrán del crédito de días antes referido siendo por cuenta de los mismos su distribución entre los asociados/afiliados a dichas asociaciones profesionales y/u organizaciones sindicales, debiendo notificar por escrito y de manera fehaciente esta distribución a la Dirección de RR.HH. de PANRICO, y no teniendo tal distribución eficacia alguna frente a la Empresa y su organización de jefes y mandos hasta transcurrida una semana desde su notificación. Cualquier modificación posterior sobre la distribución inicial de días deberá ser comunicada a la dirección de RR.HH. con antelación igual a una semana.

### **Segunda.** *Cláusula de Paz Social.*

Durante la vigencia del presente Acuerdo de Interés Profesional, las partes firmantes y los sindicatos o asociaciones de transportistas autónomos que se adhieran al mismo se comprometen al mantenimiento de la paz social y de las buenas relaciones, al objeto de no obstaculizar la prestación del servicio de transporte que se contrata PANRICO

### **Tercera.** *Garantía de no discriminación.*

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y la no discriminación por ninguno de los motivos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española, así como en velar por la adecuada aplicación de la normativa que regula la igualdad de género.

### **Cuarta.** *Reglamento de Régimen Interior.*

Ambas partes se comprometen a negociar y elaborar un Reglamento de Régimen interior que recoja el régimen disciplinario del colectivo de transportistas autónomos.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

### **Única.**

La adhesión al presente Acuerdo de Interés Profesional no impide la aplicación por PANRICO, en todos sus términos, de las previsiones contenidas en las Disposiciones Transitorias de la LETA.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

### **Única.**

Con la firma del presente Acuerdo de Interés Profesional, queda derogado el Acuerdo suscrito en la Mesa de Negociación de Autónomos de Barcelona, con fecha de 20 de mayo de 2005, todos aquellos que lo ratificaban para su aplicación en otras zonas geográficas, así como cuantos Acuerdos de naturaleza colectiva e individual se hubieran suscrito con anterioridad a la firma del presente.

Con relación a determinados compromisos, reconocidos expresamente y asumidos con carácter territorial (en concreto los relativos a derechos pasivos y *ad personam* de Catalunya, Kilometraje, rutas de peligrosidad, traslado temporal del punto de carga, antiguas ayudas isoterma, ropa de trabajo, seguro de accidentes, calendario, robos o hurtos en el vehículo, sanciones administrativas, revisiones médicas, fianzas y subnodrizas), las partes se comprometen a negociar las modificaciones/adaptaciones que proceda aplicar. Con respecto de dichos compromisos, hasta la consecución de concretos acuerdos en esas materias, se mantendrán las condiciones preexistentes.

Estos acuerdos se negociarán con la representación social existente en cada territorio constituyéndose al efecto una Comisión Mixta territorial con competencia sobre las materias a desarrollar en cada uno de ellos. Estas Comisiones Mixtas territoriales estarán integradas por 5 miembros y tendrán una composición proporcional al porcentaje de representatividad que, cada uno de los sindicatos/organizaciones firmantes del Acuerdo de Interés Profesional presentes en el territorio de que se trate, ostentaban en los órganos de representación resultantes del último proceso electoral en el colectivo de autónomos.

La válida adopción de decisiones en el seno de las Comisiones Mixtas territoriales requerirá el acuerdo de ambas partes. Dentro de cada una de las partes las posturas quedarán fijadas por acuerdo de la mayoría simple de los miembros presentes en cada reunión.

## DISPOSICIÓN FINAL

En todo aquello que no se hubiese regulado en el presente Acuerdo y que afecte a las relaciones de prestación de servicios y económicas de los transportistas, se estará a lo dispuesto en la LETA y su normativa de desarrollo.

## ANEXO I

### Resolución extrajudicial de conflictos

#### **Artículo 1.** *Conflictos sometidos a este procedimiento.*

El presente Anexo regula los procedimientos para la solución de todos los conflictos de naturaleza colectiva surgidos entre PANRICO y el colectivo de transportistas autónomos a que resulte de aplicación el Acuerdo de Interés Profesional del que forma parte este Anexo.

#### **Artículo 2.** *Sistemas y órganos de resolución extrajudicial de conflictos.*

La resolución extrajudicial de conflictos a que se hace referencia en el presente Anexo se llevará a cabo a través de un sistema de Mediación, entendiéndose por tal la intervención de un tercero imparcial para favorecer la solución de una controversia que afecta a las distintas partes que integran una relación contractual de prestación de servicios. En este sentido, PANRICO y los representantes de los sindicatos y asociaciones de los transportistas en la Comisión Mixta designarán, de común acuerdo, un mediador para aquellos conflictos que pudieran originarse.

Para aquellas controversias de carácter territorial, los sindicatos/organizaciones, firmantes del presente Acuerdo, con representatividad en cada uno de los territorios designarán junto con la repre-

sentación empresarial la persona u órgano que actuará como mediador, sin perjuicio de que pueda pactarse la participación del mediador designado para los asuntos de índole nacional.

### **Artículo 3.** *Procedimiento para la resolución extrajudicial de conflictos.*

1. Para aquellos conflictos que se susciten entre PANRICO y el colectivo de transportistas autónomos que presten servicios en la Empresa, la Mediación resultará obligatoria en todos los casos, debiendo preceder necesariamente a la correspondiente acción jurisdiccional.

En cualquier caso, será requisito de admisibilidad de la Mediación, el desarrollo, ante la Comisión Mixta, del procedimiento previsto en el Capítulo Sexto del presente Acuerdo de Interés Profesional, así como la incorporación a la solicitud, de la Resolución dictada por la Comisión Mixta.

Se entenderá que tiene carácter colectivo aquel conflicto que afecte un mínimo del 30 por 100 de los transportistas autónomos del territorio correspondiente, computándose a estos efectos exclusivamente a aquellos transportistas a los que les sea de aplicación el Acuerdo de Interés Profesional.

2. La Mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de parte ante el Mediador designado, debiendo hacerse mención en dicha solicitud a las materias sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas que, por ambas partes o por la parte solicitante, se proponen para la solución del mismo.

Tras ello, el Mediador examinará la cuestión planteada, citará a las partes para la realización de un Acto de Mediación, en el que intentarán llegar a un acuerdo. De no producirse acuerdo en el trámite de mediación, el Mediador realizará una última propuesta de la que dejará constancia en el acta final levantada al efecto, y en la que igualmente se reflejarán las posiciones y/o propuestas que las partes intervinientes hubieran realizado durante el desarrollo de la Mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el Mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por estas. Tanto en el caso de aceptación como en el de Acuerdo en el trámite de mediación, la avenencia conseguida tendrá fuerza ejecutiva.

Salvo que por el propio Mediador, de manera excepcional, se decidiera lo contrario, el Acto de Mediación se desarrollará en la localidad donde se originó el conflicto.

### **Artículo 4.** *Costes de las Mediaciones.*

Los costes y gastos en que incurran las partes como consecuencia de la celebración de los Actos de Mediación a que se hace referencia en el presente Anexo serán satisfechos por la Empresa.