

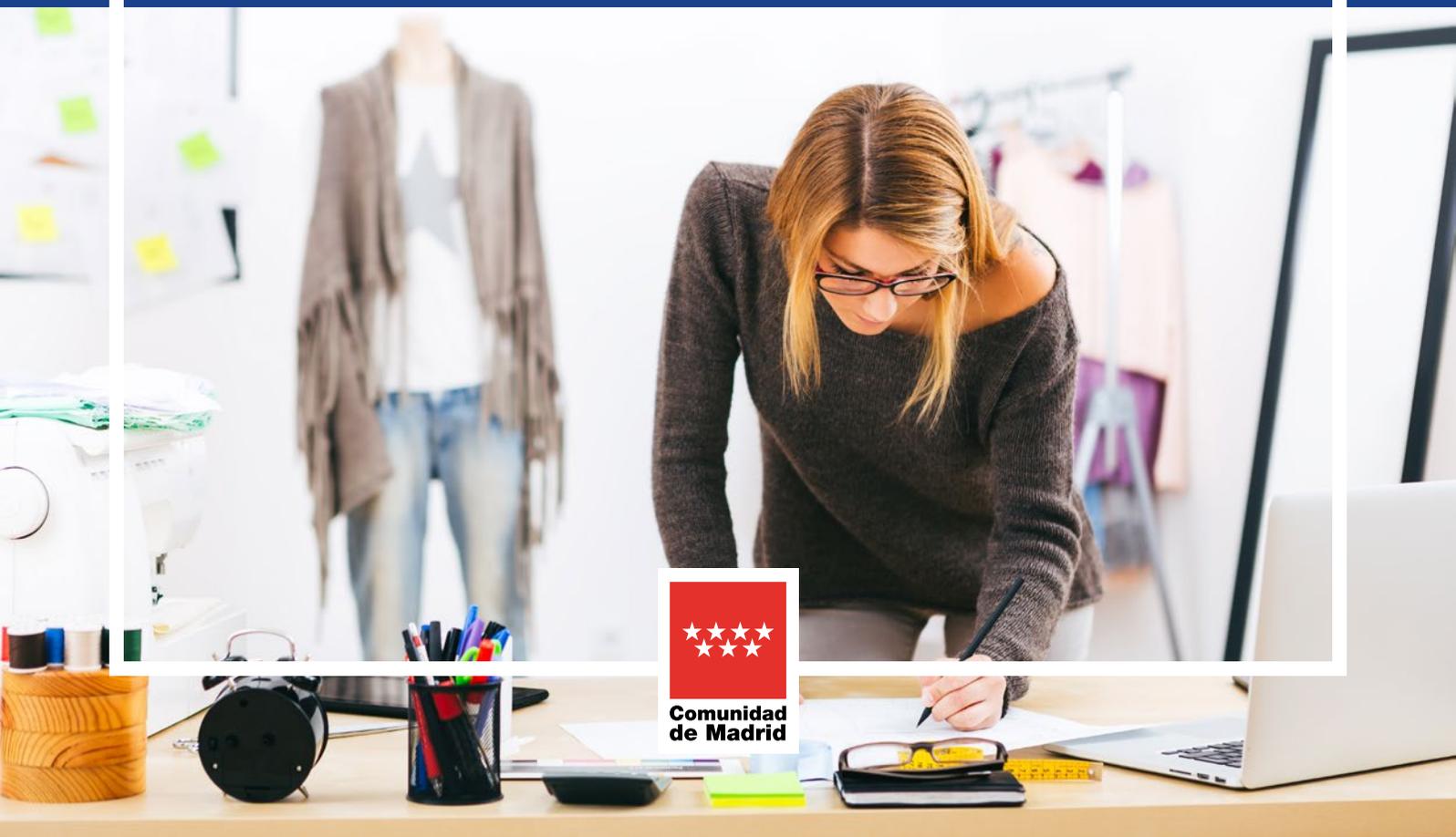


GESTIÓN

EJE 1

Prevención práctica

El Trabajador Autónomo y la PRL. Vol. II



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

Consejero de Economía, Empleo y Competitividad

Excmo. Sr. D. Manuel Giménez Rasero

Viceconsejera de Empleo

Ilma. Sra. Dña. Eva María Blázquez Agudo

Director General de Trabajo y Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ilmo. Sr. D. Álvaro Rodríguez de la Calle

Elaboración

Dirección

Álvaro Rodríguez de la Calle, Director General de Trabajo y Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Autoría

Juan Andrés Pérez Álvarez

Unidad Técnica de Divulgación y Difusión

Alberto Muñoz González

Germán Blázquez López

Rebeca Robles Gayo

Edita

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ventura Rodríguez, 7. 28008 Madrid

Tel.: 900 713 123 – Fax.: 914 206 117

irsst.publicaciones@madrid.org

www.comunidad.madrid

Maquetación:

Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid

© Comunidad de Madrid, 2020

1ª Edición: diciembre 2020

Publicación en línea en formato PDF

Realizado en España – Made in Spain



ÍNDICE

TRABAJO AUTÓNOMO Y EMPRENDIMIENTO. DISTINTAS FORMAS DE PRESENTACION DEL TRABAJO AUTÓNOMO. EL TRABAJADOR AUTÓNOMO COMO EMPRESARIO	4
1 CONCEPTO DE TRABAJADOR AUTÓNOMO	6
1.2 También se considera trabajador autónomo:	8
1.3 Se excluye del concepto de trabajo autónomo:	11
2 EL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE	13
3 AUTONOMO COLABORADOR	16
4 LEY DE EMPRENDIMIENTO	18
5 MODALIDADES ASOCIATIVAS DE TRABAJO AUTÓNOMO	19
6 OTROS TIPOS DE SOCIEDADES	24
7 AUTÓNOMO Y PRL EN EL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN	28
8 EL AUTÓNOMO EMPLEADOR DE TRABAJADORES	31
9 ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA TRAS LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA	34
10 RESPONSABILIDADES EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD	39



TRABAJO AUTÓNOMO Y EMPRENDIMIENTO. DISTINTAS FORMAS DE PRESENTACION DEL TRABAJO AUTÓNOMO. EL TRABAJADOR AUTÓNOMO COMO EMPRESARIO

Objeto: Con el presente documento, *Trabajo autónomo y PRL, vol. II*, se pretende aclarar las diferentes formas de presentación del trabajador autónomo, también en las modalidades societarias, para facilitar su identificación, y la diferenciación con respecto a los falsos autónomos, por parte de los técnicos de la administración y otros agentes que intervienen desde las instituciones y organismos públicos en el sector laboral y específicamente en el ámbito de la promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

Apoyado en la normativa de referencia se tratan de esclarecer algunos conceptos que ayuden al conocimiento de las distintas posibilidades que desde un punto de vista del emprendimiento pueden optarse para participar en el tráfico mercantil como trabajador autónomo y especialmente en el sector de la construcción. Así como las particularidades que en materia de seguridad y salud pueda tener la consideración de autónomo y su diferenciación con el empresario.





En España se produjo, con la publicación del Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007 de 11 de julio, LETA), un nuevo encuadre en la consideración jurídica del trabajador autónomo y en el ámbito de la seguridad y salud una peculiar consideración.

El Trabajador Autónomo y la PRL. Vol. II

Expresamente el Art. 4.3.e) reconoce el derecho de los autónomos, **a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo** en el ejercicio de su actividad profesional.

El alcance y concreción del derecho a la protección adecuada para estos trabajadores independientes, va indisolublemente unido al llamamiento directo a las Administraciones Públicas competentes que se produce en el Artículo 8, y que las obliga a **mantener un papel activo en relación con la PRL de los autónomos**.

Trabajo autónomo y emprendimiento

Esta invocación a las AAPP entronca con la propia Constitución Española y las políticas en materia laboral y social tanto de la UE y como de la OIT¹. Y en la Comunidad de Madrid con el V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales que incluye el fomento de la seguridad y salud de los trabajadores autónomos, en el Eje Director (EJE 1) dentro del Programa Preventivo Estratégico (PPE1.9).



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

¹ La obligación de protección de los poderes públicos para todas las actividades profesionales en cualquier rama de actividad, viene dada en España, por la propia Constitución de 1978, que incluye en los derechos fundamentales el Art. 15, derecho a la vida y la integridad física; en los derechos de los ciudadanos el art. 35 derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio y a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades propias y familiares; y que se remata con la inclusión entre los principios rectores de la política social y económica, en su art. 40.2 de la CE, de la obligación de los poderes públicos de velar por la seguridad y salud en el trabajo, sin distinción de si éste es por cuenta ajena o por cuenta propia.

Puede consultarse la Recomendación del Consejo Europeo relativa a «la mejora de la protección de la salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos» de 18 de febrero de 2003.

OIT R-198 de 2006. Recomendación sobre la relación de trabajo.

Consejo de Administración 323ª reunión, Ginebra, 12-27 de marzo de 2015. Observaciones preliminares nº7; nº28; nº129 y conclusión nº2.



1 CONCEPTO DE TRABAJADOR AUTÓNOMO

En primer lugar debemos tener presente que la naturaleza jurídica del trabajador autónomo, en sentido estricto, sigue siendo civil o mercantil.

Partimos de la consideración primera y general del trabajo autónomo dada por la legislación española en materia de Seguridad Social, que al definir el campo de aplicación del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia, delimita el trabajo autónomo como el **trabajo de 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.**

Edad para trabajar:

- La edad mínima general para trabajar es de 16 años (art.6 Estatuto de los Trabajadores). Los menores de 16 años emancipados necesitan una autorización especial de padres o tutores.
- Para estar inscrito en el **RETA** (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social) es necesario ser mayor de 18 años².
- Estatuto Trabajo Autónomo, Art. 9: los menores de 16 años no podrán ejecutar trabajo autónomo ni actividad profesional.
- No existe de forma general una edad máxima para trabajar³.

Con la Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA, 12 de julio de 2007), se entenderá como trabajador autónomo:

La presente ley 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.

Para entender el completo alcance de la definición anterior deben tenerse presente en primer lugar los conceptos jurídicos relativos a la personalidad:

² Artículo 3 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. Junto con disposición adicional 13 del Real Decreto 9/1991, de 11 de enero y Real Decreto 43/1984, de 4 de enero, respecto a las modificaciones en acción protectora.

³ Puede consultarse la sentencia del TC 22/1981, de 2 de julio de 1981 en relación con los arts. 14, 35 y 53 de la Constitución Española y las cláusulas convencionales de edad máxima para trabajar.

**Personalidad civil**, Código Civil (C.C.), Título II, Capítulos I y II.

Personas naturales o físicas, la personalidad civil en las personas se adquiere «per se» desde el mismo momento del nacimiento y se extingue con el fallecimiento.

Capacidad jurídica: aptitud para ser titular de derechos y obligaciones. Se adquiere desde el momento del nacimiento.

Capacidad de obrar, aptitud para realizar válida y eficazmente actos jurídicos por uno mismo, para ejercitar derechos y/o asumir obligaciones. Depende del estado civil (menores, incapacitación judicial, etc.).

Personalidad jurídica, son personas jurídicas las reconocidas en el Art. 35 del C.C. (corporaciones, asociaciones y fundaciones de interés público; y asociaciones de interés particular civiles, mercantiles o industriales, a las que la ley conceda personalidad propia, independiente de la de cada uno de los asociados).

Capacidad jurídica: Su personalidad empieza desde el instante mismo en que, con arreglo a derecho, hubiesen quedado válidamente constituidas. Pueden ser titulares de derechos y obligaciones.

Capacidad de obrar se regulará cada tipo de asociación por las leyes que las reconozcan y sus estatutos válidamente constituidos; que determinarán conjuntamente el alcance de la capacidad de obrar de cada entidad.

También conviene aclarar los conceptos de pluriactividad vinculado al trabajo autónomo a tiempo parcial y el de pluriempleo. Como se ha definido en el Estatuto del Trabajo Autónomo la actividad por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.





El Trabajador
Autónomo y
la PRL. Vol. II

Concepto de
trabajador
autónomo



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

El término de **pluriactividad**⁴, es entendido como la situación del trabajador por cuenta propia y/o ajena cuyas actividades den lugar a su alta obligatoria en dos o más regímenes distintos del Sistema de la Seguridad Social, por ejemplo Régimen General y Régimen Especial de Trabajo Autónomo.

Sin embargo el concepto de **pluriempleo** se refiere exclusivamente al trabajador por cuenta ajena que presta sus servicios profesionales a dos o más empresarios distintos y en actividades que den lugar a su alta obligatoria en el mismo Régimen de la Seguridad Social.

Por tanto el autónomo a tiempo parcial viene vinculado a la pluriactividad, esto es al trabajador por cuenta ajena que compatibiliza su contrato laboral con una actividad profesional por cuenta propia.

Es necesario recordar que en los casos de pluriactividad se declara una incompatibilidad con las numerosas medidas existentes de fomento del trabajo autónomo⁵.

1.2 También se considera trabajador autónomo

Además del concepto antes definido el Estatuto del Trabajo Autónomo incluye expresamente a otros trabajadores que tienen la consideración de autónomo y que son según el apartado 2 del mismo artículo 1:

[...] c) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo⁶ y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquella, en los términos previstos en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

⁴ Art. 49 y 313 del RDL 8/2015 de 30 de octubre que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

⁵ La aplicación de las cotizaciones en supuestos de pluriactividad recogidas en el art. 313 de la LGSS serán incompatibles con cualquier otra bonificación o reducción establecida como medida de fomento del empleo autónomo, así como la devolución de cuotas establecida en el artículo 15.10 de la Orden de Cotización ESS/106/2017, de 9 de febrero.

⁶ En cuanto al contenido lucrativo de la relación de los socios, que ejercitan funciones de dirección y gerencia propias del cargo de administrador o consejero, puede consultarse, STS, ES:TS: 2004:3104, de 7 de mayo. «*la esencia misma de la actividad mercantil societaria, se vincula a la 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 [...], eso no impide que se considere que la actividad se llevaba a cabo a título lucrativo.*»



El Trabajador Autónomo y la PRL. Vol. II

Concepto de trabajador autónomo



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



- **Directores, Gerentes, Consejeros y Administradores:** regulación contenida en el RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Tít. IV. Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o Autónomos, art. 305. 2.b).

En el que además se establece unas presunciones, iuris tantum, respecto al control efectivo de la sociedad:

«Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee el control efectivo de la sociedad cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.º Que, al menos, la mitad del capital de la sociedad para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios con los que conviva y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado.

2.º Que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte del mismo.

3.º Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.

En los supuestos en que no concurran las circunstancias anteriores, la Administración podrá demostrar, por cualquier medio de prueba, que el trabajador dispone del control efectivo de la sociedad.»

d) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el Capítulo III del Título II de la presente Ley.

- **Trabajadores económicamente dependientes:** El reconocimiento jurídico de unos «trabajadores que no pueden ser calificados como asalariados, pero que se hallan en una situación de dependencia económica respecto a un empleador» o cliente que los contrata. Están definidos en el art. 11 de la misma norma y son objeto de ampliación más adelante.

e) Cualquier otra persona que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 1.1 de la presente ley.

3. Las inclusiones a las que se refiere el apartado anterior se entenderán sin perjuicio de la aplicación de sus respectivas normas específicas.⁷

4. La presente ley será de aplicación a los trabajadores autónomos extranjeros que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

⁷ Se refiere a normativas complementarias en materia de Seguridad Social, y la regulación de los regímenes jurídicos de las distintas formas de asociación, Código Civil, Mercantil y Código de Comercio.



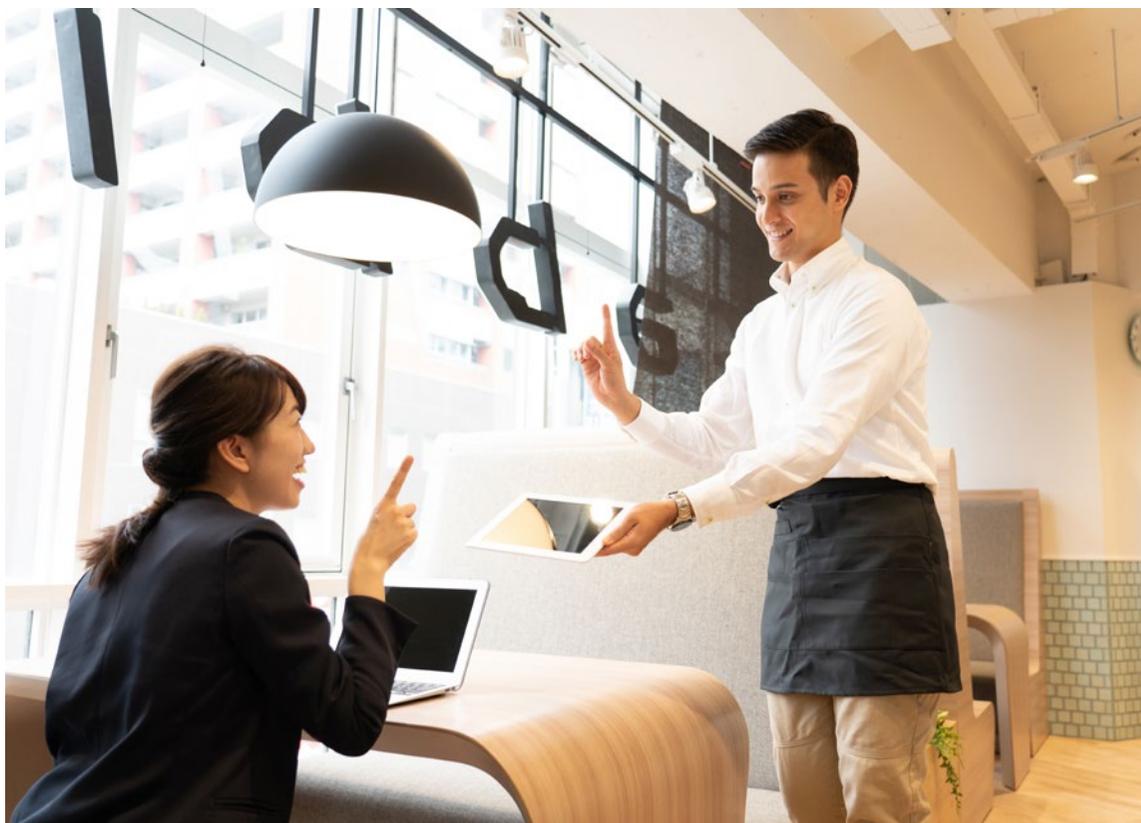
- **Trabajadores autónomos extranjeros:** Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, art. 10 y 14 y 36 y concordantes. Ley 14/2003 de 20 de noviembre.

Trabajadores comunitarios: crecimiento del número de normas comunitarias que afectan al Derecho de Extranjería de los Estados europeos y al Pacto Europeo sobre Inmigración y Asilo, refrendado en el Consejo Europeo de 16 de octubre de 2008. Y la Directiva 2014/67/CE de Libre prestación de servicios.

Los trabajadores por cuenta propia extranjeros precisarán:

- Permiso de residencia.
- Tarjeta de identidad de extranjero.

Las solicitudes se presentarán en la Secretaría de Estado de Migraciones Movilidad Internacional (ley 14/2013), Dirección General de Migraciones, Subdirección General de Inmigración. (Portal de Inmigración del Ministerio de Trabajo: <http://extranjeros.mitramiss.gob.es/es/index.html>).





El Trabajador
Autónomo y
la PRL. Vol. II

Concepto de
trabajador
autónomo



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



1.3 Se excluye del concepto de trabajo autónomo

Trabajo por cuenta ajena: La Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo, incluye algunas exclusiones expresas del concepto de trabajador autónomo, artículo 2. supuestos excluidos:

Se entenderán expresamente excluidas del ámbito de aplicación de la presente ley, aquellas prestaciones de servicios que no cumplan con los requisitos del artículo 1.1, y en especial:

a) Las relaciones de trabajo por cuenta ajena a que se refiere el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Se refiere a la evidente exclusión de todas aquellas relaciones de trabajo por cuenta ajena, que vienen definidas por las notas características de **voluntariedad, retribución, ajenidad (tanto del resultado como de los medios productivos) y la subordinación a un empleador** (art. 1).

Son estas mismas notas las que podrán alegarse en caso de reclamación individual o expediente sancionador de ITSS, para los casos de «falsos autónomos», cuando el trabajo que se presta aparentemente por cuenta propia sin embargo encubre una relación de trabajo por cuenta ajena.

Cuando exista un conflicto en cuanto a cuál es la naturaleza jurídica que vincula una prestación de trabajo deberá acudir a la jurisdicción social quien podrá declarar la laboralidad de una relación de trabajo encubierta como trabajo autónomo.

CONFLICTO NATURALEZA DE LA RELACIÓN:

JURISDICCIÓN SOCIAL. Reconocimiento laboralidad de la relación. Ley 36/2011 de 10 de octubre. Libro II, Título I. Proceso Ordinario.

DENUNCIA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Art. 9.1.f), RD 928/1998, de 14 de mayo. http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Formularios/Escrito_Denuncia_IP-107.pdf.

Consejeros: Además de las relaciones de trabajo por cuenta ajena tampoco se considerará trabajo autónomo a los consejeros o administradores cuya actividad en la empresa se limita a la responsabilidad inherente de su cargo, pero no tienen un control efectivo sobre la sociedad⁸.

⁸ Ley General de Seguridad Social: art. 1.3. Se excluyen del ámbito regulado por esta ley: [...] c) *La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.*»



El Trabajador
Autónomo y
la PRL. Vol. II

Concepto de
trabajador
autónomo



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



b) La actividad que se limita pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, de conformidad con lo establecido en el artículo 1.3.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta exclusión debe entenderse en contraposición con los trabajadores autónomos que son administradores o gerentes de una sociedad sobre la que ejercen un control efectivo⁹.

Estos consejeros y administradores, a los que no se incluye en el concepto de trabajo autónomo, no son nunca los dueños de la sociedad y en cambio siempre reciben una retribución por sus servicios.

Se entiende siempre que poseerán el control de la sociedad cuando posean al menos el 50% de las participaciones o acciones del capital social. Incluido el caso de que fueran compartidas con familiares hasta el 2º grado y con los que conviva. Además se incluye como presunción de control de la sociedad cuando la participación fuera de 1/3 del capital social o hasta la 1/4 cuando tenga atribuidas funciones de dirección y gerencia.

Relaciones laborales especiales: Son aquellas relaciones de trabajo de las que no se discute su laboralidad (ajeneidad, retribución, subordinación) pero que por sus características particulares necesitan de una regulación especial que generalmente tiene su propio desarrollo reglamentario particular.

c) Las relaciones laborales de carácter especial a las que se refiere el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y disposiciones complementarias.

Algunas de estas relaciones implican un alta en el RETA. Pero para la Ley del Estatuto del trabajo Autónomo con independencia del régimen de seguridad social en que pudieran encuadrarse quedarán excluidas de su ámbito de aplicación esas relaciones.

Son ejemplos de relaciones laborales especiales que pueden darse de alta en seguridad social como autónomos: la relación laboral de los deportistas profesionales, de alto nivel y mayores de edad, quienes mediante Convenio Especial regulado por artículo 27 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre y el Real Decreto 1467/1997 de 19 de septiembre, se les permite su inclusión en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Igualmente se han incluido en este tipo de relaciones las del personal investigador en formación, sean becados o contratados (RD 63/2006, de 27 de Enero).

⁹ Poner en relación el art. 136, 2c), de la LGSS que incluye obligatoriamente en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social, como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena, a los consejeros y administradores de las sociedades de capital siempre que no posean el control de la sociedad.



El Trabajador
Autónomo y
la PRL. Vol. II

El trabajador
autónomo
económicamente
dependiente



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid



2 EL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE

La regulación de esta figura tiene su justificación en un momento social determinado que ha introducido un cambio fundamental en las relaciones de trabajo y que supone un auténtico cuestionamiento del propio concepto de las relaciones de trabajo por cuenta ajena.

Cuando hablamos de los autónomos económicamente dependientes nos estamos refiriendo a unos «*trabajadores que no pueden ser calificados como asalariados, pero que se hallan en una situación de dependencia económica respecto a un empleador*» y que por tanto se encuentran «*entre las nociones claramente definidas de trabajo por cuenta ajena y trabajo por cuenta propia*»¹⁰ Con el reconocimiento jurídico de esta realidad en la LETA se trata de establecer una regulación que garantice para ellos determinados derechos del ámbito laboral además de la regulación propia de la esfera civil y mercantil.

¹⁰ Esta categoría de trabajadores que ocupan una zona indeterminada o «zona gris» entre las relaciones propias del derecho del trabajo y el derecho civil o mercantil, son un número creciente y representan una nueva forma de relación laboral.

Ver informe Supiot del 2000.

Ver Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente» 2011/CE 18/08.

Ver Libro Verde de la Comisión, de 22 de noviembre de 2006, «Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI. 52006DC0708.

Ver R-198 Recomendación sobre la relación de trabajo de la Conferencia General de la OIT, de 2006.



El Trabajador
Autónomo y
la PRL. Vol. II

El trabajador
autónomo
económicamente
dependiente



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Definición: El Estatuto del Trabajo Autónomo define el concepto de autónomo económicamente dependiente y delimita el campo subjetivo de su aplicación.

[...] aquellos que realizan 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.

De manera que el concepto de Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TAED) se vincula a las notas características de:

- **Naturaleza de la relación:** se da entre un cliente y el autónomo. Este cliente puede ser persona física o jurídica. Es necesaria cierta continuidad de la relación de vinculación con su cliente principal de forma que la realización de su actividad profesional sea «habitual y predominante», no se considerarían las relaciones esporádicas.
- **Dependencia económica:** se establece un porcentaje directo del **75%** de los ingresos totales del autónomo; no tiene por qué tratarse una relación de exclusividad, podrían existir otros clientes del autónomo.
- **Contrato Reglado:** los TAED estarán vinculados al cliente mediante un contrato específico que se formalizará siempre por escrito y que ha sido regulado mediante **Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero**¹¹.

Necesidad de contrato específico: el contrato deberá registrarse en la Sede Electrónica del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) en el Registro TAED, para lo que es preciso el Certificado Digital o bien un DNI Electrónico (Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

En el contrato **figurarán:** fecha de inicio; duración del contrato e indicación del periodo de preaviso para el desistimiento (art. 15.1.d) y f) de Ley 20/2007; cuantías de las posibles indemnizaciones; causas de extinción de la relación contractual.

Cláusula específica relativa a la Seguridad y Salud. Ver art. 4d) del RD 197/2009, «**la manera en que las partes mejorarán la efectividad de la prevención de riesgos laborales**» en el que se incluye referencia expresa a la formación preventiva del autónomo dependiente (ver art. 8 de Ley 20/2007).

LOS ACUERDOS DE INTERÉS PROFESIONAL¹²: Pueden regular aspectos de la prestación del servicio. Son fuente del régimen jurídico del trabajo autónomo dependiente, junto con la propia Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo, la normativa civil o mercantil y los usos y costumbres profesionales.

¹¹ [Real Decreto 1541/2011](#), de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

[Real Decreto 197/2009](#), de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

¹² María Antonia Castro Argüelles Los acuerdos de interés profesional: un balance de la negociación llevada a cabo al amparo del Estatuto del Trabajo Autónomo. Anales de derecho Número 29, 2011, págs. 34-80 ISSN: 1989-5992.



El Trabajador Autónomo y la PRL. Vol. II

El trabajador autónomo económicamente dependiente



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Acuerdos de interés profesional

Regulan aspectos como el modo de prestación del servicio, forma, tiempo y lugar. Lo que puede incluir prescripciones en materia de PRL, que en cualquier caso respetarán la normativa de obligado cumplimiento, tal como viene definida en el art. 1 LRPL, como disposiciones de mínimos.

Son negociados por las empresas con los sindicatos u organizaciones de autónomos.

La eficacia se limita a los autónomos asociados y que además presten su expreso consentimiento.

No pueden contener cláusulas contrarias a los derechos reconocidos legalmente a los autónomos.

Observarán los límites y condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia.

Además de las notas que caracterizan al TAED, la consideración de un autónomo como económicamente dependiente requiere que se cumplan y mantengan los siguientes requisitos recogidos en el Estatuto del Trabajo Autónomo:

EXIGENCIAS TAED (art. 11.2. Ley 20/2007)

No tener trabajadores por cuenta ajena (no se incluye a familiares hasta 2º grado)	No contratar o subcontratar parte de su actividad.
Tendrá materiales e infraestructura productiva propia, cuando sea económicamente relevante.	Retribución en función del resultado, asumiendo riesgo y ventura de su actividad.
Ejerce su actividad de forma diferenciada con los posibles trabajadores ligados al cliente por contrato laboral.	Ejerce su actividad bajo criterios organizativos propios.

En materia de seguridad y salud laboral el TAED tiene la misma consideración que el autónomo a efectos de la aplicación de la normativa.



3 AUTONOMO COLABORADOR

El Trabajador
Autónomo y
la PRL. Vol. II

Autonomo
colaborador



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

La figura del conocido como autónomo colaborador se encuadra dentro de los trabajos familiares. Los familiares que prestan su trabajo para un autónomo tienen también la consideración de Trabajador Autónomo tanto a efectos de seguridad social y como de aplicación del estatuto del trabajo autónomo.

Sin embargo la relación que une al autónomo principal con su familiar es muy similar a la relación con un trabajador por cuenta ajena.

Según el Estatuto del Trabajo Autónomo:

También será de aplicación esta ley a los trabajos, realizados de forma habitual, por familiares de las personas definidas en el párrafo anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el artículo 1.3.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Los menores de 16 años no podrán realizar trabajo autónomo ni siquiera para sus familiares (art. 9 LETA). Excepcionalmente se prevé para el caso de servicios de espectáculos públicos (art.6.3 Estatuto de los Trabajadores).

El RDL 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; excluye de su ámbito de aplicación, y por tanto de la consideración de trabajos por cuenta ajena los trabajos realizados por los familiares; **artículo 1. 3.e) «Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.»**¹³

Se considera a los trabajadores familiares como distintos de los trabajadores por cuenta ajena ya que, aun pudiendo recibir una posible retribución, se presupone la existencia de un fondo familiar común de la unidad familiar. Se trata de una **presunción «iuris tantum»**, es una presunción que admite la prueba en contrario.

¹³ Disposición Adicional Décima de la Ley 20/2007 para los hijos de los autónomos contratados por éstos como trabajadores por cuenta ajena. De hecho para determinadas situaciones familiares la propia Ley 20/2007, prevé unas bonificaciones en las cuotas a la seguridad social ver art. 35 y 37, que tuvo su desarrollo en la regulación de la Reforma Laboral de 2012, y pendiente de renovación / actualización si finalmente se incluye como consta en Anteproyecto de Ley de Promoción de Trabajo Autónomo y Economía Social (última Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social. BOE 10/09/2015).



El Trabajador
Autónomo y
la PRL. Vol. II

Autonomo
colaborador



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Trabajos de familiares

↓ AUTONOMO ↓

Aplica LETA

Ausencia de onerosidad; ya que se trata de relaciones que tienen, *iuris tantum*, naturaleza gratuita.

Necesidad de convivencia; fundamentada en el concepto de unidad económica y de gestión patrimonial de la familia, NO basta considerar esta únicamente como una mera unidad de cohabitación.

No todos los trabajos de familiares son siempre autónomos

En todo caso se admite **prueba en contrario**, que demuestre la onerosidad de la relación. En caso de que existiera retribución salarial estos trabajos se integrarían en la normativa laboral, obviamente. O la ausencia de convivencia y unidad patrimonial.

Además la Disposición Adicional Décima LETA permite a un autónomo contratar a su hijo como trabajador por cuenta ajena cuando éste sea menor de 30 años o en casos de especial dificultad de inserción laboral.

No es requisito imprescindible pero habitualmente el autónomo colaborador tiene una retribución periódica (nómina) y está sometido al poder de organización del autónomo colaborador.

El autónomo principal podrá dar de alta como colaborador a más de un familiar.

El autónomo titular debe dar de alta al colaborador en el RETA y cotiza ventajosamente por el salario que le pague.





4 LEY DE EMPRENDIMIENTO

El Trabajador
Autónomo y
la PRL. Vol. II

Ley de em-
prendimiento



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

La **Ley 14/2013**, de 27 de septiembre, **de apoyo a los emprendedores** y su internacionalización, vino a apoyar al emprendedor y promover la actividad empresarial, favoreciendo su desarrollo, crecimiento e internacionalización y fomentando la cultura emprendedora. En el marco de una crisis económica y los cambios que esta conlleva en el mercado laboral, con esta norma se consideraba la forma de facilitar las exigencias administrativas y de responsabilidad tanto en los momentos iniciales al comienzo de la actividad empresarial, como en su posterior desarrollo y crecimiento de las empresas.

Se ha tratado de agilizar los tiempos en el inicio de la actividad, reduciendo los trámites y obligaciones previos, así como facilitando la gestión subsiguiente de la nueva actividad económica, tratando de simplificar las cargas administrativas y obligaciones legales de los emprendedores.

Se crearon figuras específicas como la Sociedad Limitada de Formación Sucesiva, el emprendedor de responsabilidad limitada y otros recursos disponibles como los Puntos de Atención al Emprendedor.

En el ámbito específico del emprendimiento y la gestión de PRL, la citada **Ley 14/2013**, de 27 de septiembre, vino a introducir medidas que facilitaran a los emprendedores el establecimiento de su sistema de gestión de PRL.

Así el art. 39 de la Ley, referido a la prevención de riesgos laborales en las PYMES, introdujo modificaciones sustanciales en la Ley 31/1995, de PRL, en aras a facilitar las obligaciones empresariales en esta materia para pequeñas empresas.

- Se modificó el artículo 30.5. que permite al empresario asumir personalmente la organización preventiva de su empresa, ampliando el número máximo de 6 hasta 10 / 25 trabajadores. Se trata así de facilitar el desarrollo de la actividad preventiva, en especial atención a las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo.
- Se añade una Disposición Adicional Decimoséptima, en la que se recoge un asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud en el trabajo a las empresas de hasta veinticinco trabajadores por parte de la administración general del estado y las comunidades autónomas, que vaya dirigido a facilitar la organización de sus actividades preventivas y el cumplimiento de las obligaciones en materia de PRL.



5 MODALIDADES ASOCIATIVAS DE TRABAJO AUTÓNOMO

El Trabajador Autónomo y la PRL. Vol. II

Modalidades asociativas de trabajo autónomo



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

En el ordenamiento jurídico español, se considera una sociedad al convenio entre varios sujetos a través de un contrato por el que se obligan a desarrollar conjuntamente una actividad común en beneficio de todos los integrantes. El contrato de sociedades puede estar regulado tanto en el Código Civil como en el Código de Comercio, distinguiéndose entre sociedades civiles y sociedades mercantiles, según cuál sea la legislación aplicable. También se distingue el concepto de sociedades regulares e irregulares en función de si son un mero contrato privado o si se han elevado a escritura pública cumpliendo los requisitos normativos de aplicación.

SOCIEDAD REGULAR: sociedades que han quedado legalmente conformadas siguiendo las exigencias normativas en su proceso de constitución. Escritura Pública e Inscripción en el Registro Mercantil.

SOCIEDAD IRREGULAR: sociedades «de hecho» que no han sido inscritas en el Registro Correspondiente. Queda sujeta régimen legal de las sociedades colectivas y a la responsabilidad personal de los socios, puesto que la sociedad en sí carece de personalidad jurídica propia. Se refiere generalmente al concepto de sociedades civiles en contrato privado.

La asociación de varias personas con un objetivo lucrativo puede dar lugar a distintas formas de asociación que no se limitan exclusivamente a las más extendidas o conocidas como Sociedades de Capital y que regula la Ley 1/2010 de 2 de julio.

El propio estatuto del trabajo autónomo considera expresamente algunas de las opciones que tienen los trabajadores autónomos para trabajar en común con otros autónomos con los que pueden compartir medios materiales, su propio trabajo, o recursos económicos formando una sociedad.

Retomando la redacción del Art. 1 del Estatuto del Trabajo Autónomo, en el que se expresa el ámbito de aplicación del mismo, podemos considerar como opciones asociativas en las que podemos encontrar el trabajo autónomo las siguientes:

2. Se declaran expresamente comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley, siempre que cumplan los requisitos a los que se refiere el apartado anterior:

a) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.



El Trabajador
Autónomo y
la PRL. Vol. II

Modalidades
asociativas
de trabajo
autónomo

20 /
42

Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid



Sociedades Colectivas

Son un tipo en desuso de sociedades mercantiles¹⁴, personalista, que se constituyen para la realización de actos de comercio. Tiene personalidad jurídica propia, distinta de sus miembros, que sin embargo responden con sus bienes solidaria e ilimitadamente (art. 127 C. Comercio). Por lo que son mucho más infrecuentes que las sociedades mercantiles de responsabilidad limitada en cualquiera de sus formas.

El socio industrial es, en contraposición con el socio capitalista, el que aporta exclusivamente su trabajo al fondo común y participa también de los beneficios. Aunque no en las pérdidas (art. 141 C. Comercio) salvo pacto expreso en contrario.

¹⁴ Están reguladas por tanto en el Código de Comercio, Real Decreto de 22 de agosto de 1885. Libro II de los contratos especiales del comercio: Título Primero De las compañías mercantiles. Sección Primera: de las compañías mercantiles y sus clases. Artículo 122. Por regla general, las sociedades mercantiles se constituirán adoptando algunas de las formas siguientes: 1. La regular colectiva. 2. La comanditaria, simple o por acciones. 3. La anónima. 4. La de responsabilidad limitada.



Sociedad Comanditaria

Es un tipo de sociedad mercantil. Su razón social ha de estar formada por el nombre y apellidos de al menos un socio (socio colectivo), seguido de «y compañía» o su abreviatura «Y Cía.», y a continuación la expresión «sociedad en comandita» o las siglas «S. Com.» o «S. en C.».

La regulación de la sociedad comanditaria simple se encuentra en el Código de Comercio, Libro segundo, Título Primero, Sección Segunda.

En las sociedades comanditarias los socios colectivos tienen una responsabilidad ilimitada, y los socios comanditarios tienen una responsabilidad limitada, y no participan en la gestión de la sociedad. En las sociedades comanditarias simples el socio comanditario no participa en la gestión de la sociedad, y sólo responde con el capital aportado o por el comprometido en caso de ser éste superior. Ambos socios estarán incluidos en el RETA.

Es un tipo especial de sociedad comanditaria la sociedad por acciones, en ella el capital, que estará dividido en acciones, se integrará por las aportaciones de todos los socios, uno de los cuales, al menos, responderá personalmente de las deudas sociales como socio colectivo. Ésta sociedad se regula en su funcionamiento como una sociedad limitada. Su regulación viene recogida en la Ley 1/2010 de 2 de julio de sociedades de capital.

b) 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.

Las Comunidades de Bienes y las Sociedades Civiles pueden ser una opción recomendable para emprendedores interesados en crear pequeños negocios, que no exijan apenas inversiones y que se gestionan de manera sencilla desde su creación y en su pervivencia. Son muy parecidas en la práctica y se diferencian en la titularidad de los bienes, proindiviso y privativos respectivamente.

Todos los partícipes de la sociedad o la comunidad se darán de alta como autónomos.

Ambas formas pueden contratar trabajadores.

Comunidades de Bienes

Es una forma muy sencilla de asociación para los trabajadores autónomos, que pueden ser dos o más y que ponen en común unos bienes, no hay aportación mínima, cuya titularidad pertenece proindiviso a todos los socios comuneros. En la Comunidad de bienes el patrimonio corresponde proindiviso (art. 392 C.Civil) a todos los copropietarios.

El Trabajador
Autónomo y
la PRL. Vol. II

Modalidades
asociativas
de trabajo
autónomo



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid



El Trabajador
Autónomo y
la PRL. Vol. II

Modalidades
asociativas
de trabajo
autónomo



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



La responsabilidad de los socios frente a terceros es ilimitada y solidaria (el acreedor, sin necesidad de fraccionar la deuda, puede dirigirse indistintamente contra cada socio que responde por el total de las obligaciones contraídas).

Sociedad Civil irregular

La Sociedad Civil es cualquier contrato privado de colaboración entre dos o más personas que desean realizar conjuntamente una actividad con ánimo de lucro. Consiste básicamente en el acuerdo de poner en común bienes privativos de cada uno de los componentes, para la realización de una actividad profesional. Se considera irregular aquella sociedad en la que los pactos entre los socios no se elevan a escritura pública.

También puede darse la opción de aportación exclusiva de trabajo. Así los socios podrán optar entre aportar trabajo, lo cual les convierte en «socios industriales», y/o bienes o dinero, lo que les convierte en «socios capitalistas».

A pesar de llamarse «sociedad», la sociedad civil irregular carece de personalidad jurídica propia, es un mero contrato privado.

Cuando tengan objeto mercantil tributarán por el impuesto de sociedades¹⁵. La responsabilidad de los socios es ilimitada, aunque subsidiaria de la sociedad, responden con su patrimonio personal de manera personal directa e ilimitada, siendo además una responsabilidad solidaria.

CARACTERÍSTICAS DE LA SOCIEDAD CIVIL:

- La constitución de cualquier forma de sociedad civil es una de las maneras más rápidas de constituirse en sociedad para autónomos que quieran colaborar entre sí aportando bienes y/o trabajo (art.1667 C.Civil).
- Se constituye con un contrato privado en el que se especificará:
 - La actividad y objeto mercantil de la sociedad.
 - Las aportaciones de cada socio.
 - El sistema de representación. Permittedose varias opciones, como administrador único, o varios administradores mancomunados o solidarios.
 - Causas y formas de disolución y liquidación de la sociedad.
- No precisa de una aportación inicial mínima. Permite iniciar la actividad colaborativa con una inversión voluntaria que suele consistir en la puesta en común de bienes: equipos de trabajo, medios de transporte, locales, etc.
- Los bienes que aporta cada socio siguen siendo de dominio particular de cada socio, pasando a la sociedad sólo el usufructo (el uso y los rendimientos obtenidos).

¹⁵ De acuerdo con la reforma de la Ley 26/2014 del IRPF y de la nueva Ley 27/2014 del Impuesto sobre Sociedades, a partir de 2016, las sociedades civiles con personalidad jurídica y objeto mercantil tributan en el Impuesto sobre Sociedades; anteriormente tributaban en todo caso por IRPF al carecer de personalidad jurídica propia.



El Trabajador Autónomo y la PRL. Vol. II

Modalidades asociativas de trabajo autónomo



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Para la normativa de PRL siempre que no tengan trabajadores por cuenta ajena contratados tienen la consideración de autónomos cada uno de los integrantes de los distintos tipos de sociedad que pudieran constituirse, con independencia de que tenga un nombre o denominación social. Por tanto la consideración de la sociedad establecida entre autónomos como una empresa a estos efectos dependerá de que tenga contratados trabajadores por cuenta ajena, que exista un empleado y por tanto le resulte de aplicación la LPRL. Así por ejemplo: para el caso de que no tengan empleados se considerará que son autónomos (por tanto, si contratan con la propiedad de una obra será esta quien asuma las obligaciones del contratista, no podrán subcontratar, no se inscribirán en el RERA, etc.).





6 OTROS TIPOS DE SOCIEDADES

El Trabajador
Autónomo y
la PRL. Vol. II

Mención aparte merecen otras dos formas societarias emergentes con un marcado carácter de responsabilidad social, como son las cooperativas de trabajo y las sociedades laborales, en las que también pueden aparecer asociados trabajadores autónomos.

Otros tipos de
sociedades

Cooperativa de trabajo asociado¹⁶

El concepto amplio de cooperativa alude a una sociedad constituida por personas que se asocian en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con una estructura y un funcionamiento democrático.

Pueden existir cooperativas de distinto tipo como cooperativas de consumidores y usuarios; cooperativas de viviendas; cooperativas de enseñanza; cooperativas de crédito; etc.

La mayoría de comunidades autónomas tienen su propia ley de cooperativas, como es el caso de Madrid con la vigente Ley 4/1999, de 30 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid, aunque es voluntad política su próxima reforma.

Las cooperativas de trabajo asociado se definen como una **asociación de personas físicas que se unen voluntariamente para crear, mantener o mejorar, para sus socios puestos de trabajo ya sea a tiempo completo o parcial, mediante la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros**. Tienen su objeto en proporcionar puestos de trabajo para sus socios y se fundamentan en el poder de auto organización y en una gestión democrática de su funcionamiento basadas en sus estatutos de constitución.

Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado pueden optar por figurar como «asimilados a trabajadores por cuenta ajena» y se integrarán en el Régimen General o en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social, según corresponda en función de la actividad de la cooperativa. Por tanto podrán estar integrados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Los socios trabajadores integrantes perciben periódicamente, en plazo no superior a un mes, retribuciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa denominados anticipos societarios que **no tienen la consideración de salario**.

¹⁶ Ver Recomendación del Consejo general de la OIT, R193 - Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002. Y en relación con la ACI (Alianza Cooperativa Internacional).

Ver art. 129.2 de la Constitución Española, para el fomento de estas entidades, y art. 26.1.14 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid.

24 /
42

Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid



El Trabajador Autónomo y la PRL. Vol. II

Otros tipos de sociedades



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada

Las cooperativas pueden contratar trabajadores asalariados con una limitación de horas/año en relación con lo trabajado por los socios trabajadores. Estos trabajadores por cuenta ajena, cuando tengan más de dos años de antigüedad deberán ser admitidos como socios si así lo solicitan.

Para la creación de una cooperativa se atenderá a la Ley 4/1999 de 30 de marzo y Decreto 177/2003 de 17 de julio. Será necesario seguir los siguientes pasos¹⁷:

1º. Solicitud de certificación negativa de **denominación** en el registro de cooperativas de la comunidad de Madrid. La cooperativa deberá incluir necesariamente en su denominación los términos «Sociedad Cooperativa Madrileña» o «S. Coop. Mad».

2º. Elaboración de los **estatutos** sociales en función de la clase de cooperativa. Existen modelos de estatutos disponibles en www.comunidad.madrid. Puede solicitarse, del Registro de Cooperativas, un dictamen sobre la legalidad de los Estatutos Sociales. En los estatutos debe optarse por la consideración que a efectos de seguridad social tendrán los socios que prestan su trabajo.

3º. Otorgamiento, ante notario, de la **escritura pública** de constitución.

Tras la celebración de una asamblea constituyente donde se aprobarán los estatutos sociales. El plazo para el otorgamiento de la escritura será como máximo de dos meses desde la celebración de la asamblea constituyente. O mediante el otorgamiento directamente, ante notario, de la escritura pública de constitución por la totalidad de los promotores de la cooperativa, prescindiendo de la celebración de la asamblea constituyente.

4º. Solicitud del **NIF** provisional. En Delegación de Hacienda Especial de Madrid en el mismo notario al que se ha elevado a pública la escritura de constitución.

5º. Liquidación del **impuesto** de transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados

6º. Inscripción en el **registro de cooperativas de la comunidad de Madrid** en el plazo de dos meses desde otorgamiento escritura. Se precisa copia de la escritura de constitución e identificación de la actividad CNAE-2009 (www.ine.es).

Por Decreto 177/2003, de 17 de julio, (BOCM nº. 181, de 1 de agosto) se creó el Registro de cooperativas de la comunidad de Madrid como una sección adscrita a la Dirección General de Trabajo.

¹⁷ Pueden consultarse, en la comunidad de Madrid en el enlace:

<http://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/crear-cooperativa>



Las sociedades laborales

Aunque no está aún muy extendido su uso se presenta como una forma asociativa en alza, promovida en el ámbito europeo y nacional como un ejemplo de participación de los trabajadores,¹⁸ puesto que siendo sociedades de capital se reparte entre los socios trabajadores el beneficio económico en función de la participación asignada.

Son sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que se someten a los requisitos de la Ley 44/2015 de 14 de octubre, en las que la mayoría del capital social (al menos el 50,01%) pertenece a los socios trabajadores.

¹⁸ Ver Ley 5/2011, de 29 de marzo, de economía social y Ley 44/2015, de 14 de octubre.

Ver también Recomendación del Consejo, de 27 de julio de 1992, dedicada al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa (incluida la participación en el capital), con una variedad de fórmulas de participación de los trabajadores por cuenta ajena en la empresa, tales como la participación en beneficios, el accionariado o fórmulas mixtas.

Así como el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Participación financiera de los trabajadores en Europa», de 21 de octubre de 2010.



El Trabajador Autónomo y la PRL. Vol. II

Otros tipos de sociedades



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

La normativa facilita desde el punto de vista del emprendimiento la creación de este tipo de empresas, pudiendo constituir las tan sólo 2 socios, con el compromiso de incorporar un 3º en el plazo de 36 meses, y permitiendo la contratación de trabajadores fijos no socios, siempre que no superen el 49% del número de trabajadores.

Precisa estar inscrita en el Registro Administrativo de Sociedades Laborales¹⁹. En la denominación de la Sociedad deberá figurar necesariamente la indicación de Sociedad Anónima Laboral o Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral, o sus abreviaturas S.A.L. o S.L.L. según proceda.

- Los socios trabajadores. Prestan sus servicios retribuidos de forma directa y personal, con una relación laboral por tiempo indefinido y a la vez son propietarios de acciones o participaciones sociales de «clase laboral», que en su conjunto supondrán al menos el 50,01 por 100 del capital social. Ningún socio trabajador puede tener más del 1/3 del capital social. Estos socios podrán en algunos casos ser Trabajadores Autónomos²⁰.
- Trabajadores asalariados (contratados de forma temporal o por tiempo indefinido).
- Los socios no trabajadores. Personas físicas o jurídicas (públicas o privadas) propietarios de acciones o participaciones sociales de la «clase general» sin ninguna relación laboral con la sociedad laboral.

¹⁹ El Registro Administrativo de Sociedades Laborales funciona bajo la dependencia de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas o del órgano competente de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos de funciones y servicios. En Madrid deberá presentarse «solicitud de Registro Administrativo de Sociedades Laborales» ante la Unidad de Autónomos, Economía Social y RSE (S. de Registro de Entidades de Economía Social).

²⁰ Ver disposición final primera de la Ley 14/2015 de 14 de octubre; administradores sociales con funciones de dirección; y los socios con vínculos familiares de hasta segundo grado, que convivan en el mismo domicilio y tengan más del 50% de la sociedad



7 AUTÓNOMO Y PRL EN EL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN

El Trabajador Autónomo y la PRL. Vol. II

Autónomo y PRL en el sector de construcción

28 / 42

Página actual / total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



En todas las definiciones de autónomo que podemos encontrar en la normativa de PRL se refieren exclusivamente a profesionales sin trabajadores por cuenta ajena.

En el campo de construcción y relacionados existen diferentes normas en materia de PRL que contienen prescripciones que afectan al trabajador autónomo y a su relación con los clientes con los que contrata y con las empresas con las que coincide simultánea o sucesivamente en un centro de trabajo.

En lo relativo a las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el sector de construcción se define al trabajador autónomo como: **la persona física distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra.**²¹

Al trabajador autónomo en construcción le afectan entre otras y de forma no exhaustiva las siguientes disposiciones normativas:

- **En el RD 1627/1997 de 24 de octubre**, por el que se por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.
 - Obligaciones de los trabajadores autónomos, recogidas en el art. 12 y aplicación de los principios de acción preventiva (art. 15 LPRL). Específicamente debe cumplir las obligaciones que en materia de prevención de riesgos establece para los trabajadores por cuenta ajena el artículo 29, apartados 1 y 2, de la LPRL.
 - En coordinación de seguridad y salud, está obligado a participar en las reuniones con el coordinador en fase de ejecución y atender las indicaciones y cumplir las instrucciones del coordinador y la dirección facultativa y de la empresa que la hubiera contratado.
 - Tendrá acceso al libro de incidencias para realizar anotaciones.
- **RD 171/2004 de REAL DECRETO 171/2004 de 30 de enero**, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales.

²¹ Definición extraída del art. 2, j) del RD 1627/1997 de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción, coincidente con la definición que también se encuentra en el Art. 3, g) de la Ley 32/2006 de 18 de octubre reguladora de la subcontratación en el sector de construcción.



El Trabajador Autónomo y la PRL. Vol. II

Autónomo y PRL en el sector de construcción

29 / 42

Página actual / total



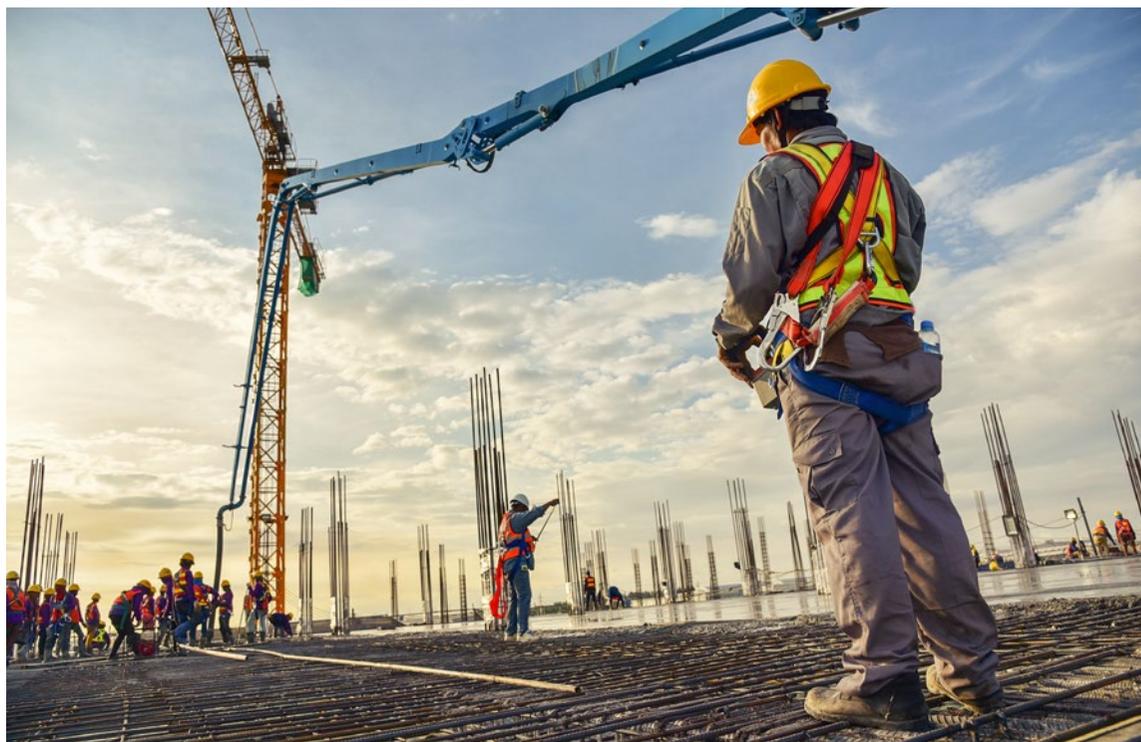
Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



- El trabajador autónomo tiene el deber de cooperar en la aplicación de la normativa de PRL. Dicho deber de cooperación viene desarrollado en el art. 4 y 5, así como el Cap.V. del RD 171/2004, de 30 de enero, de coordinación de actividades empresariales.
- En el caso de que fuere el EMPRESARIO TITULAR de un centro de trabajo, respecto de los empresarios concurrentes en su centro de trabajo, transmitir las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar. Dicha obligación se desarrollará en atención al Cap.III del RD 171/2004 de 30 de enero.
- **Ley 32/2006 de 18 de octubre y RD 1109/2007 de 24 de agosto**, por los que se regula la subcontratación en el sector de construcción.
 - El trabajador autónomo realizará la unidad de obra encomendada por contrato con su cliente con autonomía y responsabilidad propia y fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa/cliente que le haya contratado.
 - No podrá subcontratar salvo casos excepcionalísimos que serán siempre de fuerza mayor (art. 5.2.e).
 - Se inscribirá en el libro de subcontratación de la contratista principal.



El Trabajador
Autónomo y
la PRL. Vol. II

Autónomo
y PRL en el
sector de
construcción



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

- No estará inscrito en el Registro de Empresas Acreditadas (REA) del art. 6 de la Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de construcción. Resolución de 27 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo (BOCM nº 309, de 30 de diciembre).
- **RD 396/2006, de 31 de marzo**, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
 - Ningún trabajador autónomo, que trabaje individualmente o de forma asociada con otros autónomos, tiene capacidad para inscribirse en el Registro de Empresas con Riesgo por Amianto RERA dependiente de la autoridad laboral del territorio donde radiquen las instalaciones principales de la empresa. El deber de inscripción en el RERA incumbe exclusivamente a las empresas. RD 396/2006 de 31 de marzo para por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
- **Orden TIN/1071/2010, de 27 de abril**, de las comunicaciones de apertura o de reanudación de actividades en los centros de trabajo. (BOE nº 106 de 1 de mayo). Y Orden 2674/2010, de 12 de julio, por la que se aprueban los modelos oficiales.
 - El trabajador autónomo no presenta en ningún caso la comunicación de apertura. Cuando sea contratado directamente por el promotor será este último el que asuma la condición de contratista y por tanto la obligación de comunicar la apertura a la autoridad laboral.

Autónomo colaborador en construcción

Cuando el autónomo principal o titular fuera directamente contratado por la propiedad promotora de una obra será esta quien asuma la condición de contratista.

El autónomo titular no tiene la consideración de empresa aunque pague un salario a su colaborador y por tanto no puede subcontratar. El autónomo titular o principal figurará como autónomo en el libro de subcontratación, en el que no aparecerá el colaborador.

Ambos cumplirán las obligaciones establecidas para los trabajadores autónomos en el RD 1627/1997 de 24 de octubre.

El autónomo principal participará en las reuniones de coordinación y transmitirá las instrucciones a su colaborador.

El autónomo principal tanto como el autónomo colaborador tienen derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su seguridad o salud.



El Trabajador
Autónomo y
la PRL. Vol. II

El autónomo
empleador de
trabajadores



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

8 EL AUTÓNOMO EMPLEADOR DE TRABAJADORES

Tanto para la normativa de Seguridad Social como para el Estatuto del Trabajo Autónomo la consideración como trabajador autónomo resulta indiferente que este pueda emplear o no a trabajadores por cuenta ajena.

Cuando el trabajador autónomo decide la contratación de uno o varios trabajadores por cuenta ajena adquiere una condición dual y estará obligado a una serie de trámites administrativos que no obstan para su consideración de trabajador autónomo si cumple los requisitos de la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo (realizar de forma habitual, personal y directa una actividad profesional a título lucrativo fuera del ámbito de dirección de otra persona).

- Cada empleador debe darse de alta en el Censo de empresarios, profesionales y retenedores.
- Tesorería General de la Seguridad Social: en su caso, inscripción de la empresa. Y en todo caso alta de los trabajadores en el Régimen de la Seguridad Social correspondiente. Afiliación de los trabajadores, modelo TA-1 (en el supuesto de que no estén afiliados).
- Servicio Público de Empleo Estatal: Alta de los contratos de trabajo. Servicio web, Contrat@, que permite comunicar el contenido de la contratación laboral a los Servicios Públicos de Empleo.
- Debe recordarse que están obligados a realizar la tramitación por medios electrónicos las personas jurídicas, las entidades sin personalidad jurídica y demás sujetos obligados por el art. 14.2, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Decreto 175/2002, de 14 de noviembre, por el que se regula la utilización de las técnicas electrónicas, informáticas y telemáticas por la Administración de la Comunidad de Madrid.

En los casos de trabajadores autónomos con empleados sigue siendo de aplicación la Ley 20/2007 y otras normativas del ámbito laboral y de seguridad social. Sin embargo en el ámbito de la normativa de prevención de riesgos laborales, la contratación de un trabajador por cuenta ajena por parte del autónomo supone un cambio radical en su consideración, tanto en los derechos como en las obligaciones que en materia de seguridad y salud le corresponden.

Quien dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) decide la contratación del primer trabajador por cuenta ajena, adquiere la consideración de empresario a todos los efectos de la normativa de seguridad y salud con independencia de que esté constituido o no en forma societaria y de que preste o no su trabajo personal de forma directa.



El Trabajador Autónomo y la PRL. Vol. II

El autónomo empleador de trabajadores

32 / 42

Página actual / total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad de Madrid

Tal diferenciación viene determinada desde la misma Directiva Marco 89/391/CEE de 12 de junio, para la que se define **empresario** como **cualquier persona física o jurídica que sea titular de la relación laboral con el trabajador y tenga la responsabilidad de la empresa y/o establecimiento**; por tanto y por su propia fundamentación de origen, toda la regulación en materia de seguridad y salud laboral, que en el marco nacional se deriva de la directiva, se circunscribe al campo de las relaciones laborales en las que existe un empleado, un trabajador por cuenta ajena, acreedor del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y un empleador, el empresario, deudor del correlativo deber de protección frente a los riesgos laborales.

Para la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, y para toda la normativa de desarrollo reglamentario directo esto supone que el trabajador autónomo que contrata a trabajadores asalariados tiene la consideración de empresa desde el mismo momento de la contratación y mientras perdure la relación laboral que los une. Por tanto, le será imprescindible establecer una organización preventiva de empresa, conforme al Cap.IV de la LPRL, y el RD 39/1997 de 17 de enero; y cumplir todas las obligaciones que en los reglamentos de desarrollo se incluyan para los empresarios o empresas.

Caso distinto es el trabajador autónomo que trabaja asociado con otro u otros trabajadores autónomos, aun cuando fuera con una forma societaria reconocida (S.L. o S.A.); pues siempre que no tenga trabajadores por cuenta ajena directa tendrá la consideración de autónomos para la normativa de PRL y por tanto le serán de aplicación exclusivamente las obligaciones o responsabilidades determinadas para éstos en normas de seguridad y salud.

TRABAJADOR AUTÓNOMO: persona física que realiza una actividad profesional de forma personal y directa, a título lucrativo y fuera del ámbito del derecho laboral (por cuenta propia o sin sujeción a un contrato de trabajo).

Relación con el cliente / naturaleza jurídica: siempre civil o mercantil.

Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio.

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. (Libro IV, obligaciones y contratos).

Seguridad Social	Estatuto Trabajo Autónomo Ley 20/2007 de 11 julio	Normativa de PRL	
		Sin trabajadores	Con trabajadores
Con o sin trabajadores por cuenta ajena			
Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, Tít. IV (RETA). ORDEN EHA/1274/2007, de 26 de abril, CENSO DE EMPRESARIOS.	Art. 4 Derechos profesionales. Art. 5 Deberes profesionales. TIT. III Derechos Colectivos. Art. 13 Acuerdos de Interés profesional para TAED.	Trabajador autónomo. Fuera ámbito aplicación LPRL (Art. 3). Art. 8 Ley 20/2007 LETA. PRL autónomos.	Empresa. Desde que nace y mientras dure la relación laboral. Cap. III LPRL Art. 14 deber de protección.



El Trabajador
Autónomo y
la PRL. Vol. II

El autónomo
empleador de
trabajadores

33 /
42

Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Para el sector de construcción se contempla expresamente la circunstancia sobrevenida de contratación por un autónomo de algún trabajador y el cambio en la consideración del mismo que esta relación laboral conlleva.

Así: **cuando el trabajador autónomo emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena tendrá la consideración de empresa y su relación con el resto de intervinientes en obra será como contratista o subcontratista.**

Como se ha dicho, esta especificación debe entenderse para el caso de una contratación sobrevenida, y no puede confundirse con el hecho de que en una obra o tajo concreto el autónomo con trabajadores cuente o no cuente con sus empleados; puesto que no puede hacerse depender esa consideración normativa, como empresario, de la disposición que él mismo hiciera, bajo la discrecionalidad que otorga el poder de dirección en cuanto al tiempo, lugar y organización de los trabajos que deben prestar los trabajadores por él contratados.

Como parece lógico dicha consideración de empresario no puede ser compatible/dual con la de autónomo para la normativa en PRL que diferencia tan claramente ambas figuras en orden a su propio campo de aplicación y las responsabilidades, obligaciones y derechos que asume cada una de las figuras (empresario-trabajador autónomo).





El Trabajador
Autónomo y
la PRL. Vol. II

Organización
de la actividad
preventiva...



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

9 ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA TRÁS LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA

Cuando el trabajador autónomo contrata a un trabajador por cuenta ajena pasa a tener la consideración de empresario a todos los efectos de la normativa de PRL, y como tal, tiene el deber de proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales.²²

- El **deber de protección** expresado en la LPRL se concreta para el empleador en una serie de obligaciones. El sistema de gestión preventiva debe asegurar que se cumplen una serie de derechos reconocidos a los trabajadores como son:

- Derecho de información consulta y participación.
- Derecho de formación en materia de PRL.
- Vigilancia de la salud.
- Específicas protecciones a trabajadores especialmente sensibles, la maternidad y menores.
- Establecimiento de unas actuaciones para casos de emergencia.

- **Modalidades de organización preventiva:** (gestión preventiva) el autónomo con trabajadores deberá optar por alguna de las modalidades de organización preventiva reconocidas:

Se atenderá al Cap. III del RD 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP). Cada una de estas modalidades deben cubrir, por sí misma o completada con alguna otra, las especialidades técnicas de la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicosociología aplicada además de la Medicina del Trabajo conforme al Anexo III del RD 39/1997.

- **Asumiendo personalmente tal actividad.**

²² El art. 14 LPRL establece un derecho para los trabajadores a una PROTECCIÓN EFICAZ en materia de seguridad y salud en el trabajo, de la que emana un correlativo deber de PROTECCIÓN del empresario. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. El empresario vendrá obligado a realizar la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.



Para el caso de empresas de hasta diez trabajadores; o hasta veinticinco trabajadores, cuando disponga de un único centro de trabajo. En construcción debe considerarse cada obra de ejecución simultánea un centro de trabajo.

El Trabajador Autónomo y la PRL. Vol. II

Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo. Debe el autónomo prestar su trabajo personalmente en la misma obra.

Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del RSP.

Organización de la actividad preventiva...

Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén consideradas reglamentariamente como peligrosas o con riesgos especiales (el Anexo I del RD 39/1997, y Anexo II del RD 1627/1997 de 24 de octubre para obras de construcción).

La vigilancia de la salud de los trabajadores y otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario (de alguna de las especialidades técnicas, o en su caso el recurso preventivo) deberán cubrirse mediante el concierto con un servicio de Prevención Ajeno.

Resulta ineludible recordar aquí la existencia de la herramienta PREVENCIÓN 10, que el INSST pone a disposición de los empresarios y trabajadores autónomos para la autoevaluación de riesgos en empresas de hasta 10 trabajadores.



Página actual/
total

- **Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.**

Aunque de la redacción de la norma aparezca como la última de las modalidades en la práctica es la más utilizada por las empresas, como exclusiva o como complemento de las especialidades que no hayan sido cubiertas con alguna otra modalidad.

El empleador firmará un concierto (contrato) de la actividad preventiva con entidades especializadas (Servicios de Prevención Ajenos SPA) y registradas en el SERPA del ministerio de trabajo. La existencia un concierto con SPA no implica un traspaso de la responsabilidad que en materia de PRL y tanto del orden administrativo, como penal o civil por daños o perjuicios que pudieran derivarse por incumplimiento incumben al empresario.

En caso de que existiera representación de los trabajadores (a partir de 6 trabajadores), deberán ser consultados los delegados de personal con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

- **Constituyendo un servicio de prevención propio.**

Aunque no parece propio del presente manual, cuando se den los requisitos del art. 14 del RSP, una empresa podrá constituir un servicio de prevención propio que se organizará conforme al art. 15 del propio RSP.



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid



El Trabajador
Autónomo y
la PRL. Vol. II

Organización
de la actividad
preventiva...



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



También podrán constituirse servicios de prevención mancomunados (los SPM tienen la consideración de Servicios de prevención propios de las empresas) entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio. También entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

- **Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.**

El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa. Estos trabajadores deberán tener la capacidad correspondiente en base al RSP para las actividades que pretendan asumir.

Aunque pudieran coincidir en la misma persona el trabajador designado como modelo de organización preventiva no es el recurso preventivo del art. 32 bis de la LPRL y Disposición Adicional Única del RD 1627/1997 de 24 de octubre.

- **Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.**

Elaboración de un Plan de Prevención: El autónomo con trabajadores por cuenta ajena deberá realizar una Evaluación Inicial de los Riesgos, teniendo en cuenta, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores. Planificación de la actividad preventiva necesaria para eliminar, reducir o controlar los riesgos identificados, los plazos, responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El Plan de Prevención de la «empresa» constituida no debe confundirse con el Plan de Seguridad y Salud, basado en el Estudio de Seguridad y Salud integrado en el proyecto de obra. En el caso de un autónomo con trabajadores que contratara directamente con el promotor la ejecución de parte o la totalidad de la obra, presentará, junto a la comunicación de apertura, un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, que precisa la previa aprobación del Coordinador de Seguridad y Salud en fase de Ejecución.

Sólo en el caso de obras sin proyecto, se podrá extractar de la Evaluación y su Planificación derivada con las que cuenta la empresa (=autónomo con trabajadores) los riesgos propios de la actividad, equipos y medios auxiliares empleados, para la presentación de una Evaluación de Riesgos²³. Siempre en este caso, adaptados a la realidad de la obra que vaya a ejecutarse y con las modificaciones necesarias en función de las características particulares de la obra, entorno de trabajo y las técnicas constructivas que fueran a emplearse.

- **Cumplimiento de los principios de acción preventiva** recogidos en el art. 15 de la LPRL.

²³ Ver art. 2.2. «in fine» para Orden TIN/1071/2010, de 27 de abril, sobre los requisitos y datos que deben reunir las comunicaciones de apertura o de reanudación de actividades en los centros de trabajo.



El Trabajador Autónomo y la PRL. Vol. II

Organización de la actividad preventiva...



37 / 42

Página actual / total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad de Madrid

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.





El Trabajador Autónomo y la PRL. Vol. II

Organización de la actividad preventiva...



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Cuando en el sector de construcción el autónomo contrata trabajadores:

- Podrá subcontratar trabajos, cumpliendo los niveles de subcontratación.
 - Tendrá la obligación de presentar apertura de centro de trabajo si fuera contratista de la obra.
 - Podrá realizar trabajos de retirada de materiales con amianto.
- Inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas (REA) del territorio de la Comunidad Autónoma que fuera domicilio social, para empresas que vayan a trabajar como contratistas y subcontratistas en construcción, según el RD 1109/2007, de 24 de agosto, que desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción; y Decreto 91/2008, de 10 de julio, por el que se crea el Registro de Empresas Acreditadas como Contratistas o Subcontratistas en el Sector de la Construcción de la Comunidad de Madrid.
 - Presentará comunicación de apertura de centro de trabajo cuando contrate directamente con el promotor de la obra. Modelo Anexo II de comunicación de apertura o reanudación de actividades de los centros de trabajo en obras de construcción. (BOE nº 106 de 1 de mayo). Y Orden 2674/2010, de 12 de julio, por la que se aprueban los modelos oficiales.
 - Inscripción en el Registro de Empresas con Riesgo por Amianto (RERA) para empresas que realicen trabajos en los que los trabajadores puedan estar expuestos a materiales que contengan fibras de amianto. RD 396/2006, de 31 de marzo. Resolución de 3 de diciembre de 2009, de la Gerencia del IRSST (BOCM nº 9, de 12 enero de 2010).



10 RESPONSABILIDADES EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD

El Trabajador Autónomo y la PRL. Vol. II

Responsabilidades en el ámbito de la seguridad y salud



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

La contratación de trabajadores y por tanto la reconversión en empleador de la persona del autónomo en empresa a todos los efectos en materia de PRL de la sociedad que tuviera constituida, supone la asunción de todas las responsabilidades derivadas en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

Según el art. 42 de la LPRL el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de PRL dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento

Los tres ámbitos de responsabilidad en materia de PRL, pueden ser civil, penal y administrativa y pueden darse conjuntamente:

- **Responsabilidad civil**, por daños y perjuicios ocasionados a terceros o al patrimonio de terceros. (artículos 1101 y siguientes, y 1902 y siguientes del Código Civil; daños y perjuicios y obligaciones por culpa o negligencia) 100% asegurables todas las responsabilidades administrativas. Concorre siempre aunque haya habido distracciones o imprudencia no temeraria por parte del trabajador (imprudencia profesional). Prescribe a los dos años.

 - Título XV específico de los delitos contra los derechos de los trabajadores: Artículos 316, 317, 318, del Código Penal, Delitos de riesgo, por falta de medidas de prevención o protección, que supongan incumplimiento de la normativa de seguridad y salud y que pongan en peligro grave al trabajador.

Cuando los hechos tipificados se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello.
- **Responsabilidad penal**, de ámbito subjetivo y que puede acarrear penas de cárcel. Prescriben según especifica el art. 133 del C.P. en función de la tipificación del delito, entre los 5 y 10 años.

 - Delitos de lesiones (delitos de resultado), art. 147 y ss., cuando se causa una lesión que menoscaba la integridad corporal, salud física o moral.
- **Responsabilidad administrativa**, sanciones e infracciones derivadas de expedientes por incumplimientos elaborados por la autoridad competente.



El Trabajador Autónomo y la PRL. Vol. II

Responsabilidades en el ámbito de la seguridad y salud



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Dentro de esta o como cuarta se puede hablar de una responsabilidad con la Seguridad Social (recargo de prestaciones).

Reguladas en la LISOS: es responsabilidad objetiva (sin culpa), «los empresarios titulares de centro de trabajo, los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales».

Prescriben: infracciones leves al año, graves a los 3 años y muy graves a los 5 años.

Además de las sanciones pecuniarias se pueden incluir aquí paralización de trabajos. El ITSS podrá paralizar «Por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores» Y la suspensión o cierre del centro de trabajo, en «circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrán acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente» Art. 44 y 53 de la LPRL.





El Trabajador Autónomo y la PRL. Vol. II

Responsabilidades en el ámbito de la seguridad y salud



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Debe tenerse presente que los empresarios pueden delegar o bien externalizarlas algunas funciones en materia de PRL (trabajadores designados, concierto con Servicio de Prevención Ajeno, cargos ejecutivos, etc.), pero la responsabilidad no se pueden delegar, y por tanto el empresario/empleador habrá de supervisar las funciones delegadas.

Algunas de estas sanciones pueden estar aseguradas, pero otras no (por ejemplo, los recargos de las prestaciones a la seguridad social no pueden ser aseguradas como sí pueden serlo los daños y perjuicios a terceros).

Otra consideración de las responsabilidades en el ámbito laboral merece la clasificación de los tipos de obligaciones que podemos encontrar:

TIPOS DE OBLIGACIONES

<p>Responsabilidad mancomunada</p>	<p>La responsabilidad atañe a cada uno de los deudores por su parte. Es la regla general, salvo que expresamente se estipule otra cosa las deudas se entienden divididas en tantas partes iguales como deudores haya. Considerándose deudas distintas unas de otras.</p>
<p>Responsabilidad subsidiaria</p>	<p>La responsabilidad subsidiaria es la que recae sobre un sujeto por el incumplimiento en el pago de una deuda por parte de otro. Tiene carácter de exclusión de manera que se van eliminando deudores por orden de prelación. Debe acreditarse el impago por el anterior obligado para reclamarlo al siguiente.</p>
<p>Responsabilidad solidaria</p>	<p>La exigibilidad del pago al deudor principal y a los deudores solidarios surge de manera simultánea, a la vez. Es decir, no hay que esperar a declarar fallido al principal para poder exigir el pago de la cuantía total de la deuda a cualquiera de los deudores solidarios.</p>
<p>C.C. Libro Cuarto. De las obligaciones y contratos. Título Primero. De las obligaciones. Capítulo III. De las diversas especies de obligaciones. Sección Cuarta.</p>	



GESTIÓN

EJE 1

Prevención práctica

El Trabajador Autónomo y la PRL. Vol. II



Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo

C/ Ventura Rodríguez, 7 - 28008 Madrid
Tel. 900 713 123 - Fax 914 206 117
www.comunidad.madrid