



Universidad de Oviedo  
*Universidá d'Uviéu*  
*University of Oviedo*

## **Facultad de Derecho**

GRADO EN DERECHO

# **TRABAJO FIN DE GRADO**

EL ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN DEL RETA

Alumno: Miguel Laine Madera

Convocatoria: Extraordinaria segundo semestre

## RESUMEN

Este trabajo tiene por objeto el estudio y análisis del ámbito subjetivo de aplicación del RETA. Para ello, en primer lugar, se procede a contextualizar el trabajo autónomo en un marco histórico y jurídico. Posteriormente, se analiza el concepto legal de trabajador autónomo a la luz de las notas o requisitos que lo definen, previstas fundamentalmente en el art. 305.1 LGSS. Finalmente, se estudia a los distintos colectivos a los que el art. 305.2 LGSS incluye expresamente en el ámbito de aplicación del RETA.

**Palabras clave:** trabajo autónomo, RETA, Seguridad Social

## ABSTRACT

This work aims to study and analyze the subjective scope of application of the RETA. To do this, in the first place, autonomous work is contextualized in a historical and legal frame. Later, the legal concept of autonomous worker is analyzed in terms of the requirements that define it, collected in the art. 305.1 LGSS. Finally, the different groups that the art. 305.2 LGSS expressly includes in the fields of the application of RETA are studied.

**Keywords:** autonomous work, RETA, Social Security

## **ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS**

CC.... Código Civil, de 24 de julio de 1889

CCo.... Código de Comercio, de 22 de agosto de 1885

ET.... Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

LC.... Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas

LETA.... Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo

LGSS.... Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

LRL.... Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales

LSC.... Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

LSLP.... Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

LSP.... Ley 2/2007, de 15 de marzo, de Sociedades Profesionales

RETA.... Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

RMM.... Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil

STS.... Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ.... Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TGSS.... Tesorería General de la Seguridad Social

TRADE.... Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente

# ÍNDICE

<b>RESUMEN/ABSTRACT</b> .....	1
<b>ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS</b> .....	2
<b>ÍNDICE</b> .....	4
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	6
<b>2. ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO</b> .....	8
<b>3. LAS NOTAS DEL CONCEPTO LEGAL</b> .....	12
3.1. MAYORÍA DE EDAD.....	14
3.2. DESARROLLO DE UNA ACTIVIDAD ECONÓMICA O PROFESIONAL A TÍTULO LUCRATIVO .....	15
3.2.1. ACTIVIDAD ECONÓMICA O PROFESIONAL.....	15
3.2.2. ACTIVIDAD A TÍTULO LUCRATIVO .....	16
3.3. TRABAJO HABITUAL, PERSONAL Y DIRECTO.....	17
3.3.1. TRABAJO HABITUAL.....	17
3.3.2. TRABAJO PERSONAL Y DIRECTO.....	21
3.4. TRABAJO POR CUENTA PROPIA Y NO DEPENDIENTE .....	22
<b>4. COLECTIVOS EXPRESAMENTE INCLUIDOS EN EL RETA</b> .....	23
4.1. TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA AGRARIOS .....	23
4.2. CONSEJEROS SOCIETARIOS Y SOCIOS TRABAJADORES.....	24
4.2.1. TRABAJADORES AUTÓNOMOS SOCIETARIOS.....	24
4.2.2. SOCIOS INDUSTRIALES DE SOCIEDADES COLECTIVAS Y COMANDITARIAS .....	34
4.2.3. SOCIOS TRABAJADORES DE SOCIEDADES LABORALES .....	35
4.2.4. SOCIOS TRABAJADORES DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO .....	37
4.3. COMUNEROS Y SOCIOS DE SOCIEDADES CIVILES IRREGULARES .....	37
4.4. TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE .....	38

4.4.1. REQUISITOS SUSTANTIVOS O MATERIALES.....	39
4.4.2. REQUISITOS FORMALES .....	41
4.5. PROFESIONALES COLEGIADOS.....	42
4.6. FAMILIARES COLABORADORES DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO .....	44
4.6.1. EXAMEN DEL VÍNCULO FAMILIAR.....	45
4.6.2. CONVIVENCIA Y DEPENDENCIA ECONÓMICA .....	46
4.7. OTRAS INCLUSIONES LEGALES .....	49
<b>5. CONCLUSIONES.....</b>	<b>51</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>55</b>

# 1. INTRODUCCIÓN

Cada vez es mayor el terreno que el trabajo en régimen de autonomía va ganando al trabajo dependiente o por cuenta ajena. No solo cuantitativamente hablando, con las oscilaciones propias de cada momento y situación económica, sino de forma cualitativa, en el sentido de que son múltiples y heterogéneas las actividades económicas o profesionales que pueden ser prestadas en régimen de autonomía<sup>1</sup>. Ello obliga a revisar y reformular las notas que conceptualizan o determinan este tipo de trabajo, así como a ampliar el campo de aplicación del sistema, a fin de que ningún trabajador se vea privado de la correspondiente protección social en el desempeño de su labor.

Este trabajo pretende hacer un repaso a la configuración subjetiva del RETA, analizando, detenidamente, las cuestiones más problemáticas en lo que a la casuística judicial se refiere, tratando de clarificar, en la medida de lo posible, las distintas notas o rasgos que determinan el encuadramiento de un trabajador en el referido régimen.

Para abordar tal cuestión, el estudio se ha dividido en tres apartados, interrelacionados entre sí:

El primero de ellos, de carácter introductorio, trata de contextualizar el trabajo prestado en régimen de autonomía, como objeto básico de nuestro estudio, en un marco histórico y jurídico. Se pretende hacer un breve recorrido por el tratamiento que nuestro ordenamiento jurídico ha dispensado al trabajo autónomo o por cuenta propia, tanto desde el punto de vista laboral, como desde el punto de vista del ámbito de protección de la Seguridad Social.

El segundo apartado ya entra de lleno en el análisis del referido campo de aplicación del RETA. En concreto, aborda el estudio de cada una de las notas o requisitos que, con carácter general, conforman el concepto legal del trabajador autónomo en el Sistema de la Seguridad Social.

---

<sup>1</sup> VALDÉS ALONSO, A., ``El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación'', *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 26, 2000, pág. 13; <https://ata.es/wp-content/uploads/2018/08/np-evolucion-perfil-sectores-2009-2018.pdf> (junio, 2020).

Por último, la tercera parte versa sobre aquellos sujetos o colectivos a los que la norma, expresamente, incluye en el campo de aplicación del RETA. Al igual que en el segundo apartado, algunos de estos colectivos son examinados de una forma más pormenorizada que otros, dada la mayor casuística o litigiosidad que plantean.



## 2. ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO

En lo que a nuestro ordenamiento jurídico se refiere, y dentro de su contexto europeo, si bien el surgimiento del Derecho del Trabajo se produce de forma tardía debido, entre otras razones, al retraso del proceso industrializador del país, una vez va formándose y consolidándose no difiere de sus homólogos en centrarse en la figura del trabajador dependiente y por cuenta ajena.

El trabajo autónomo ha estado presente, de una forma u otra, en nuestras relaciones económicas y sociales a lo largo de los distintos periodos de nuestra historia. Ahora bien, no es menos cierto que el Derecho del Trabajo, desde su origen, ha venido excluyendo la regulación propia del trabajo independiente, confiando la misma a la normación general de Derecho privado.

En origen, son varias las causas que pueden explicar dicha ausencia regulatoria por parte de la legislación laboral. Como tal y considerando que las primeras normas laborales fueron dictadas como reacción a las demandas del movimiento obrero, podemos encontrar aquí uno de los motivos de tal exclusión, al no encontrarse el trabajo autónomo representado en dicho movimiento. Igualmente, otra razón puede resultar de la falta de uniformidad y alineación de intereses del colectivo de los ``trabajadores autónomos o independientes``, el cual estaba integrado por una gran variedad de sujetos con sus respectivas actividades profesionales, tales como: artesanos, comerciantes, profesionales liberales, pequeños propietarios agrarios, etc. Fuere por las causas que fueren, este colectivo de trabajadores no supuso para las autoridades del momento la ``amenaza social`` que si representó el movimiento obrero industrial y que determinó el nacimiento de un primigenio Derecho del Trabajo, con dicho movimiento obrero como destinatario de su regulación<sup>2</sup>.

Esta situación de indiferencia normativa hacia el trabajo autónomo, manifiesta desde el albor del Derecho del Trabajo, fue mantenida durante todo el siglo XX por la legislación laboral española, sin que se produjesen apenas cambios.

---

<sup>2</sup> Pérez Agulla, S., ``El trabajo autónomo. Un estudio jurídico. Memoria para optar al grado de doctor``, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, 2009, pág. 22.

Todo ello contrasta con la situación del trabajador autónomo en cuanto a su régimen de previsión social. En este sentido, desde la segunda mitad del siglo XX se habían ido produciendo ciertos avances significativos.

Así, en cuanto a los regímenes antecesores al sistema de la Seguridad Social, tales como los Seguros Sociales o el Mutualismo Laboral, dirigidos a los trabajadores por cuenta ajena, se llevó a cabo una ampliación de sus ámbitos subjetivos al extender los beneficios del Mutualismo Laboral a los trabajadores independientes y autónomos, cualquiera que fuese su actividad o rama de producción, siempre y cuando cumpliesen los requisitos señalados en la norma. Todo ello en virtud del Decreto 1167/1960, de 23 de junio.

Refiriéndonos ya, propiamente, a un primitivo régimen de la Seguridad Social, otro importante avance se dio con la aprobación de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. Ésta establecía lo siguiente: *``tendrán derecho a los beneficios de la Seguridad Social todos los españoles, cualesquiera que sean su sexo, estado civil y profesión, que residan en territorio nacional y estén incluidos en algunos de los apartados siguientes: (...) b) Trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de Empresas individuales o familiares, mayores de dieciocho años, que figuren integrados como tales en la Entidad Sindical a la que corresponda el encuadramiento de su actividad y reúnan los requisitos que de modo expreso se determinen (...)``* (apdo. 5 b) Base Segunda). Así, en virtud de la misma se vino a ampliar la protección de la Seguridad Social respecto de este colectivo, logrando, en palabras de la propia ley, la ordenación de *``las manifestaciones protectoras nacidas en los últimos años a su favor``*.

En desarrollo de la antedicha Ley de Bases, se aprobó mediante el Decreto 907/1966, de 21 de abril, el texto articulado primero de la misma. Relativo a su campo de aplicación, el art. 7 disponía lo siguiente: *``1. Estarán comprendidos en el Sistema de la Seguridad Social todos los españoles, cualesquiera que sean su sexo, estado civil y profesión, que residan y ejerzan normalmente su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes: (...). b) Trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de Empresas individuales o familiares, mayores de dieciocho años, que figuren integrados como tales en la Entidad Sindical a la que corresponda el encuadramiento de su actividad y reúna los requisitos que de modo expreso se determinen reglamentariamente``*. Vemos que prácticamente reproduce el contenido del art. 5 apdo. b) Base Segunda de la Ley 193/1963. Asimismo, en su art. 10.1 preveía el establecimiento de Regímenes Especiales para aquellas actividades profesionales que, por su naturaleza o especiales condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos, fuesen

necesarios para lograr la adecuada aplicación de los beneficios del sistema. Y en concreto, consideró como Régimen Especial el de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (art. 10.2). Así, entre los Regímenes Especiales previstos se incluía el propio de los trabajadores autónomos, a expensas de su posterior regulación por la norma reglamentaria correspondiente. Este esquema fue mantenido por las posteriores versiones de la Ley General de la Seguridad Social<sup>3</sup>.

Este breve camino nos lleva hasta el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se reguló el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y que constituyó, por vez primera, el Régimen Especial de los trabajadores autónomos en el ordenamiento jurídico español.

Como hemos visto, la consideración regulatoria del legislador por el trabajador autónomo y su actividad no era la misma desde el punto de vista laboral que desde punto de vista social. Mientras que durante la segunda mitad del siglo XX el trabajador independiente vio reforzado su régimen de previsión social, su estatus jurídico laboral continuó relegado a un segundo plano.

El cambio de régimen político trajo consigo una modificación en la legislación laboral. Esta modificación se plasmó, fundamentalmente y entre otras, en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales y, posteriormente, en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Ambas normas, siguiendo la línea tradicional, se centraron en la regulación del trabajo dependiente y por cuenta ajena. Ahora bien, introdujeron, por vía de excepción, el trabajo autónomo en la legislación laboral al disponer que *“el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente”* (art. 1.2 LRL y DF 1ª ET).

Desde el punto de vista de la protección social del trabajador autónomo, la venida de la democracia supuso, igualmente, diversas mejoras para dicho colectivo que, además de paliar las desigualdades existentes entre la protección destinada al trabajador por cuenta ajena y la destinada al autónomo, fueron ampliando el abanico de prestaciones y derechos reconocidos. De entre todas ellas, podemos destacar las siguientes:

En materia de incapacidad temporal, hasta entonces no incluida en la acción protectora del Decreto 2530/1970, a través del Decreto 43/1984, de 4 de febrero, sobre ampliación de

---

<sup>3</sup> Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social; Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social; y Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

la acción protectora de cobertura obligatoria en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se reconoció, entre otras, la prestación por incapacidad laboral transitoria.

Respecto de las contingencias profesionales, tampoco el Decreto 2530/1970 regulaba prestación alguna. Así, a través de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Administrativas, Fiscales y de Orden Social, se extendió la acción protectora por tales contingencias a los trabajadores autónomos.

Otra de las grandes reivindicaciones del colectivo era la relativa al reconocimiento de la prestación por desempleo o cese de actividad. Esta fue regulada en virtud de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se estableció un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

Estas son solo algunas de las múltiples medidas adoptadas en favor del colectivo de trabajadores que nos ocupa, cuyo establecimiento, como podemos ver, tuvo lugar de forma gradual y espaciada en el tiempo hasta conformar el régimen jurídico de protección social de los trabajadores autónomos que conocemos hoy en día.

Finalmente, como respuesta a las demandas del colectivo, se aprobó la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, aún en vigor, y en la cual *“se define el trabajo autónomo y se contemplan los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos, su nivel de protección social, las relaciones laborales y la política de fomento del empleo autónomo, así como la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente”*<sup>4</sup>.

Asimismo, la última reforma de la Ley General de la Seguridad Social (2015), a través del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, entre otras cuestiones, vino a equiparar formalmente el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos, hasta entonces de configuración reglamentaria, al Régimen General de la Seguridad Social.

Todo lo anterior permite hacernos una idea general de la posición que el trabajador autónomo ha ido adquiriendo, con el paso del tiempo, en nuestro ordenamiento jurídico, a fin de comenzar el estudio de las notas que determinan su concepto legal actual.

---

<sup>4</sup> Apdo. II, Preámbulo, LETA.

### 3. LAS NOTAS DEL CONCEPTO LEGAL

A la hora de abordar la cuestión del concepto de trabajador autónomo, son varias las normas que, en nuestro ordenamiento jurídico, nos ofrecen una definición o unas notas que nos permiten conceptuar el mismo. En este sentido, nos centraremos en lo dispuesto tanto en el Decreto 2530/1970, como en la LETA y, fundamentalmente, en la LGSS.

El art. 2.1 Decreto 2530/1970 cataloga como trabajador por cuenta propia o autónomo a todo aquel que *“realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas”*. En su apdo. 3º presume, salvo prueba en contrario, que concurrirá la condición de trabajador autónomo en todo aquel que *“figure integrado sindicalmente como tal u ostente la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, usufructuario u otro concepto análogo”*. Asimismo, completa la disposición lo previsto en el primer apartado del art. 3, relativo a los sujetos incluidos en el RETA, cuando establece que: *“estarán obligatoriamente incluidos en este régimen especial de la Seguridad Social los españoles mayores de dieciocho años., cualquiera que sea su sexo y estado civil (...)”*.

De otro lado, cuando la LETA regula su campo de aplicación en su art. 1.1, establece que la misma será de aplicación *“a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial (...)”*. Igualmente y a fin de matizar el concepto dado, el art. 9.1 LETA establece una cláusula general según la cual *“los menores de dieciséis años no podrán ejecutar trabajo autónomo ni actividad profesional, ni siquiera para sus familiares”*.

Por su parte, el art. 7.1 apdo. b) LGSS establece que *“estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes: (...) b) Trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas individuales o familiares, mayores de dieciocho años, que reúnan los requisitos*

*que de modo expreso se determinen en esta ley y en su normativa de desarrollo (...)''*. Este precepto, referido al campo de aplicación del Sistema de Seguridad Social, es desarrollado por el art. 305.1 LGSS cuando dispone que *''estarán obligatoriamente incluidas en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos las personas físicas mayores de dieciocho años que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena, en los términos y condiciones que se determinen en esta ley y en sus normas de aplicación y desarrollo''*.

Como repaso general y a falta de un análisis más pormenorizado, podemos extraer las siguientes semejanzas y diferencias respecto de las nociones de trabajador autónomo contenidas en las normas señaladas.

En primer lugar, tanto en la LETA como en la LGSS es clara la referencia a que el trabajo autónomo sea, lógica y necesariamente, realizado por una persona física, excluyendo del mismo a las personas jurídicas. Se trata de una cuestión que queda reflejada de forma clara por sendas normas, a diferencia del Decreto 2530/1970 que omite su expresa referencia. No obstante y a diferencia de la LETA, el Decreto si se refiere expresamente a los trabajadores españoles, cualquiera que sea su sexo o estado civil, como posibles trabajadores autónomos, al igual que la LGSS que, además, amplía dicha referencia a aquellos extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España y que ejerzan su respectiva actividad en territorio español.

Respecto a la edad mínima para el desempeño del trabajo autónomo, las tres normas contienen previsiones al respecto, si bien, tal y como analizaremos, con distinto alcance.

Igualmente, sendas normas prevén como definitivo del concepto de trabajador autónomo la prestación de una actividad económica o profesional, a título lucrativo, de forma habitual, personal y directa. Como matiz, el Decreto únicamente se refiere a ésta como actividad económica, siendo la LETA y la LGSS las que incorporan el concepto de actividad profesional.

Otra de las diferencias que se advierten entre las distintas nociones de trabajador autónomo expuestas es que mientras que el Decreto 2530/1970 prevé que la actividad desempeñada por el trabajador autónomo lo sea *''sin sujeción por ella a contrato de trabajo''*, la LETA y la LGSS omiten dicho matiz e introducen la noción del desempeño de la

actividad por *“cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona”*, como contraposición a las notas de ajenidad y dependencia jurídica definitorias del trabajo asalariado.

Sin más, la triada normativa expuesta coincide al establecer que no alterará la condición de trabajador autónomo el hecho de valerse de personas contratadas en régimen de ajenidad para el desempeño de la actividad en cuestión.

De todo lo expuesto, tal y como hemos visto, podemos extraer una serie de notas o requisitos que vienen a conceptualizar el trabajo autónomo. No obstante, debemos tener en cuenta que se trata, en su mayoría, de conceptos jurídicos indeterminados, por lo que la labor desarrollada al respecto por la doctrina jurisprudencial cobra gran valor. En las líneas que siguen abordaremos el análisis de tales notas de una forma más detallada

### **3.1. MAYORÍA DE EDAD**

La exigencia de la mayoría de edad está prevista como tal en el art. 305.1 LGSS y en el art. 3 Decreto 2530/1970. Esta condición constituye una de las divergencias existentes entre el concepto de trabajador autónomo formulado por la propia LGSS y el que nos ofrece el art. 1.1 LETA. Este último precepto no menciona nada al respecto de la edad necesaria o mínima para poder ejercer como trabajador autónomo. Es más, la propia LETA profundiza en dicha disparidad cuando en su art. 9.1 establece que *“los menores de 16 años no podrán ejecutar trabajo autónomo ni actividad profesional, ni siquiera para sus familiares”*. Además, en su apdo. 2º se remite a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para el supuesto de prestación de servicios en espectáculos públicos por menores de 16 años. Así, *“se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana (...)”* (art. 6.4 ET).

Como vemos, la LGSS sitúa la edad mínima para poder constituirse como trabajador autónomo en los 18 años, mientras que la LETA, casos excepcionales a parte, la sitúa en los 16 años. Esta situación ha dado origen a una contradictoria doctrina jurisprudencial, pues vemos casos en los que se admite la integración en el RETA del menor de edad emancipado (STSJ de Galicia, de 8 de mayo de 1998 -recurso nº 3705/1995- y STSJ de Castilla La Mancha, de 21 de septiembre de 1998 –recurso nº 1285/1997-º) y otros en los que se rechaza (STSJ de Cataluña, de 20 de junio de 2001 -recurso nº 76/2001).

Esta discordancia normativa es analizada, igualmente, por la ``doctrina científica``. Así, en base a las normas civiles y mercantiles relativas a la capacidad de obrar y a la capacidad legal para comerciar, respectivamente, un sector de aquella entiende que el trabajo autónomo desempeñado por el menor de edad solamente es posible en aquellos casos de menores de edad emancipados, de menores de edad familiares colaboradores del trabajador autónomo y de los menores socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado<sup>5</sup>.

## **3.2. DESARROLLO DE UNA ACTIVIDAD ECONÓMICA O PROFESIONAL A TÍTULO LUCRATIVO**

### **3.2.1. ACTIVIDAD ECONÓMICA O PROFESIONAL**

En una aproximación al sentido o definición del concepto de ``*actividad económica o profesional*`, puede resultarnos de utilidad, por un lado, aquél que ofrece la Agencia Tributaria<sup>6</sup> cuando conceptúa los rendimientos obtenidos mediante las mencionadas actividades. Así, por actividad económica se entiende la ordenación por cuenta propia de medios de producción y/o recursos humanos, teniendo por finalidad intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios. Igualmente, por actividad profesional cabe referirse al ejercicio libre de una profesión, cuando este suponga, del mismo modo, la ordenación por cuenta propia de medios de producción y/o recursos humanos.

Por otro lado, y a fin de completar las anteriores definiciones, podemos entender como actividad económica ``*toda actuación positiva del hombre, cualquiera que sea su contenido, transformadora de bienes o servicios, encaminada a la obtención de los bienes económicos o materiales necesarios para la subsistencia*``<sup>7</sup>.

En cualquier caso, tal y como se desprende de las referidas definiciones, las actividades económicas o profesionales que pueden dar lugar al encuadramiento en el RETA no se circunscriben a un tipo concreto, sino que engloban a una gran variedad.

---

<sup>5</sup> Entre otros: LÓPEZ ANIORTE, M<sup>a</sup>. C., ``La difusa e incompleta configuración subjetiva del RETA en la LGSS 2015``, *Revista de Derecho Social*, N<sup>o</sup> 73, 2016, pág. 55.

<sup>6</sup> Manual Práctico de Renta 2019, Capítulo 6. Rendimientos de actividades económicas. Cuestiones generales. Concepto de rendimientos de actividades económicas (versión digital).

<sup>7</sup> LÓPEZ ANIORTE, M<sup>a</sup>. C., ``El difuso concepto de trabajador por cuenta propia o autónomo. De la eventual cuantificación económica de la "habitualidad" al reconocimiento del trabajo autónomo a tiempo parcial``, *Revista Relaciones Laborales*, N<sup>o</sup> 9, 2013 (versión digital), pág. 5.



Ahora bien, cabe advertir que el carácter omnicomprendido propio del concepto de actividad económica o profesional expuesto choca con determinadas actividades que no cumplen las condiciones precisadas. En este sentido, se excluyen como constitutivas del trabajo autónomo aquellas actividades que no tienen por finalidad la producción o distribución de bienes o servicios, tales como: la mera administración del patrimonio de los socios (art. 306.2 LGSS); la simple administración de los bienes puestos en común (art. 1.2 b) LETA); las actividades benevolentes, de entretenimiento o destinadas a la formación personal, etc.<sup>8</sup>

En definitiva, el trabajador autónomo puede ser, o no, titular de la explotación o negocio que desarrolla la actividad económica o profesional en cuestión, revista forma societaria u otra. En cualquier caso, es necesario que el trabajador autónomo titular del negocio realice la actividad que aquél tiene por objeto, sin necesidad de abarcar personalmente la totalidad de la misma o de las mismas, pudiendo servirse de otras personas que colaboren con él en su desempeño. Ahora bien, dicha actividad deberá ser desempeñada con carácter profesional, lo cual entronca, como veremos en el apdo. 3.3.1, con la exigencia de que la actividad sea prestada de forma habitual, en tanto que la profesionalidad, con carácter general, alude a una dedicación como medio fundamental de vida del trabajador autónomo, y la nota de habitualidad, por su parte, ha sido objeto de identificación por parte del Tribunal Supremo con la actividad principal productiva del autónomo<sup>9</sup> e, incluso, en tiempos más recientes, con la percepción de unos ingresos mínimos, como indicios de prestación de la actividad de forma habitual y profesional.

### **3.2.2. ACTIVIDAD A TÍTULO LUCRATIVO**

En relación con la exigencia anterior, esto es, con el desempeño de una actividad económica o profesional, dicha actividad debe realizarse con la finalidad de obtener beneficios de naturaleza económica. La exigencia del ánimo de lucro implica ir más allá de la mera realización de una actividad con el fin de obtener los medios necesarios para subsistir, esta debe tener como fin último la obtención de beneficios económicos.

Ahora bien, hemos de tener presente que, en contraposición al trabajo por cuenta ajena, quien desarrolla una actividad económica o profesional por cuenta propia asume los riesgos

---

<sup>8</sup> STSJ de Cataluña, de 15 de marzo de 2001 (recurso nº 6412/2000).

<sup>9</sup> STS de 21 de diciembre de 1987 (recurso nº 688/1987).

económicos propios de dicha actividad. Por tanto, el cumplimiento de la exigencia del ejercicio a título lucrativo no requiere de la obtención de un mínimo de ganancias, ni queda desvirtuada por incurrir en pérdidas, siempre y cuando, como hemos matizado, la actividad en cuestión se realice con la finalidad de obtener dichos beneficios<sup>10</sup>.

En base a lo expuesto en los dos párrafos anteriores, debemos tener presente que no se exige que la actividad realizada por el trabajador autónomo constituya su única fuente de ingresos. Este bien podría simultanear tal actividad con otra actividad por cuenta propia o, incluso, por cuenta ajena, dando lugar a situaciones de pluriactividad. En este sentido, es oportuno hacer mención a lo dispuesto en el art. 2.2 OM, de 24 de septiembre de 1970: *“La inclusión obligatoria en este Régimen Especial de las personas determinadas en el número anterior no quedará afectada por la realización simultánea por las mismas de otras actividades, por cuenta ajena o propia, que den lugar a su inclusión en alguno o algunos de los restantes Regímenes de la Seguridad Social”*.

Por otro lado, aquellas actividades tenga por fin el autoconsumo, o bien tengan carácter recreativo o benéfico, dado que no persiguen el enriquecimiento de quien las realiza, no pueden ser consideradas como actividades propias del trabajo independiente.

Por último, cabe referirnos al *“carácter no remunerado”* de las ganancias o beneficios que percibe el trabajador autónomo por el desempeño de su actividad. A diferencia del trabajador por cuenta ajena, el cual percibe periódicamente de un empresario un salario en contraprestación al trabajo realizado, el trabajador autónomo se apropia directamente del producto resultante de la actividad económica o profesional que desarrolla en el mercado.

### **3.3. TRABAJO HABITUAL, PERSONAL Y DIRECTO**

#### **3.3.1. TRABAJO HABITUAL**

Con carácter general, podemos conceptualizar la nota de habitualidad del trabajo autónomo como el desempeño continuado en el tiempo de una determinada actividad. Ahora bien, dada la heterogeneidad de las diferentes actividades que pueden prestarse en régimen de autonomía, en ocasiones, puede resultar complicado determinar cuándo concurre dicha nota. Como tal, este requisito es, quizás, el que más problemas de interpretación ofrece de

---

<sup>10</sup> STSJ de La Rioja, de 24 de mayo de 2001 (recurso nº 91/2001); y STSJ de Extremadura, de 8 de abril 2003 (recurso nº 187/2003).

entre todos aquellos que conforman el concepto legal de trabajador autónomo. Se trata de un concepto jurídico indeterminado que el legislador no ha acertado a concretar de forma inequívoca en la norma. Al respecto, y más allá de la mera referencia a la exigencia de habitualidad de los arts. 1.1 LETA y 305.1 LGSS, únicamente encontramos en la norma previsiones relativas a la misma en el trabajo en actividades de temporada y en los supuestos de suspensión temporal por incapacidad derivada de enfermedad o accidente<sup>11</sup>. En cualquier caso, como hemos mencionado, la ley exige un ejercicio continuado de la actividad en cuestión, lo cual excluye a aquellas actividades prestadas de forma esporádica o marginal.

Por tanto, la cuestión radica en determinar en qué casos se produce dicho ejercicio continuado de la actividad. Así, ha sido la labor de los Tribunales la que ha venido interpretando, en los distintos supuestos, la concurrencia, o no, de la nota de habitualidad. Para ello se ha servido de una serie de indicios o criterios que, analizados junto con las circunstancias concretas del caso, han permitido determinar dicha concurrencia. Desde un principio, los Tribunales han venido utilizando criterios de carácter temporal, esto es, en base al tiempo que el trabajador dedicaba a su actividad.

Un punto de inflexión se produce a partir de la doctrina judicial establecida por el Tribunal Supremo en su sentencia de 29 de octubre de 1997 (recurso nº 406/1997), pues, por vez primera, la determinación de la concurrencia de la nota de habitualidad se basó en un indicio de carácter retributivo, frente a los anteriores criterios temporales. De este modo, el Tribunal Supremo entendió que a la hora de precisar el factor de frecuencia o continuidad que implica la nota de habitualidad *“puede parecer más exacto en principio recurrir a módulos temporales que a módulos retributivos”*. Ahora bien, *“dadas las dificultades virtualmente insuperables de concreción y de prueba de las unidades temporales determinantes de la habitualidad”* consideró el Alto Tribunal que debía aceptarse también como indicio de habitualidad el criterio del montante de la retribución. A juicio del Tribunal, el criterio de la cuantía de la remuneración resultaba más fácilmente computable y verificable ya que, además, *“en las actividades de los trabajadores autónomos o por cuenta propia el montante de la retribución guarda normalmente una correlación estrecha con el tiempo de trabajo invertido”*. Concretamente, dentro de los referidos criterios retributivos, consideró como indicio adecuado de habitualidad la superación del umbral del salario mínimo percibido en un año natural, dado que *“la superación de esta cifra, que está fijada precisamente para la remuneración de una entera jornada ordinaria de trabajo, puede revelar también en su*

---

<sup>11</sup> Art. 2.2 Decreto 2530/1970 y art. 1.2 Orden de 24 de septiembre de 1970.

*aplicación al trabajo por cuenta propia, la existencia de una actividad realizada con cierta permanencia y continuidad, teniendo además la ventaja, como indicador de habitualidad del trabajo por cuenta propia, de su carácter revisable*´´. Ahora bien, dicha doctrina se estableció en virtud de un caso relativo al encuadramiento en el RETA de un subagente de seguros, surgiendo, así, la duda de si el referido criterio podía extender su aplicación a otros supuestos distintos, y si, además, éste pasaba a constituir la norma general. Todo ello a resultas de la variada y disconforme aplicación que del referido criterio fue realizada, posteriormente, por los distintos Tribunales Superiores de Justicia<sup>12</sup>.

Así, el Tribunal Supremo ha tenido ocasión de matizar la referida doctrina, en diversos pronunciamientos, siendo de especial relevancia el contenido en la sentencia de 20 de marzo de 2007 (recurso nº 5006/2005), dictada en unificación de doctrina. Se trató de un supuesto relativo a un vendedor ambulante al por menor al que se aplicó el referido módulo retributivo para determinar la no concurrencia de la nota de habitualidad en su actividad, puesto que los ingresos por él percibidos, si bien de forma reiterada en el tiempo, no alcanzaban el 75% del salario mínimo interprofesional. De este modo, el Alto Tribunal razonó, en relación a la sentencia de contraste alegada por la TGSS<sup>13</sup>, en la cual si se consideraba presente la nota de habitualidad, lo siguiente: *´´el hecho de que se hayan obtenido ingresos todos los años por la actividad económica desarrollada, sólo indica que en todos esos años se ha llevado a cabo esa actividad, pero no demuestra ni constata que la misma se haya realizado todos los meses de cada uno de esos años, ni siquiera en la mayoría de esos meses, pues el bajo nivel de ingresos conseguido es perfectamente compatible con la posibilidad de que esa actividad se haya efectuado de forma esporádica y circunstancial, y ello con mayor razón en una actividad comercial como la que desempeñaba el demandante, cuya realización depende casi única y exclusivamente de su propia voluntad y arbitrio*´´. Por tanto, pese a venir realizando de forma reiterada en el tiempo la actividad en cuestión, al no cumplirse el criterio retributivo, el Tribunal consideró que no concurría la nota de habitualidad puesto que no quedaba probado que tal actividad no fuese ejercida de forma esporádica y circunstancial.

Si bien los diferentes Tribunales Superiores de Justicia habían venido extendiendo la aplicación del criterio retributivo a colectivos distintos de los subagentes de seguros y, de igual modo, como hemos visto en el caso anterior, el Tribunal Supremo había hecho lo

---

<sup>12</sup> Entre otras: STSJ de Extremadura, de 5 de noviembre de 1998 –recurso nº 732-M/1998-; STSJ de Cataluña, de 26 de septiembre de 2000 –recurso nº 1340/2000-; y STSJ de Castilla La Mancha, de 26 de septiembre de 2005 –recurso nº 421/2004-.

<sup>13</sup> STSJ de Cataluña, de 21 de enero del 2000 (recurso nº 31/1999).

propio con los vendedores ambulantes, parte de la doctrina considera que ello no puede suponer una aplicación expansiva a toda clase de actividad por cuenta propia. Así, CERVILLA GARZÓN, M<sup>a</sup> José, entiende que esta doctrina judicial *“sólo ha matizado el tipo de actividad por cuenta propia que puede verse afectado por el criterio sin que ello desvirtúe la que, a nuestro juicio, es la interpretación más ajustada a derecho de la exigencia de «habitualidad»: en cualquier tipo de actividad, incluidas las meramente comerciales, la prueba de una dedicación continuada a través de cualquier otro indicio que no sean los ingresos percibidos va a determinar la consideración del trabajador como autónomo, a todos los efectos. En definitiva, esta jurisprudencia posterior no debe traer como consecuencia que los autónomos con ingresos menores al 75% del salario mínimo interprofesional se vean automáticamente expulsados del RETA”*<sup>14</sup>. En la misma línea se manifiestan ALVAREZ CORTÉS, Juan Carlos y PLAZA ANGULO, Juan José: *“pero, quizás lo más preocupante de la sentencia es que haya aplicado la jurisprudencia anterior, de corrido, sin meditar demasiado la situación concreta, pues respecto de la fundamentación propia dice algo, que no se comparte, pues, fundamenta en una hipótesis más que en los hechos. El hecho cierto es que el vendedor ambulante estuvo varios años presentando declaraciones de ingresos por la actividad que realizaba (desde 1997 a 2001), lo que a mi juicio, es clara muestra de habitualidad”*<sup>15</sup>. Así como LOPEZ ANIORTE, M<sup>a</sup> Carmen: *“la obtención de un mínimo de ingresos equivalente al SMI no es un elemento básico definitorio de la habitualidad, ni en definitiva, del concepto de trabajo por cuenta propia -pese a que así se ha interpretado con frecuencia en la doctrina de suplicación -, al no venir configurado de este modo en la normativa delimitadora del ámbito subjetivo del RETA, la que, por otro lado, sí aporta algunas herramientas útiles que pueden facilitar la apreciación del requisito. Se trata, en fin, de un mero indicio de habitualidad que habrá de ser apreciado junto con otras circunstancias, pero que no tendrá un valor determinante cuando concurren datos relevantes que permitan por sí solos apreciar la observancia de esta nota”*<sup>16</sup>.

En resumen, a la hora de determinar la concurrencia o no de la nota de habitualidad habrá que estar, en primer lugar, al tenor literal de la norma: esto es, que la actividad o el

---

<sup>14</sup> CERVILLA GARZÓN, M<sup>a</sup>. J., *“Revisión de la habitualidad exigida a los trabajadores autónomos a la luz de su Estatuto y de las resoluciones jurisprudenciales”*, *Revista Actualidad Laboral*, N<sup>o</sup> 16, 2011 (versión digital), pág. 7.

<sup>15</sup> ÁLVAREZ CORTÉS, J. C. y PLAZA ANGULO, J. J., *“Sobre la necesidad de una reinterpretación de la falta de ingresos como causa de exclusión del régimen especial de trabajadores autónomos”*, *Revista Temas Laborales*, N<sup>o</sup> 92, 2007, págs. 262 y 263.

<sup>16</sup> LÓPEZ ANIORTE, M<sup>a</sup>. C., *“El difuso concepto de trabajador por cuenta propia o autónomo. De la eventual cuantificación económica de la "habitualidad" al reconocimiento del trabajo autónomo a tiempo parcial”*, *Revista Relaciones Laborales*, N<sup>o</sup> 9, 2013 (versión digital), pág. 13.

colectivo en cuestión sea alguna/o de las expresamente recogidas en la ley como trabajo autónomo. En caso contrario, habrá que valorar las circunstancias concretas de la actividad o trabajador en cuestión, constitutivas de indicios que permitan apreciar el desempeño habitual de la actividad, tales como: la titularidad de un establecimiento abierto al público; contar con una estructura empresarial; tener empleados u otros colaboradores contratados; dedicarse exclusivamente a la actividad en cuestión; etc. Así, cuando no sea posible determinar dicha cuestión en base a lo anterior, podrá ser adecuado aplicar el criterio retributivo, teniendo siempre en cuenta que el nivel de ingresos no tiene por qué corresponderse con una dedicación habitual a la actividad de que se trate.

Finalmente y en lo relativo a la temporalidad de la prestación de la actividad, cabe referirnos a la problemática relativa al trabajo autónomo a tiempo parcial. Debemos partir de la base de que la ley reconoce la posibilidad de realizar una actividad por cuenta propia a tiempo parcial<sup>17</sup>, más allá de que la entrada en vigor de dicha disposición se encuentre aplazada. Cuestión distinta es el tratamiento que el RETA da a este tipo de trabajo, en tanto que no contempla la posibilidad de cotizar de acuerdo a dicha parcialidad. Ello difiere del caso de la situación de pluriactividad, contemplada por el RETA como ya habíamos señalado en el apdo. 3.3.2, en que si se prevé la posibilidad de beneficiarse de ciertas bonificaciones en la cotización<sup>18</sup>.

### **3.3.2. TRABAJO PERSONAL Y DIRECTO**

El trabajador autónomo, sea o no titular de la explotación o negocio, debe intervenir a través de su propio esfuerzo en el desempeño de la actividad económica o profesional de que se trate. La implicación personal y directa en el ejercicio de la actividad puede plasmarse: bien, a través del desempeño de trabajos físicos o materiales, o bien, de funciones intelectuales o de gestión y dirección. Por tanto, no cumplen esta condición aquellos que no desarrollan actividad alguna, sino que, únicamente, ostentan la titularidad del negocio.

No obstante, en el ejercicio personal y directo de la actividad, nada impide que el trabajador autónomo pueda contratar los servicios de terceros, ya sea en régimen de ajenidad o mediante la colaboración independiente de otros trabajadores autónomos e,

---

<sup>17</sup> Art. 1.1 LETA: `` (...) Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial´´.

<sup>18</sup> Art. 313 LGSS.

incluso, de familiares. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que la mera contratación de trabajadores no afecta al desempeño directo de la actividad económica o profesional en cuestión. Así lo ha entendido la doctrina judicial: *“Ello obliga a sostener, como hace el fallo combatido, que el hecho de contratar trabajadores no implica el ejercicio directo de la actividad propia del RETA. Procede, en consecuencia, la desestimación del recurso interpuesto por la Tesorería General de la Seguridad Social”*<sup>19</sup>.

### **3.4. TRABAJO POR CUENTA PROPIA Y NO DEPENDIENTE**

En contraposición al trabajo autónomo, una de las notas que definen al trabajo asalariado es la ajenidad, que la jurisprudencia ha ido perfilando a lo largo del tiempo, distinguiendo, fundamentalmente, entre la ajenidad en los frutos y la ajenidad en los riesgos como rasgos inherentes al trabajo asalariado. En este sentido, el trabajo en régimen de autonomía hace suyos tales rasgos pero a la inversa. El trabajo autónomo es realizado, necesariamente, por cuenta propia, de modo que el trabajador, por un lado, se apropia o aprovecha directa e inmediatamente del producto de su actividad para su explotación o venta en el mercado y, por otro, asume los riesgos económicos propios de la actividad que desarrolla. Igualmente y con carácter general, el trabajador autónomo es titular de los útiles o medios necesarios para el desempeño de su actividad.

De otro lado, también es nota definitoria del trabajo autónomo su prestación de forma independiente, en contraposición a la subordinación o dependencia jurídica propia del trabajo por cuenta ajena. Así, trabaja de forma independiente quien organiza por sí mismo su trabajo, de forma autónoma y libre, frente al trabajador dependiente, sujeto e inserto al círculo rector y disciplinario del empresario.

No obstante, no podemos perder de vista la posibilidad de que el trabajo autónomo pueda ser prestado en régimen de cierta dependencia laboral. Es el caso del trabajo colectivo por cuenta propia realizado en el seno de comunidades de bienes, en distintos tipos societarios o, incluso, en régimen familiar. Se trata, trabajos que requieren de una cierta organización y coordinación de las distintas actividades que puedan englobar.

---

<sup>19</sup> STSJ de Andalucía, de 23 de noviembre de 2007 (recurso nº 273/2007).

En definitiva, entiende la doctrina que *“el ámbito subjetivo del RETA abarca tanto a trabajadores por cuenta propia como a trabajadores independientes, categorías que en algunos casos coinciden, pero en otros no”*<sup>20</sup>.

## **4. COLECTIVOS EXPRESAMENTE INCLUIDOS EN EL RETA**

Una vez examinadas las diferentes notas que conceptualizan el trabajo autónomo o independiente y, que a su vez, determinan la inclusión del trabajador en el RETA, debemos centrarnos en el estudio de los distintos sujetos o colectivos a los que la norma, expresamente, incluye en el ámbito subjetivo del referido Régimen Especial.

### **4.1. TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA AGRARIOS**

A mediados de la década de los 60 del siglo pasado, los trabajadores del campo, incluidos los autónomos, vieron ampliada su protección social con la creación del Régimen Especial Agrario, a través de la Ley 38/1966, de 31 de mayo, sobre el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. En lo que a los trabajadores agrarios por cuenta propia se refiere, este esquema se mantuvo hasta el 1 de enero de 2008, momento a partir del cual fueron integrados en el RETA, a través de la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Ahora bien, dicha integración diferenció entre dos niveles distintos. Así, por un lado, se estableció que a partir de la fecha señalada, los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial Agrario pasaban a integrarse en el RETA, *“siéndoles de aplicación la normativa que esté vigente en dicho régimen y sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de las peculiaridades establecidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios a que se refiere el artículo siguiente”* (art. 1 Ley 18/2007). Por otro lado, se previó la creación de un Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, dentro del propio RETA, incluyéndose en él a los trabajadores que cumpliesen una serie de requisitos (art. 2 Ley 18/2007), diferenciándose, fundamentalmente, del RETA en que aquel regulaba mecanismos específicos de cotización.

---

<sup>20</sup> BARREIRO GONZALEZ, G. y MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup>. R., *“Encuadramiento en la Seguridad Social de los familiares del trabajador autónomo”*, *Revista Actualidad Laboral*, Nº 4, 2008 (versión digital), pág. 3.



Respecto de lo anterior, debemos tener en cuenta que la norma declara expresamente comprendidos en el RETA a *“los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios”* (art. 305.2 apdo. a) LGSS), pero nada dice respecto de aquellos que no cumplan los requisitos para estar encuadrados en dicho sistema.

Por su parte, el mencionado sistema especial está regulado en los arts. 323 a 326 LGSS. Así, están comprendidos en él los trabajadores por cuenta propia agrarios, mayores de 18 años que sean titulares de explotaciones agrarias y realicen en ella labores agrarias de forma personal y directa, siempre y cuando cumplan con las limitaciones establecidas en el art. 324 LGSS sobre contratación de trabajadores por cuenta ajena (arts. 323.1 y 324.1 LGSS).

Asimismo, junto al titular de la explotación, quedan comprendidos en este sistema especial el cónyuge y los parientes por consanguinidad o afinidad hasta el 3º grado inclusive que no tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena, siempre que sean mayores de 18 años y realicen la actividad agraria de forma personal y directa en la correspondiente explotación familiar (art. 324.3 LGSS).

Como vemos, a través de este sistema especial queda encuadrado en el RETA un colectivo de trabajadores autónomos agrarios muy acotado. Ahora bien, ¿Qué ocurre con el resto de trabajadores agrarios por cuenta propia que no cumplen tales requisitos? A mi modo de ver, estos quedarán encuadrados en el RETA, aplicándoseles el régimen general previsto en aquel, siempre y cuando cumplan las notas definitorias del concepto legal de trabajador autónomo ya estudiadas.

## **4.2. CONSEJEROS SOCIETARIOS Y SOCIOS TRABAJADORES**

### **4.2.1. TRABAJADORES AUTÓNOMOS SOCIETARIOS**

Para el estudio de la figura del trabajador autónomo societario debemos considerar las siguientes cuestiones, partiendo del análisis del art. 305.2 apdo. b) LGSS que la recoge. Así, la LGSS prevé el encuadramiento en el RETA de aquellos sujetos que cumplan acumulativamente las siguientes condiciones:

- a) Ejercicio de funciones de dirección o gerencia propias del cargo de consejero o administrador de la sociedad, o prestación de otros servicios a la misma, de forma habitual, personal, directa y a título lucrativo.
- b) Posesión del control efectivo de la sociedad.

En este sentido, el precepto establece una serie de presunciones con la finalidad de facilitar la determinación del cumplimiento, o no, de tales condiciones:

- a) Por un lado, establece una presunción *iure et de iure* cuando se prevé que *“se entenderá, en todo caso, que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social”*.
- b) Por otro lado, contempla una presunción *iuris tantum*: *“se presumirá, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee el control efectivo de la sociedad cuando concurra alguna de la siguientes circunstancias (...)”*.
- c) Y por último, recoge otra presunción *iuris tantum* para aquellos supuestos en que no concurren las circunstancias previstas, en cuyo caso se entenderá que no se dan las condiciones para el encuadramiento en el RETA, salvo la que Admón. acredite que el trabajador dispone del control efectivo de la sociedad.

Con todo, debemos a pasar a estudiar, de una forma más pormenorizada, el contenido y alcance de las distintas condiciones o requisitos que conforman la figura del trabajador autónomo societario.

#### **4.2.1.1. Control efectivo de la sociedad**

En lo que se refiere al control efectivo de la sociedad, debemos analizar el alcance de las distintas presunciones, centrándonos, fundamentalmente, en la presunción *iuris et de iure*, dado su carácter absoluto. Se plantea la duda acerca de si tal presunción se refiere, únicamente, a la posesión del control efectivo de la sociedad o, si por el contrario, presume la posesión del control efectivo y el desempeño de las funciones de dirección o gerencia (...). En este sentido, el Tribunal Supremo<sup>21</sup> ha tenido ocasión de pronunciarse, interpretando lo dispuesto en el mencionado precepto, respecto de quien desempeña el

---

<sup>21</sup> STS de 24 de abril de 2018 (recurso nº 3861/2015); y STS de 10 de mayo de 2018 (recurso nº 3970/2015).

cargo de administrador de una sociedad y, además, ostenta el 50% del capital social de la misma:

“En suma y en lo que ahora nos afecta, la inclusión en el régimen especial de autónomos de quienes desempeñen el cargo de consejero o administrador de una sociedad capitalista exige:

A) el ejercicio de funciones de dirección y gerencia o, la prestación de servicios a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa; y,

B) tener el control efectivo, directo o indirecto, de aquélla, cuestión respecto de la que la norma legal dice "que se entenderá, en todo caso, que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social".

Desde esta exposición debe ser rechazada la primera de las vulneraciones normativas puesto que la previsión normativa transcrita no contempla, en modo alguno, que la inclusión en el régimen de autónomos exija que el Consejero Delegado tenga que ser trabajador que preste otros servicios o desempeñe otras funciones en la empresa mercantil capitalista. Es decir, que en este supuesto el encuadramiento en el régimen de autónomos no requiere la demostración de que la persona de que se trata lleva a cabo un trabajo real para la sociedad, sino que basta con que ejerza las funciones de dirección y gerencia de la sociedad mercantil de que se trate (...).”

En definitiva, el Tribunal Supremo confirma que el encuadramiento del trabajador autónomo societario en el RETA exige el cumplimiento conjunto de las condiciones anteriormente señaladas y, además, viene a desvirtuar el carácter absoluto de la mencionada presunción, en tanto que considera que la misma sí admite prueba contrario:

“Se trata de una alegación intrascendente e irrelevante pues nunca ha negado y ahora vuelve a admitir el ejercicio de las funciones de dirección y gerencia como administrador solidario de la sociedad limitada de la que posee el 50% del capital social junto con otro socio que posee el mismo capital y es también administrador solidario. En esa condición tiene las más amplias facultades para dirigir y gestionar la sociedad, según consta en las correspondientes escrituras públicas a las que hace referencia el informe de la Inspección, que constan en el expediente administrativo, por lo que con estos datos se considera que ejerce las funciones de dirección y gerencia de la mercantil y además tiene su control efectivo, siendo carga procesal del recurrente, que no ha llevado a cabo, acreditar que pese a ser administrador solidario y poseer el 50% del capital social, no ha ejercido las

*funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador''.*

En cuanto al resto de presunciones, estas no plantean los mismos problemas interpretativos que la anterior. El propio tenor literal del precepto prevé la admisión de prueba en contrario para desvirtuar los efectos de las mismas y, además, concreta su referencia a la posesión del control efectivo de la sociedad. Por tanto, dándose las condiciones previstas en la norma para que la presunción despliegue su virtualidad, esto es el control efectivo de la sociedad, será necesario, además, que el sujeto en cuestión desempeñe las mencionadas funciones de dirección y gerencia para la misma.

#### **4.2.1.2. Prestación de funciones de dirección y gerencia**

En lo que al ejercicio del cargo de administrador o consejero se refiere, el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital establece que *''es competencia de los administradores la gestión y la representación de la sociedad''* (art. 209 LSC). Así, la administración de la sociedad podrá confiarse a un administrador único o a varios, que actúen bien de forma solidaria, bien de forma conjunta, o a un consejo de administración (art. 210.1 LSC). Debemos de tener en cuenta, que si bien la ley permite desempeñar el cargo de administrador tanto a personas físicas como jurídicas, en lo que al trabajador autónomo societario se refiere, deberá tratarse, necesaria y lógicamente, de una persona física. Ahora bien, salvo que los estatutos de la sociedad dispongan otra cosa, no será necesario reunir la condición de socio para desempeñar dicho cargo (art. 212 LSC). Por contra, no podrán ejercer el cargo de administrador *''los menores de edad no emancipados; los judicialmente incapacitados; las personas inhabilitadas conforme a la Ley Concursal mientras no haya concluido el período de inhabilitación; los condenados por delitos contra la libertad, contra el patrimonio o contra el orden socioeconómico, contra la seguridad colectiva, contra la Admón. de Justicia o por cualquier clase de falsedad; aquéllos que por razón de su cargo no puedan ejercer el comercio; los funcionarios al servicio de la Admón. pública con funciones a su cargo que se relacionen con las actividades propias de las sociedades de que se trate; los jueces o magistrados; y las demás personas afectadas por una incompatibilidad legal''* (art. 213 LSC).

Así, el consejero o administrador representa a la sociedad en sus relaciones jurídicas, obligando a ésta frente a terceros, mediante la celebración de contratos u otros negocios. Igualmente, administra o gestiona la sociedad mediante el desempeño de una serie de

actuaciones, entre otras: convocatoria de la Junta General; impugnación de los acuerdos del consejo o de cualquier otro órgano colegiado de administración; determinación de las políticas y estrategias generales de la sociedad; formulación y presentación de las cuentas anuales; organización y funcionamiento de la sociedad; etc.).

En este sentido, son múltiples las sentencias<sup>22</sup> en las que se recoge el carácter inherente al cargo de consejero o administrador de las funciones de representación y de dirección de las sociedades de capital. Entienden como *“una presunción evidente de que quien es nombrado administrador de una sociedad lo es para ejercer sus funciones”*, de modo que, en caso contrario, corresponderá a éste el acreditar fehacientemente que no las realiza.

La prueba del ejercicio o no de las mencionadas funciones ha dado lugar a una abundante casuística jurisdiccional, la cual abordaremos en las líneas que siguen.

Por un lado, encontramos el caso resuelto por la sentencia del TSJ de Asturias, de 30 de noviembre de 2018 (recurso nº 46/2018), relativo a un sujeto que ocupaba el cargo de administrador *“formal”* de una sociedad pero sin realizar actividad alguna, directa o indirecta, siendo su cónyuge quien llevaba a cabo la administración *“real”* de la misma, negociando con proveedores, con trabajadores, etc. En este caso, la TGSS entendió que el sujeto en cuestión reunía las condiciones determinantes para su inclusión en el RETA, pues era accionista mayoritario junto a su cónyuge y, además, era administrador de la sociedad. Pues bien, el caso en cuestión fue resuelto por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias dando la razón al recurrente y anulando el acto administrativo que declaraba su inclusión en el RETA. Todo ello a resultas de una inspección basada en el testimonio de una trabajadora de la sociedad, quien manifestó que la persona que regentaba el negocio era el cónyuge del sujeto en cuestión y que éste jamás le había dado instrucción alguna, ni había negociado con él la celebración y extinción de su contrato. Igualmente, en la vista oral, el testimonio de otro trabajador daba cuenta de que aquél no asumía las labores directivas ni de organización del negocio, si no que aquellas eran funciones desempeñadas por su cónyuge. En concreto, la sentencia reflejó lo siguiente: *“En este punto subrayamos que no se trataba de decidir si prestaba servicios de barra, hostelería o atención al público, sino si desarrollaba labores de administrador o gerenciales, lo que comportaría la carga de la prueba por la administración de su intervención activa en la elección de proveedores, contratación o remoción de trabajadores, fijación de condiciones de trabajo, organización de calendario y*

---

<sup>22</sup> Entre otras: STSJ de Madrid, de 18 de enero de 2018 (recurso nº 580/2017); STSJ de Madrid, de 22 de noviembre de 2018 (recurso nº 893/2017); y STSJ de Madrid, de 18 de octubre de 2019 (recurso nº 117/2019).

*horario de atención al público, etc., cuestiones sobre las que consideramos nada se ha probado en los autos*´´. Vemos que en esta sentencia el Tribunal entiende que la carga de la prueba respecto del ejercicio de las funciones de dirección y gerencia corresponde a la Administración y no al recurrente, administrador de la sociedad. La peculiaridad del caso radica en que el alta de oficio en el RETA se basa en el dato formal de la condición de socio del sujeto y en una inspección, en la que se manifiesta que éste no realiza las funciones determinantes de su inclusión en el RETA. Por ello, entiende el Tribunal que no está acreditado que el sujeto realice las mismas, correspondiendo a la Admón. la carga de la prueba al respecto.

Un caso similar al anterior, pero con resolución contraria al respecto, podemos verlo en el sustanciado en la sentencia del TSJ de Castilla La Mancha, de 19 de noviembre de 2018 (recurso nº 79/2018). Se trata de un sujeto que es titular del 48% de las participaciones sociales y administrador solidario, junto a su madre que, además, posee el resto de participaciones. Contra el acto de alta de oficio en el RETA, éste alega que, si bien es administrador, no lleva a cabo ni la gestión, ni la administración, ni la dirección ordinaria de la sociedad, sino que *´´ simplemente se limita a dictar instrucciones y criterios de actuación a las personas que tienen encomendada la gestión y administración de la empresa, a realizar los actos de disposición que no sean necesarios para efectuar aquéllas, así como las ´´funciones inherentes a la titularidad´´ que incluyen aquellas que por ley no pueden encomendarse a personas ajenas al órgano de administración*´´. Por su parte, la Admón., tras una inspección, considera que el recurrente cumple las condiciones necesarias para su encuadramiento en el RETA. A diferencia del caso anterior, la inspección si acreditó por diversos medios que el recurrente ejercía las funciones de dirección y gerencia inherentes a su cargo. Por un lado, entre los distintos trabajadores identificados se encuentra el hijo del recurrente, quien afirma que su padre es el jefe. Asimismo, en la entrevista con el recurrente, entre otras cuestiones, manifiesta que es socio y administrador de la sociedad junto a su madre. Refiere el acta de inspección que el recurrente, en todo momento, *´´ actúa como jefe acompañando a los actuantes durante la visita, explicando la situación de los trabajadores y ofreciéndoles un despacho para extender las diligencias de actuación, afirmando de sí mismo ser el encargado*´´. Quienes suscriben el acta reflejan las siguientes evidencias: *´´ las gestiones con la asesoría se realizan a través de él, acompañando a los funcionarios durante su visita y respondiendo sus preguntas, actuando como encargado del negocio, que se encuentre dirigiendo la actividad del restaurante ese mismo día, considerando además el porcentaje de participaciones que ostenta y su condición de administrador solidario de la sociedad*´´. Igualmente, se entrevista a un trabajador que identifica al recurrente como su jefe, afirmando que *´´ se encuentra en el centro de trabajo*

*todos los días ya que es el dueño*´´. Por todo ello, y dada la presunción de certeza de que gozan las actuaciones de la Inspección, el Tribunal entendió que no había sido desvirtuada tal presunción por el recurrente, dando lugar a la inclusión del mismo en el RETA.

Por otro lado y de forma reiterada, encontramos otro tipo de supuestos en los que se entiende que el administrador solidario de una sociedad lleva a cabo el desempeño efectivo de las mencionadas funciones, pese a la alegación y aportación de prueba en contrario al respecto.

Así, el TSJ de Madrid en su sentencia de 18 de octubre de 2019 (recurso nº 117/2019) razona lo siguiente: *´´Pues bien ello no acontece en el caso presente, es cierto que la recurrente ha aportado al expediente administrativo y al recurso en la instancia diversa documentación consistente en contratos de trabajo celebrados con distintos trabajadores por Don X, en concepto de administrador de MS SL, documentación relativa a la presentación del impuesto de sociedades, documentación relativa al Resumen Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta, declaración anual de operaciones con terceros, declaraciones relativas al IVA, y de otras ante la Seguridad Social en que figura Don X, actuando en representación de MS SL y como persona de contacto, ahora bien, el hecho de que Don X ejerza las funciones que tiene encomendadas como administrador solidario no impide que la recurrente también las realice, debiendo de tenerse en cuenta que el administrador de la sociedad está facultado, en principio, para realizar desde el más sencillo acto de administración hasta el más importante de disposición, según reiteradísima jurisprudencia, así como que el desempeño efectivo de las funciones de dirección y gestión no exige necesariamente un ejercicio cotidiano del cargo. Por ello, la Sentencia de instancia no ha infringido las normas reguladoras de la carga de la prueba ni la ha valorado de forma defectuosa*´´. En este caso, la recurrente alegaba que, pese a su condición de administradora solidaria de la sociedad y pese a ostentar más del 50% del capital social, no había ejercido las funciones de dirección y gerencia, puesto que *´´su cargo era meramente nominal y absolutamente vacío de actividad*´´, aportando documentación en la que, supuestamente, constaba que todos los actos necesarios para la llevanza diaria del negocio, la gestión y la dirección, era realizados por el otro administrador solidario, siendo éste su hermano. El Tribunal rechazó tal alegación puesto que entendió que la recurrente *´´no acredita la no realización de otros actos de gestión empresarial por su parte*´´, más allá de los realizados por el otro administrador.

En el sentido de la sentencia anterior, el TSJ de Madrid, en su sentencia de 22 de noviembre de 2018 (recurso nº 893/2017) volvió a rechazar, dada la insuficiencia probatoria

de la prueba propuesta, las alegaciones de la recurrente, quien ostentaba el cargo de administradora solidaria y poseía el 30% del capital social. Ésta, a fin de acreditar la no realización de las referidas funciones de dirección y gerencia inherentes a su cargo de administradora, aportó la siguiente documentación: contratos laborales formalizados fuera del periodo en que la recurrente estuvo dada de alta en el RETA, por lo que no fueron tomados en cuenta por el Tribunal; certificados de empresa dirigidos al SEPE por el otro administrador solidario, como representante legal de la empresa, lo cual a juicio del Tribunal no destruía la presunción de ejercicio de las reiteradas funciones por la recurrente; igualmente, aportó contratos con proveedores no comprendidos en el periodo de alta en el RETA y, por tanto, no fueron tenidos en cuenta por el Tribunal; en cuanto a los albaranes, facturas, declaraciones censales, declaraciones de IVA o del Impuesto de Sociedades aportadas, entendió el Tribunal que nada acreditaban. Todo ello, sumado a que el informe de vida laboral aportado puso de manifiesto que la recurrente no había desempeñado ningún otro empleo durante el periodo en cuestión y que la prueba testifical del otro administrador solidario, dada su relación de amistad, tampoco sirvió para destruir la mencionada presunción, llevó al Tribunal a considerar que la recurrente no había acreditado la no realización de las funciones de dirección y gerencia propias del cargo de administradora.

Si bien hemos visto que en los dos anteriores supuestos el Tribunal no consideraba suficiente la prueba aportada y practicada para desvirtuar la presunción del ejercicio de las funciones de dirección y gerencia, la sentencia del TSJ de Madrid, de 28 de mayo de 2017 (recurso nº 430/2016) recoge un supuesto en que la prueba aportada por el recurrente si destruye tal presunción. Se trata de un sujeto que es administrador solidario y ostenta el 50% del capital social, en la línea de los casos anteriores. Ahora bien, en este supuesto el recurrente aportó abundante prueba, documental y testifical, con el fin de acreditar la no realización de las facultades de dirección y gerencia: *``aportando al respecto escritura pública de 1 de agosto de 2013 por la que se otorga poder a D. X para que en nombre y representación de la sociedad actué con unas facultades muy amplias que le autorizan a comprar, vender etc. toda clase de bienes, celebrar toda clase de contratos, transigir y pactar arbitrajes, administrar bienes, girar, aceptar, intervenir y protestar letras de cambio, tomar dinero a préstamo o a crédito, abrir y cancelar cuentas, otorgar contratos de trabajo, comparecer ante Juzgados y Tribunales, nombrar y separar empleados, dirigir la organización comercial de la sociedad, firmar toda clase de documentos públicos y privados, conceder y revocar toda clase de apoderamientos, entre otras. Asimismo aporta otra escritura de 24 de marzo de 2014 en términos similares a la anterior apoderando a Dª Y. Igualmente ha aportado contratos de arrendamiento, solicitud de inscripción en el sistema de*



*la seguridad social, autorización para actuar en representación de un CCC en el ámbito del sistema RED, contratos de arrendamiento de servicios, contratos de trabajo, nominas; todos ellos firmados por las referidas personas en nombre y representación de la mercantil. Asimismo se ha aportado informe de vida laboral del hoy recurrente en el que se hace constar, entre otros extremos, que estuvo prestando servicios en Eulen SA desde el 01.07.2011 al 14.01.2014 y en Acciona Facility Services desde 15.01.2014 al 14.11.2014''. Como prueba testifical, los testimonios de D<sup>a</sup> Y y D. X (apoderados de la empresa) y de D<sup>a</sup> YY y D<sup>a</sup> XY, ``han puesto de relieve que quienes tomaban las decisiones de la empresa, respecto de los trabajadores, proveedores, actividad, contratación, bancos, Seguridad Social, ayuntamiento etc., eran los apoderados, sin que el actor realizase de forma directa o indirecta algún trabajo para la empresa''. Así, el Tribunal consideró suficientemente acreditado que el recurrente no ejercía dichas funciones y, por tanto, no cabía su encuadramiento en el RETA.*

Los casos anteriormente estudiados daban cuenta de sujetos que, a juicio de la Admón., cumplían las condiciones exigidas para su encuadramiento de oficio en el RETA, al margen del posterior fallo judicial en el proceso contencioso-administrativo. Por contra, el caso resuelto en la STSJ de Castilla y León, de 1 de octubre de 2018 (recurso nº 86/2018) atestigua el supuesto inverso, esto es: la Admón. entiende que una persona que ostenta una participación del 50% del capital social y el cargo de administradora solidaria de una sociedad y que, además, figura dada de alta en el RETA, no ejerce actividad alguna de dirección y gestión de la sociedad y por ello no corresponde su encuadramiento en el RETA. La Admón. llega a esa conclusión tras una actuación inspectora en cuyo informe se recoge tras una conversación con una trabajadora que ``quien lleva la administración de la sociedad es D. X, y que su hermana Y reside en Madrid desde hace varios años''. El informe también recoge que ``en fecha 25-01-2016 se contacta telefónicamente con la trabajadora D<sup>a</sup>. Y, manifestando que reside en Madrid y que el motivo de figurar de alta en el RETA es debido a que creía que debía de estar de alta por ser socia y administradora de la sociedad, a pesar de no llevar la administración, pues lo realiza su hermano X''. Así, la Admón. considera que D<sup>o</sup> Y no ejerce tales funciones, ``no acreditándose que realice ningún tipo de trabajo en la mercantil; y además estima que al ser datos apreciados directamente por la Inspección, gozan de la presunción iuris tantum de veracidad, al ser datos obtenidos directamente en el ejercicio de su actuación''. Por su parte, en sede judicial no se practicó ninguna prueba, ni se aportó documento alguno que acreditase que D<sup>o</sup> Y realizaba las referidas actividades de dirección y gestión. Por tanto, el Tribunal concluyó que no se habían acreditado tales aspectos y, por ello, correspondía dar la razón a la Admón.

En cualquier caso, ya se trate del desempeño de funciones de dirección o gerencia o, bien, se presten otros servicios para la sociedad, la cuestión determinante para la inclusión del trabajador autónomo societario en el RETA es que este ostente el control societario de la misma.

#### **4.2.1.4. Desempeño de funciones a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa**

Otras de las condiciones establecidas en el art. 305.2. apdo. b) LGSS para determinar el desempeño o no de las funciones exigidas en la norma, es que estas sean realizadas a título lucrativo, de forma habitual, personal y directa. Debemos tener en cuenta, como ya habíamos señalado en el epígrafe relativo al concepto legal de trabajador autónomo, que tales condiciones constituyen conceptos jurídicos indeterminados cuya concurrencia, en última instancia, deberá ser valorada por el Tribunal correspondiente, remitiéndonos a lo dispuesto en dicho epígrafe.

No obstante, respecto de los trabajadores autónomos societarios, la casuística jurisprudencial nos señala que en relación a la exigencia del desempeño de funciones a título lucrativo, la no concurrencia de ésta suele constituir una de las alegaciones más repetidas por los recurrentes, en procesos en los que cuestionan su alta en el RETA efectuado de oficio por la Admón., tratando así de probar el no desempeño de las funciones exigidas por el precepto. En este sentido, y en lo que al desempeño del cargo de administrador a título lucrativo se refiere, el Tribunal Supremo ha sentado la siguiente doctrina<sup>23</sup>:

*"(...) De ello cabe deducir que la modificación de esa última norma trató de regular el problema de la retribución de los administradores ejecutivos que tuviesen, al menos, la mitad del capital social, exigiendo junto al control efectivo de la sociedad, que el desempeño de cargo social fuese desempeñado a título lucrativo, expresión ésta más amplia que la de servicios retribuidos y que significa que quien dispone del control de la sociedad mercantil capitalista con la mitad o más de su capital y lleva a cabo en ella funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador se entiende que esa actividad está encaminada a la obtención de beneficios y de hecho se obtienen, no como retribución directa, sino como atribución patrimonial propia de la actividad empresarial. Por otra parte, la esencia misma de la actividad mercantil societaria, se vincula a la*

---

<sup>23</sup> STS de 7 de mayo de 2004 (recurso nº 1683/2003).

*obtención de un lucro como elemento integrante del propio concepto, como se observa en el artículo 116 del Código de Comercio. En consecuencia, si en el caso de autos el demandante desempeñaba el cargo societario con carácter no remunerado (como por otra parte presume que ha de serlo el artículo 66 de la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada), eso no impide que se considere que la actividad se llevaba a cabo a título lucrativo, por lo que se reúnan todos los requisitos previstos en la repetida Disposición Adicional 27ª para su obligatoria inclusión en el Régimen de Trabajadores Autónomos".*

Por tanto, el hecho de que, estatutariamente o no, el desempeño del cargo de administrador o consejero no lleve aparejado carácter remunerado, ello no implica que la actividad en cuestión no sea realizada a título lucrativo, pues entiende el Tribunal que dichas actividades están encaminadas a la obtención de beneficios y en cualquier caso, se obtengan o no, se trata de una actividad empresarial que como tal es realizada con ánimo de lucro.

#### **4.2.2. SOCIOS INDUSTRIALES DE SOCIEDADES COLECTIVAS Y COMANDITARIAS**

El art. 305.2 apdo. c) LGSS declara expresamente comprendidos en el RETA a *“los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias”*. Así, para analizar la inclusión de tales sujetos en el RETA, debemos, previamente, apuntar una serie de consideraciones.

Tanto la sociedad regular colectiva, como la comanditaria, son sociedades personalistas, cuya regulación básica encontramos en el Código de Comercio y en el Reglamento del Registro Mercantil<sup>24</sup>.

La sociedad colectiva está conformada por los denominados socios colectivos, cuya aportación al capital social puede consistir, por un lado, en la aportación de dinero en efectivo, créditos u otros efectos (art. 125 CCo), o bien, exclusivamente, en servicios o industria (art. 209 apdo. 8º RRM). Así, dentro de los socios colectivos podemos diferenciar entre los socios capitalistas y los socios industriales.

Por su parte, la sociedad comanditaria distingue entre los socios colectivos, en el sentido propio de la sociedad regular colectiva, y los socios comanditarios, siendo estos

---

<sup>24</sup> Arts. 125 a 150 CCo; y arts. 209 a 215 RRM.

últimos aquellos que se limitan a aportar capital a la sociedad, sin poder intervenir en ningún acto de administración, ni incluir su nombre en la razón social (arts. 146, 147 y 148 CCo).

Por tanto, en lo que al objeto del trabajo interesa, tanto en un tipo societario como en otro, debemos centrar nuestras miras en el socio industrial. Este socio industrial, a diferencia del socio capitalista o del socio comanditario en un tipo societario u otro, aporta su trabajo o industria a la sociedad en cuestión, y como tal, en virtud de dicho trabajo, la norma lo declara expresamente comprendido en el RETA.

#### **4.2.3. SOCIOS TRABAJADORES DE SOCIEDADES LABORALES**

El art. 305.2 apdo. e) LGSS incluye, expresamente, en el RETA a los *“socios trabajadores de las sociedades laborales cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50 por ciento, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares”*.

En primer lugar, debemos tener en cuenta que las sociedades laborales, reguladas por la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, son sociedades de capital, y como tales, pueden constituirse tanto en sociedades anónimas como en sociedades de responsabilidad limitada. Ahora bien, como sociedades laborales se les exige el cumplimiento de una serie de condiciones para su válida constitución (art. 1 LSLP), entre las que destacan, a lo que al objeto del trabajo interesa, las siguientes:

*“a) Que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.*

*b) Que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social, salvo que:*

*La sociedad laboral se constituya inicialmente por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al cincuenta por ciento, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten al límite establecido en este apartado.*

*Se trate de socios que sean entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social, en cuyo caso la participación podrá superar dicho límite, sin alcanzar el cincuenta por ciento del capital social (...)*''.

Por otro lado, la ley establece que el capital social de la misma estará conformado bien por acciones o bien por participaciones, que se dividirán en dos clases: *''las que sean propiedad de los trabajadores cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido y las restantes. La primera clase se denominará «clase laboral» y la segunda «clase general»''* (art. 5.2 LSLP).

Por tanto, de lo anterior podemos extraer las siguientes conclusiones:

a) La mayoría del capital social de la sociedad laboral deberá pertenecer a socios trabajadores. Estas acciones o participaciones pertenecientes, de forma mayoritaria, a los socios trabajadores son de *''clase laboral''*.

b) Por el contrario, el capital social podrá estar constituido, de forma minoritaria, por otras acciones o participaciones pertenecientes a socios no trabajadores, siendo estas de *''clase general''*.

c) Además, con carácter general, ninguno de los socios, trabajadores o generales, podrá ostentar más de la tercera parte del capital social. Por tanto, si bien en un principio la sociedad podrá ser constituida únicamente por dos socios, en el plazo legal determinado la sociedad deberá pasar a estar conformada, al menos, por tres socios cuya participación no supere el 33,3% del capital social.

Teniendo presente lo anterior, la inclusión en el RETA de los socios trabajadores exige que estos ostenten el control efectivo de la sociedad laboral, respecto del cual la norma presume que se posee cuando se es titular de más del 50% del capital social. Ahora bien, el socio trabajador no puede poseer más de una tercera parte del mismo, por lo que la norma exige que el capital restante respecto de ese 50% sea titularidad del cónyuge o parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que el socio trabajador conviva, anudándose, así, el control efectivo de la sociedad al círculo familiar del socio trabajador.

No obstante y aun cumpliéndose las condiciones anteriores, no procederá la inclusión en el RETA del socio trabajador que acredite que el control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

#### **4.2.4. SOCIOS TRABAJADORES DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO**

Otro de los colectivos a los que la norma expresamente encuadra en el RETA es a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante (art. 305.2 apdo. l) LGSS), siempre y cuando perciban sus ingresos directamente de los compradores.

Las cooperativas de trabajo asociado están reguladas en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. Se trata de sociedades que tienen por objeto *“proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización común de la producción de bienes o servicios para terceros”* (art. 80.1 LC).

Para ser socio trabajador de la cooperativa, la norma, únicamente, exige tener capacidad legal para contratar la prestación de trabajo (art. 80.1 LC).

Como vemos, se trata de una inclusión destinada a un colectivo muy concreto. Ahora bien, respecto del resto de socios trabajadores de otras cooperativas de trabajo asociado, si bien no están expresamente incluidos en el ámbito subjetivo de aplicación del RETA, el art. 14.1 LGSS permite a estos optar, a través de la elección y establecimiento en los estatutos de la sociedad, por su inclusión bien en el Régimen General como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, o bien en el RETA como trabajadores autónomos.

#### **4.3. COMUNEROS Y SOCIOS DE SOCIEDADES CIVILES IRREGULARES**

De acuerdo al art. 305.2 apdo. d) LGSS están expresamente comprendidos en el RETA *“los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común”*.

Por su parte, la comunidad de bienes la encontramos regulada en el Título III del Libro II del Código Civil (arts. 392 a 406). Así, hablamos de comunidad de bienes cuando *“la propiedad de una cosa o un derecho pertenece pro indiviso a varias personas”* (art. 392 CC). Como ya se ha mencionado, es necesario para el encuadramiento en el RETA de los comuneros, que estos destinen dicha propiedad común al desempeño de alguna actividad económica o profesional, dado que la mera administración de la misma excluye su inclusión en el RETA.

Respecto de la sociedad civil irregular, podemos considerar como tal a aquellas sociedades civiles en cuya constitución no se observan las formalidades previstas legalmente para que estas adquieran personalidad jurídica. Como tal, la sociedad civil está regulada en el Título VIII del Libro IV del Código Civil (arts. 1665 a 1708) y se refiere, básicamente, al *“contrato por el cual dos o más personas se obligan a poner en común dinero, bienes o industria, con ánimo de partir entre sí las ganancias”* (art. 1665 CC). No obstante, también les será de aplicación las normas dispuestas en el Código de Comercio, cuando en atención a su objeto revistan alguna de las formas previstas en aquel (art. 1670 CC). En definitiva, al igual que ocurre con los comuneros de las comunidades de bienes, la inclusión en el RETA de los socios de las mencionadas sociedades irregulares requerirá el desempeño de alguna actividad económica o profesional y no la mera administración de los bienes aportados a la misma.

#### **4.4. TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE**

El trabajador autónomo económicamente dependiente (en adelante TRADE) constituye otra de las figuras expresamente incluidas en el RETA (art. 305.2 apdo. f) LGSS). Así, la cuestión fundamental radica en determinar que sujetos son considerados como TRADE.

El régimen profesional del TRADE está regulado, básicamente, en el Capítulo III, del Título II de la LETA (arts. 11 a 18), donde se establecen una serie de condiciones o requisitos cuyo cumplimiento determina la categorización como TRADE. Así, podemos diferenciar entre requisitos materiales o sustantivos (art. 11 LETA); y requisitos formales (art. 12 LETA).

#### 4.4.1. REQUISITOS SUSTANTIVOS O MATERIALES

Como concepto legal, el TRADE es aquel que realiza *“una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”* (art. 11.1 LETA).

Ahora bien, además, el TRADE debe cumplir una serie de requisitos para el ejercicio de su actividad tales como (art. 11.2 LETA):

*“a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.*

*Lo dispuesto en el párrafo anterior, respecto de la prohibición de tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena, no será de aplicación en los siguientes supuestos y situaciones, en los que se permitirá la contratación de un único trabajador:*

- 1. Supuesto de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.*
- 2. Periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.*
- 3. Por cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo.*
- 4. Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.*
- 5. Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con una discapacidad legal igual o superior al 33 por ciento, debidamente acreditada. (...).*

*b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.*



c) *Disponer de infraestructura propia y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.*

d) *Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.*

e) *Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquella´´.*

Por otro lado, no pueden constituirse como TRADE *´´los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho´´* (art. 11.3 LETA).

Podemos ver que la definición del TRADE coincide en muchos aspectos con el concepto legal del trabajador autónomo del art. 305.1 LGSS, fundamentalmente en lo relativo al desempeño de *´´una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa´´*. Todos ellos, aspectos ya analizados anteriormente por el presente trabajo. Ahora bien, el elemento determinante del estatuto jurídico del TRADE es, a diferencia del trabajador autónomo ordinario, la dependencia económica que el TRADE tiene de su cliente: *´´del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales´´*. En cualquier caso, es imprescindible que, junto a la apreciación de la existencia de dependencia económica, el TRADE realice su actividad conforme a las notas expresadas. Así lo prevé el Tribunal Supremo al diferenciar entre la figura del TRADE y la del trabajador autónomo ordinario<sup>25</sup>:

*´´El actor no es un trabajador autónomo de este tipo, entre otras razones, porque no ha quedado acreditado que realice una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa; lo que constituye requisito imprescindible para que pueda darse la figura. La constatada existencia de dependencia en el caso examinado excluye que estemos en presencia de un trabajo autónomo. La regulación del trabajo autónomo no ha modificado en modo alguno la delimitación del trabajo objeto del Derecho del Trabajo, y no ha asimilado los trabajadores "económicamente dependientes" a los trabajadores*

---

<sup>25</sup> STS de 8 de febrero de 2018 (recurso nº 3389/2015).

*dependientes. El legislador ha despejado posibles dudas para evitar la asimilación al trabajo asalariado del trabajo autónomo económicamente dependiente, precisamente para evitar que a través de esta figura puedan simularse formas de trabajo auténticamente subordinado; y lo ha hecho determinando negativamente un espacio externo al trabajo no autónomo, de acuerdo con el artículo 1 LETA , que sigue muy directamente los rasgos delimitadores del campo de aplicación del RETA, al definir la figura de trabajador autónomo como "las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena", exigiendo en el caso de los autónomos económicamente dependientes, además, entre otras previsiones, la formalización escrita del contrato, la posibilidad de acuerdos de interés profesional, la regulación de la jornada, de las interrupciones justificadas de actividad profesional y de la extinción contractual".*

#### **4.4.2. REQUISITOS FORMALES**

Junto a estos requisitos, de carácter material, la norma prevé como requisito formal la celebración de un contrato escrito para la realización de la actividad profesional, entre el TRADE y su cliente, que deberá registrarse en la oficina pública correspondiente (art. 12.1 LETA). En este sentido, *"el trabajador autónomo deberá hacer constar expresamente en el contrato su condición de dependiente económicamente respecto del cliente que le contrate, así como las variaciones que se produjeran al respecto. La condición de dependiente solo se podrá ostentar respecto de un único cliente"* (art. 12.2 LETA).

En relación a este requisito de forma, el Tribunal Supremo se ha pronunciado en diversas ocasiones respecto de la naturaleza del contrato<sup>26</sup>. Así, entiende el Tribunal que, en principio, la forma escrita del mismo no tiene carácter constitutivo o *ad solemnitatem*, sino únicamente probatorio, siendo prioritarios los elementos sustantivos o materiales (art. 11 LETA) frente a los elementos formales (art. 12.1 LETA). Por tanto, considera el Alto Tribunal que se trata de un contrato de naturaleza consensual.

Cuestión distinta es la relativa a la exigencia de comunicación del art. 12.2 LETA. En este sentido, el Tribunal Supremo<sup>27</sup> considera que:

---

<sup>26</sup> Entre otras: STS de 11 de julio de 2011 (recurso nº 3956/2010); STS de 12 de julio de 2011 (recurso nº 3258/2010); y STS de 24 de noviembre de 2011 (recurso nº 1007/2011).

<sup>27</sup> STS de 11 de julio de 2011 (recurso nº 3956/2010).

*''Esta ya no es una exigencia formal, sino que se relaciona con el necesario conocimiento por el empresario de uno de los presupuestos del contrato: la situación de dependencia económica. Esa situación normalmente sólo será conocida por el trabajador autónomo, pues es él quien tiene la información sobre los clientes para los que presta servicios y sobre los ingresos que percibe de ellos. Por el contrario, sin el conocimiento de ese dato el cliente que concierta un contrato puede estar asumiendo un contrato de trabajo autónomo dependiente cuando en realidad su intención es la de establecer un contrato civil o mercantil de régimen común con un trabajador autónomo ordinario. Por ello, la comunicación de la situación de dependencia es un requisito para la existencia del consentimiento sobre el vínculo contractual que se establece (...). El trabajador autónomo y su cliente tienen que conocer la naturaleza del contrato que suscriben y el cliente tiene que saber que está contratando un servicio que se presta en una situación de dependencia económica. De ahí que el trabajador tenga la obligación de informar de esta circunstancia o la carga de probar, en su caso, que el cliente la conocía al contratar. Si conociendo esta circunstancia se contrata, el régimen legal será aplicable, aunque trate de excluirse por las partes o a través de las cláusulas del acuerdo pactado. La ley lo que pretende es garantizar el conocimiento del cliente sobre las condiciones en las que contrata''.*

Por tanto, la constitución como TRADE requiere, además del cumplimiento de los requisitos del art. 11 LETA, la celebración de un contrato entre las partes, que no exige la forma escrita como condición indispensable, y la comunicación de la situación de dependencia económica por parte del TRADE al cliente, la cual si será determinante para la consideración como TRADE del sujeto en cuestión.

## **4.5. PROFESIONALES COLEGIADOS**

El art. 305.2 apdos. g) a j) LGSS declara expresamente encuadrados en el RETA a una serie de profesionales, cuyas actividades podemos categorizar como actividades que requieren de colegiación obligatoria para su desempeño.

Con carácter general, se incluye en el RETA a todos aquellos profesionales que realicen una actividad de la cual se prediquen las notas que conceptualizan el trabajo autónomo y que, además, el ejercicio de tal actividad requiera la incorporación a un colegio profesional (art. 305.2 apdo. g) TRLGSS). Tal sería el caso de abogados, arquitectos, farmacéuticos, etc., siempre y cuando la actividad profesional en cuestión sea desempeñada en régimen de autonomía. Este precepto se remite, además, a lo dispuesto en la Disposición Adicional 18ª

LGSS, en la cual se prevén una serie de consideraciones respecto de la obligación de alta en función de la fecha de inicio de la actividad, así como otra serie de exenciones respecto a dicha obligación de alta.

El apdo. h) del mismo precepto incluye en el RETA a los miembros del Cuerpo Único de Notarios. Como tal, el Cuerpo Único de Notarios fue creado en virtud del Real Decreto 1643/2000, de 22 de septiembre, por el cual se procedió a la integración de Notarios y de Corredores de Comercio Colegiados en el mismo. Así, quedan encuadrados en el RETA los referidos profesionales.

Igualmente, están encuadrados en el RETA tanto los miembros del Cuerpo de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles, como los propios del Cuerpo de Aspirantes (art. 305.2 apdo. i) LGSS).

También se incluye en el ámbito de aplicación del RETA al personal estatutario que desempeña sus funciones, a tiempo completo, en los centros e instituciones sanitarias de los servicios de salud de las comunidades autónomas o en los centros y servicios sanitarios de la Administración General del Estado, siempre y cuando realicen actividades complementarias privadas, en régimen de pluriactividad, que determinen su inclusión en el sistema de Seguridad Social (art. 305.2 apdo. j) LGSS). Como tal, el referido personal estatutario está conformado tanto por sanitarios, como por personal de gestión y servicios<sup>28</sup>.

Por último, cabe referirnos a los socios profesionales, como aquellas personas físicas que reúnen los requisitos exigidos para el ejercicio de la actividad profesional que constituye el objeto social de la sociedad profesional en cuyo seno ejercen dicha actividad (art. 4.1 apdo. a) Ley 2/2007, de 15 de marzo, de Sociedades Profesionales). Así, la LSP considera como actividad profesional *“aquella para cuyo desempeño se requiere titulación universitaria oficial, o titulación profesional para cuyo ejercicio sea necesario acreditar una titulación universitaria oficial, e inscripción en el correspondiente Colegio Profesional”* (art. 1.1 LSP). En definitiva y en lo tocante al Régimen de Seguridad Social aplicable, estos socios profesionales podrán optar por solicitar el alta en el RETA o incorporarse a la Mutualidad que tenga establecida el Colegio Profesional al que pertenezcan, siempre y cuando dicho Colegio no haya sido previamente integrado en el RETA<sup>29</sup> (DA 5ª LSP).

---

<sup>28</sup> Arts. 5 a 9 Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

<sup>29</sup> DA 15ª Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

## 4.6. FAMILIARES COLABORADORES DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

Al igual que los colectivos anteriores, también están expresamente incluidos en el ámbito subjetivo de aplicación del RETA el cónyuge y los parientes del trabajador autónomo que realicen trabajos de forma habitual y no tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena (art. 305.2 apdo. k) LGSS). En este sentido, salvo prueba en contrario, no tienen la consideración de trabajadores por cuenta ajena: *“el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, ocupados en su centro o centros de trabajo, cuando convivan en su hogar y estén a su cargo”* (art. 12.1 LGSS). Por tanto, para la inclusión en el RETA de los familiares colaboradores del trabajador autónomo, la norma establece, como punto de partida, los siguientes requisitos:

a) Debe tratarse de un familiar directo, esto es, aquellos a los que se refiere el mencionado art. 12.1 LGSS.

b) Asimismo, deberán desempeñar una actividad o trabajo de forma habitual. En este sentido, podemos remitirnos a lo ya analizado en el epígrafe relativo a la nota de habitualidad del concepto legal de trabajador autónomo. Es indiferente el centro de trabajo en que se desempeñe tal actividad, siempre que este sea titularidad del trabajador autónomo con el que se colabore.

c) Convivir y/o estar a cargo del trabajador autónomo principal. Si bien el art. 305.2 apdo. k) LGSS no lo recoge directamente, si lo hace, implícitamente, al remitirse al art. 12.1 LGSS. Así, se establece una presunción de no laboralidad respecto de tales familiares, salvo prueba en contrario, respecto de la situación de convivencia y/o dependencia económica. Como veremos, esta es la principal cuestión litigiosa en lo que a la determinación como familiares colaboradores del trabajador autónomo se refiere.

En principio, los familiares del trabajador autónomo principal pueden encontrarse en dos situaciones distintas: por un lado, pueden ser colaboradores de un trabajador autónomo “ordinario” o persona física; o bien, por otro lado, pueden ser colaboradores de un trabajador autónomo societario. Como es lógico, el primero de los casos no plantea grandes problemas en cuanto a la determinación de la relación o vínculo familiar existente entre el trabajador autónomo principal y el familiar colaborador, más allá de analizar las

circunstancias del caso concreto, pues se trata, en definitiva, de personas físicas. Más conflictivo es el caso de prestar colaboración a un trabajador autónomo societario, a través de una sociedad familiar, dada la imposibilidad de determinar la concurrencia de la convivencia, del grado de parentesco, o en definitiva del vínculo familiar, entre una persona física y otra jurídica. No obstante, entiende el Tribunal Supremo<sup>30</sup> que *“la constitución formal de una persona jurídica no excluye de plano que pueda tenerse en cuenta el vínculo familiar existente”*, aplicando la doctrina del levantamiento del velo societario para, así, poder analizar las relaciones efectivas que subyacen bajo la forma societaria, esto es, entre el trabajador autónomo societario o titular de la empresa familiar y el familiar colaborador.

Una vez analizadas las cuestiones básicas relativas a la figura del trabajador autónomo familiar colaborador, debemos profundizar en el estudio de las cuestiones más conflictivas respecto de las notas o requisitos que determinan tal figura, sirviéndonos para ello, fundamentalmente, de la doctrina jurisprudencial.

#### **4.6.1. EXAMEN DEL VÍNCULO FAMILIAR**

Los familiares directos del trabajador autónomo principal que pueden prestar sus servicios como colaboradores del mismo y respecto de los cuales se establece la presunción de no laboralidad, en las circunstancias señaladas, son los que enumera el art. 12.1 LGSS: el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción. Al respecto, se plantea la cuestión de si la pareja de hecho del trabajador autónomo también tiene la consideración de familiar directo a efectos de su inclusión en el RETA.

Además de la presunción de no laboralidad prevista en el art. 12.1 LGSS, el art. 1.3 e) ET excluye, en el mismo sentido, del ámbito de aplicación del mismo, y por tanto como relación laboral, *“los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los lleven a cabo”*. Y sigue, enumerando como familiares a tales efectos, siempre que medie convivencia con el empresario, a los siguientes: *“el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción”*. Por tanto, a efectos de excluir como relación laboral a los trabajos familiares, el ET no reconoce como tales a las parejas de

---

<sup>30</sup> STS de 21 de enero 2002 (Nº 41/2002); y STS de 29 de diciembre de 2010 (Nº 984/2010).

hecho del empresario. En sentido, se ha llegado a pronunciar el Tribunal Supremo<sup>31</sup> considerando que:

*“ Cuando el art. 1.3 e) del ET habla de parientes se está refiriendo a los que tienen su origen en uniones matrimoniales, en ningún caso se comprende a la uniones estables de hecho (...). El mero hecho de la convivencia more uxorio, no determina la existencia de la relación familiar, sin que pueda ser de aplicación, por analogía como sostiene la sentencia recurrida la presunción favorable a la existencia de relaciones familiares previstas en el art. 1.3 e) del ET”.*

Así, estando presentes las notas que caracterizan una relación laboral, en principio, a la pareja de hecho del empresario no le afecta a la presunción de no laboralidad prevista para los trabajos familiares, dada su condición de no familiar de este.

Por otro lado, debemos tener presente que la pareja de hecho no está excluida, como tal, del ámbito de aplicación del RETA, en tanto que el art. 35 LETA, que regula las bonificaciones por altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos, equipara a la pareja de hecho con tales familiares a efectos de su inclusión en el RETA y del acceso a las bonificaciones correspondientes. Además, nos brinda un concepto de pareja de hecho, a tales efectos, considerando como tal: *“ la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años”.*

En definitiva, la inclusión de la pareja de hecho en el RETA dependerá de si la actividad que presta en colaboración con el trabajador autónomo puede ser conceptuada como trabajo autónomo, o si por el contrario de la misma se predicen las notas determinantes de la relación laboral, dando lugar a su encuadramiento en el Régimen General.

#### **4.6.2. CONVIVENCIA Y DEPENDENCIA ECONÓMICA**

De entre las cuatro notas que caracterizan la relación laboral, en los trabajos familiares, con carácter general y a salvo de la casuística concreta, es posible apreciar tres de ellas: voluntariedad; dependencia como sujeción al ámbito de organización y dirección de otra

---

<sup>31</sup> STS de 24 de febrero de 2000 (recurso nº 2117/1999).

persona; y retribución. Así, es la falta de ajenidad la que, generalmente, permite conceptualizar como no laborales las relaciones propias de los trabajos familiares. Ello entronca con la presunción de no laboralidad prevista en el art. 12.1 LGSS respecto de los familiares directos del trabajador autónomo que conviven y dependen de él.

Ya deteniéndonos en la propia casuística, el Tribunal Supremo ha ido perfilando la denominada doctrina del fondo familiar común<sup>32</sup>, con el fin de apreciar o determinar la no concurrencia de la nota de ajenidad en aquellos casos en que despliega sus efectos la presunción de no laboralidad del art. 12.1 LGSS. A través de esta doctrina, el Tribunal Supremo presume el carácter familiar y no laboral del trabajo realizado por los familiares directos y colaboradores del trabajador autónomo principal, siempre que convivan con él, en tanto que los rendimientos económicos obtenidos se incorporan al fondo familiar común, lo cual excluye la nota de ajenidad propia de la relación laboral. Especialmente clarificador es el razonamiento efectuado por el Alto Tribunal en su sentencia de 29 de octubre de 1990 (recurso nº 57/1990):

*“La exclusión del trabajo familiar en el sentido del art. 1.3.e) del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) no es, a la vista de la redacción del precepto estatutario, una excepción propiamente dicha, sino una mera aclaración o constatación de que en este tipo de prestación de trabajo falta una de las notas características del trabajo asalariado. Esta nota es la ajenidad o transmisión a un tercero de los frutos o resultados del trabajo prestado; ajenidad que no cabe apreciar cuando tales frutos o resultados se destinan a un fondo social o familiar común. Por supuesto, cabe trabajo por cuenta ajena entre parientes que comparten el mismo techo. Pero si el parentesco es muy próximo y existe convivencia con el empresario, la ley ha establecido una presunción «iuris tantum» a favor del trabajo familiar no asalariado, que se aparta expresamente de la presunción de laboralidad establecida en el art. 8.1 del Estatuto de los Trabajadores”.*

Así, en palabras del propio Tribunal, la mera convivencia no determina, por si misma, la exclusión de la nota de ajenidad si no que, además, es necesario que la retribución percibida lo sea *“a costa de un patrimonio familiar común”*.

Finalmente y dentro de la consideración como trabajo familiar, en lo que al vínculo conyugal se refiere, es de especial interés el caso resuelto por la sentencia del Tribunal Supremo, de 30 de abril de 2001 (recurso nº 4525/1999), fundamentalmente, en lo relativo a

---

<sup>32</sup> Entre otras: STS de 14 de junio de 1994 (recurso nº 3493/1993); STS de 30 de abril de 2001 (recurso nº 4525/1999); y STS 27 de julio de 2004 (recurso nº 3406/2003).



la incidencia que el régimen económico matrimonial, en este caso como sociedad de gananciales, puede tener en la apreciación de la concurrencia o no de la nota de ajenidad. En ella, el Tribunal resuelve, de forma favorable a la parte recurrente, sobre una reclamación por desempleo. A su juicio, la parte recurrente había prestado sus servicios, con carácter laboral, para una sociedad, de la cual el titular mayoritario era su cónyuge, teniendo ésta una participación minoritaria en la misma junto a un tercer socio.

En resumidas cuentas, sostiene el Tribunal que, en principio, hay *plena compatibilidad entre la condición de socio y la de trabajador al servicio de la sociedad, porque, en términos de la sentencia de 18 de marzo de 1991, las dos relaciones tienen sustantividad propia y la aportación a la sociedad, que es necesariamente una aportación de capital y no de trabajo (artículos 36 de la Ley de Sociedades Anónimas y 18 LSRL), queda al margen del trabajo prestado para la misma, con lo que "el trabajo se presta por cuenta ajena, ya que se ceden anticipadamente los frutos del mismo a una persona jurídica que no pierde aquí su posición de ajenidad en virtud de la participación (significativa, pero minoritaria) que, por título distinto al trabajo, tiene el demandante en su gestión y en los resultados de la actividad social". Pero esta regla general cede cuando quien presta el trabajo tiene una participación mayoritaria en la sociedad, pues en ese caso falta la ajenidad y nos encontramos materialmente ante un trabajo por cuenta propia, pues "el fruto o resultado de su trabajo, o al menos la parte principal del mismo, acaba ingresando, por vía de beneficio o por vía de incremento del activo de la empresa, en su propio patrimonio" (sentencia de 29 de enero de 1997 y otras posteriores). El límite a partir del cual se pierde la ajenidad es, según la sentencia de 29 de enero de 1997, el 50% del capital, si la participación no alcanza ese porcentaje se mantiene la ajenidad; en otro caso, el trabajo es por cuenta propia*.

De ahí que se deba determinar la participación mayoritaria o minoritaria que la recurrente tiene en la sociedad, dada la sociedad de gananciales que mantiene con el titular mayoritario de la sociedad.

En este sentido, el Tribunal considera que *la existencia de ajenidad debe valorarse, como hizo la sentencia de contraste, teniendo presente idealmente una asignación por cuotas de los bienes gananciales y en este caso la participación de la actora también sería inferior al límite que fija la doctrina de esta Sala a la que se ha hecho referencia en el fundamento anterior. Esta asignación ideal de cuotas permite superar otras objeciones, pues aunque la utilidad patrimonial del trabajo se incorpore a la sociedad de gananciales -cuando la empresa tiene esta consideración- y sea ésta la que abone la retribución que tiene además la consideración de bien ganancial (artículo 1347.1 del Código Civil), siempre*

*subsistirá parcialmente la ajenidad, pues una parte del trabajo se habrá realizado para otro y se habrá retribuido con cargo a su parte. Esto es más claro en supuestos como el presente, en el que la relación con la sociedad de gananciales es indirecta, pues se trabaja para una sociedad anónima, en la que ha habido otro accionista, aparte de los cónyuges''.*

Así, la existencia de un tercer socio impide que la asignación ideal por cuotas de los bienes gananciales (utilidad patrimonial del trabajo y retribución por el mismo) alcance el control mayoritario de la sociedad por parte de la recurrente, y por tanto, no elimina la ajenidad en la prestación de sus servicios. En caso de no mediar el referido tercer socio, la asignación ideal por cuotas alcanzaría el 50% del capital social y conllevaría, efectivamente, la pérdida de la nota de ajenidad y, en este caso, el carácter laboral de la relación.

#### **4.7. OTRAS INCLUSIONES LEGALES**

Finalmente, el art. 305.2 apdo. m) LGSS deja abierta la posibilidad de incorporación al RETA de otros colectivos o sujetos, distintos a los ya expuestos, siempre y cuando *''por razón de su actividad, sean objeto de inclusión mediante norma reglamentaria''*. Ya sea en virtud de norma reglamentaria o de rango legal, son múltiples los colectivos de trabajadores que a lo largo del tiempo han sido incorporados al ámbito de aplicación del RETA. A modo ilustrativo, entre todos ellos, podemos señalar los siguientes:

Por un lado, podemos referirnos a los escritores de libros que a través del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que se integran los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores Ferroviarios, Jugadores de Fútbol, Representantes de Comercio, Toreros y Artistas en el Régimen General, así como se procede a la integración del Régimen de Escritores de Libros en el Régimen Especial Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, pasaron a integrarse en el RETA (art. 1.2). Cabe decir que este colectivo contaba, antes de su integración en el RETA, con un régimen especial propio<sup>33</sup> cuyas normas siguen siendo aplicables en lo que a la delimitación del campo de aplicación del RETA se refiere<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> Decreto 3262/1970, de 29 de octubre, por el que se establece y regula el Régimen de la Seguridad Social de los Escritores de Libros.

<sup>34</sup> *''Estarán obligatoriamente incluidos en el campo de aplicación de este Régimen Especial los escritores profesionales de libros publicados por cuenta ajena, de nacionalidad española, cualesquiera que sea su sexo y estado civil, que residan y ejerzan normalmente su actividad en territorio nacional y se encuentren incorporados a alguna de las Entidades asociativas profesionales que se indican en el artículo tercero del presente Decreto''* (art. 2.1 Decreto 3262/1970).

Otro de estos grupos incorporados al RETA es el de los religiosos y religiosas de la Iglesia católica<sup>35</sup>, que en virtud del art. 1.1 del Real Decreto 3325/1981, de 29 de diciembre, por el que se incorpora al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a los religiosos y religiosas de la Iglesia Católica, quedaron, obligatoriamente, comprendidos en el campo de aplicación del RETA.

Para cerrar esta breve relación ejemplificativa de incorporaciones al RETA por vía legal o reglamentaria nos referiremos a los deportistas de alto nivel. Estos sujetos, en virtud del art. 13 del Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento, pueden solicitar, con carácter facultativo, su inclusión en el RETA, siempre y cuando no estén ya incluidos en cualquier otro de los regímenes de la Seguridad Social, debiendo suscribir para ello un convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social.

---

<sup>35</sup> `` (...) los religiosos y religiosas de la Iglesia Católica que sean españoles, mayores de dieciocho años y miembros de Monasterios, Órdenes, Congregaciones, Institutos y Sociedades de Vida Común, de derecho pontificio, inscritos en el Registro de Entidades Religiosas del Ministerio de Justicia y que residan y desarrollen normalmente su actividad en el territorio nacional, exclusivamente bajo las órdenes de sus superiores respectivos y para la Comunidad Religiosa a la que pertenezcan'' (art. 1.1 RD 3325/1981).

## 5. CONCLUSIONES

1. El trabajo prestado en régimen de autonomía no es un fenómeno propio y exclusivo de nuestro tiempo. Al contrario, podemos vislumbrar vestigios del mismo en distintos momentos históricos como, por ejemplo, en la figura de la *locatio conductio operis* del Derecho Romano o en la categoría profesional de maestro propia del sistema gremial medieval. Así, lejos de lo que hoy, popularmente, podría considerarse como una figura de nuevo cuño, el trabajo autónomo es un fenómeno cuyo origen, desarrollo y evolución arroja un lapso temporal de siglos.

En lo que al sistema de previsión social se refiere, nuestro ordenamiento jurídico ha dispensado una mayor atención al trabajador autónomo, en tanto que éste, desde mediados del siglo XX, ha podido ver como el abanico de prestaciones que tenía reconocidas ha ido aumentando hasta llegar al punto en que nos encontramos hoy en día, en que podemos hablar de una cierta equiparación a nivel prestacional entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo autónomo.

Es a partir de este punto donde cobra relevancia el objeto de estudio del presente trabajo, en tanto que la delimitación y clarificación del ámbito subjetivo de aplicación del RETA nos permite determinar, en una mayor medida, que sujetos van a poder beneficiarse de la acción protectora prevista en el mismo.

2. Como se ha podido advertir a lo largo del estudio, el ámbito subjetivo del RETA consta, básicamente, de dos partes diferenciadas: por un lado, nos encontramos una serie de condiciones generales cuyo cumplimiento determina el encuadramiento del trabajador en el RETA y que, además, nos brindan una definición legal de trabajador autónomo; por otro lado, se prevén distintas inclusiones expresas en la propia norma, además de una ``cláusula abierta`` de inclusión por vía legal o reglamentaria.

3. Así, desde una perspectiva general, el concepto legal de trabajador autónomo previsto en la LGSS y completado con las previsiones de otras normas, como la LETA o el Decreto 2530/1970, arroja una serie de requisitos o notas definitorias, cuya constatación en cada caso concreto permite hablar de trabajo en régimen de autonomía. En este sentido y

con carácter general, es trabajador autónomo la persona física, mayor de dieciocho años, que lleva a cabo, fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa.

Dada la gran variedad de actividades susceptibles de ser prestadas en régimen de autonomía, la apreciación de la concurrencia de tales requisitos será más sencilla en unos supuestos que en otros. Ahora bien, a mi modo de ver, son dos las notas cuya apreciación plantea una mayor dificultad: por un lado, la edad exigida al trabajador autónomo; y por otro lado, la exigencia de la nota de habitualidad. La problemática relativa a la exigencia de edad radica en la discordancia normativa existente entre la mayoría de edad exigida por la LGSS y el mínimo de dieciséis años previsto en la LETA. Así, a falta de que el legislador armonice tal desajuste normativo, con carácter general, parece más adecuado estar a la exigencia de la mayoría de edad prevista en la LGSS, solo exceptuado en presencia de aquellos casos especiales señalados. Por su parte, el requisito de la habitualidad en la prestación de la actividad ha sido objeto de abundante casuística judicial, dada la falta de concreción del legislador. No podemos acotar un sentido concreto y unívoco respecto del alcance de dicha nota, en tanto que dependerá, en gran medida, de las circunstancias presentes en cada situación: titularidad de un establecimiento abierto al público; estructura empresarial; dedicación exclusiva a la actividad; contratación de empleados u otros colaboradores; ingresos superiores al salario mínimo en un año natural; etc.

En cualquier caso, las referidas notas pretenden ofrecer un concepto de carácter general cuya constatación permita encuadrar en el RETA al trabajador en cuestión. Del análisis de los distintos requisitos, que a lo largo del trabajo se ha efectuado, en un primer momento, podemos sugerir una cierta falta de concreción por parte del legislador. No obstante, dado el cada vez mayor recurso a este tipo de trabajo y a la gran variedad de actividades y formas de prestación de las mismas, debemos entender que no es posible concretar exhaustivamente, en una o varias normas, todas y cada una de las notas que configuran este tipo de prestación laboral. Lo contrario nos llevaría a una definición tan cerrada de trabajo autónomo que motivaría, en gran medida, la exclusión de muchas de las actividades hoy conceptuadas como tal, quedando los trabajadores en una situación extramuros del Sistema de la Seguridad Social.

4. Más allá de la concurrencia de los requisitos estudiados, la LGSS recoge una serie de inclusiones expresas en el RETA que afectan a colectivos heterogéneos de trabajadores, algunos con mayor problemática para su apreciación que otros.

Uno de estos colectivos a los que la LGSS alude es el de los trabajadores agrarios incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios. La norma encuadra expresamente en el RETA a estos trabajadores, siempre que, a su vez, estén incluidos en el referido Sistema Especial. En este sentido, surge la duda de si aquellos trabajadores agrarios por cuenta propia no incluidos en dicho Sistema Especial pueden ser encuadrados en el ámbito subjetivo de aplicación del RETA, dada la omisión que la norma hace al respecto. Por tanto, dado que no hay previsión expresa que se refiera a éstos últimos, la solución puede pasar por considerar como trabajadores autónomos incorporados al RETA a estos trabajadores agrarios, siempre y cuando cumplan cada uno de los requisitos o notas que conceptualizan el trabajo autónomo y que, con carácter general, determinan la inclusión del trabajador autónomo en el RETA.

En cuanto a los trabajadores autónomos societarios, expresamente incorporados al RETA, si bien parece que lo que mayor casuística judicial ha suscitado es lo relativo a la prestación de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, lo decisivo para su consideración como tal es que ostenten el control efectivo de la sociedad en cuestión. Lo mismo ocurre, en cuanto al control efectivo se refiere, respecto de los socios trabajadores de sociedades laborales, con los matices propios que para esta figura prevé la norma.

Otra de estas inclusiones expresas a matizar sería la propia del TRADE, cuya consideración como tal exige, además del cumplimiento de los requisitos sustantivos estudiados y a diferencia de otros colectivos, la celebración de un contrato y la comunicación de la situación de dependencia económica, como requisito inexcusable.

Finalmente, respecto de los familiares colaboradores del autónomo, más allá de la necesaria concurrencia del vínculo familiar, lo fundamental para su determinación es la falta de la nota de ajenidad, definitoria de la relación laboral, lo que se traduce en la exigencia de la convivencia y de la dependencia económica del familiar colaborador respecto del trabajador autónomo principal, es decir, su consideración como unidad familiar y patrimonial.

Además de estos últimos, como ya hemos visto, la LGSS incluye directamente en el ámbito de aplicación del RETA a los siguientes colectivos o profesionales: socios industriales de sociedades colectivas y comanditarias; socios trabajadores de sociedades laborales; socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado; comuneros y socios de sociedades civiles irregulares; y a una serie de profesionales cuya actividad requiere para su prestación de la oportuna colegiación. Todos ellos, junto a los ya matizados, constituyen la lista de inclusiones expresas que la LGSS efectúa.

Ahora bien, no podemos considerar esta relación de colectivos o profesionales como una lista cerrada, en el mismo sentido que no podemos pretender que la norma lleve a cabo una absoluta determinación de las distintas notas que integran el concepto de trabajo autónomo. De este modo, todos aquellos trabajadores o colectivos profesionales cuya actividad, prestada en régimen de autonomía, no quede expresamente encuadrada en el ámbito de aplicación del RETA se verán integrados en el mismo ya sea a través del régimen general previsto en el art. 305.1 LGSS, o bien, por vía legal o reglamentaria.

5. En definitiva, el campo subjetivo de aplicación del RETA engloba a una gran variedad de colectivos y sujetos cuya sistematización normativa se antoja complicada. Ello obedece, entre otras razones, a la falta de concreción legal de algunos de los requisitos exigidos para la conceptualización del trabajo autónomo; así como al carácter heterogéneo de las actividades susceptibles de ser prestadas en régimen de autonomía; y, como no, a la amplia y dispersa normativa que las regula.

## BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ CORTES, J. C., ``La presunción de la condición de trabajador autónomo de los familiares del empresario en la protección por desempleo´´, *Revista Temas Laborales*, Nº 63, 2002.

ÁLVAREZ CORTÉS, J. C. y PLAZA ANGULO, J. J., ``Sobre la necesidad de una reinterpretación de la falta de ingresos como causa de exclusión del régimen especial de trabajadores autónomos´´, *Revista Temas Laborales*, Nº 92, 2007.

BALLESTER PASTOR, I., ``¿Existe una medida de ``habitualidad´´ objetiva que obligue al encuadramiento de los trabajadores autónomos en el RETA? ¿Existe para los subagentes de seguros? Efectos y alcance de la doctrina judicial al hilo de las relevantes Sentencias de la Sala de los Social del TS de 29 de octubre de 1997 y de 29 de abril de 2002´´, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Nº 20, 2002.

BENLLOCH SANZ, J. P., ``La nota de habitualidad en el trabajo autónomo y el derecho del trabajador por cuenta propia a dejar de prestar su actividad en determinados periodos de tiempo. Sentencia comentada: STSJ de Castilla-La Mancha, de 3 de abril de 2001, (AS 2001, 2134)´´, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Nº 4211, 2001.

CERVILLA GARZÓN, M<sup>a</sup>. J., ``Revisión de la habitualidad exigida a los trabajadores autónomos a la luz de su Estatuto y de las resoluciones jurisprudenciales´´, *Revista Actualidad Laboral*, Nº 16, 2011.

FERNÁNDEZ ORRICO, F. J., ``El encuadramiento de la pareja de hecho en la Seguridad Social como colaboradora del trabajador autónomo´´, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Nº 11, 2013.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., ``Los problemas de encuadramiento en el RETA: Algunos ejemplos en la jurisprudencia reciente´´, *Revista Actualidad Laboral*, Nº 3, 2002.



IGLESIAS CABERO, M., ``Algunas variantes del encuadramiento en el Sistema de la Seguridad Social. Comentario'', *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 39, 2002.

LÓPEZ ANIORTE, M<sup>a</sup>. C., ``El difuso concepto de trabajador por cuenta propia o autónomo. De la eventual cuantificación económica de la "habitualidad" al reconocimiento del trabajo autónomo a tiempo parcial'', *Revista Relaciones Laborales*, Nº 9, 2013.

LÓPEZ ANIORTE, M<sup>a</sup>. C., ``La difusa e incompleta configuración subjetiva del RETA en la LGSS 2015'', *Revista de Derecho Social*, Nº 73, 2016.

LÓPEZ GANDIA, J., ``La convergencia entre regímenes de la Seguridad Social'', *Revista Temas Laborales*, Nº 81, 2005.

MARTÍN VALVERDE, A., ``Fronteras y zonas grises del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)'', *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 38, 2002.

MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2015.

MONTOYA MELGAR, A., ``Trabajo dependiente y trabajo autónomo ante el Derecho del trabajo'', *Revista Temas Laborales*, Nº 81, 2005.

PÉREZ AGULLA, S., ``El trabajo autónomo. Un estudio jurídico'', Memoria para optar al grado de doctor, Universidad Complutense de Madrid, 2009.

PÉREZ CAMPOS, A. I., ``Seguridad Social y trabajo autónomo en España: Delimitación subjetiva. Inclusiones y Exclusiones'', *Letras Jurídicas, Revista de los investigadores del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, Nº 39, 2019.

``Régimen Especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos'', (VÍLCHEZ PORRAS, M. y GUTIÉRREZ PÉREZ, M.), *Lecciones de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2017, pág. 529.

RODRÍGUEZ EGÍO, M<sup>a</sup>. M., ``Medidas que obstaculizan el aumento de cotizantes: la exclusión del RETA ex LGSS 2015 de las personas menores que trabajan por cuenta propia'', *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, Nº 0, 2016.

SÁNCHEZ NAVARRO, D. A., ``La inclusión en el campo de aplicación del régimen especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por cuenta propia o autónomos (RETA) de trabajadores menores de 18 años emancipados. (AS 2002, 1633) Comentario a la STSJ de Murcia de 6 de mayo de 2002'', *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Nº 361, 2002.

VALDÉS ALONSO, A., ``El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación'', *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 26, 2000.