

CONSIDERACIONES SOBRE LA SITUACIÓN JURÍDICA LABORAL DEL TRABAJADOR CUBANO POR CUENTA PROPIA

Lic. Orellys Suárez Febles

*1. Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Vía Blanca
Km.3, Matanzas, Cuba.*

Resumen

Aunque en Cuba surge a partir de la década de los 90 del pasado siglo, instaurándose como parte del sector privado y como causa de los disímiles problemas económicos que enfrentaba el país, no es hasta el año 2010 que el trabajo por cuenta propia se retoma con gran auge y como una nueva forma de empleo. Este incremento de modalidades para el trabajo por cuenta propia, constituyó un gran avance para el desarrollo de la actividad privatizada en el país, y a su vez, trajo consigo diferentes inquietudes en cuanto a la protección jurídica laboral de todos estos trabajadores. Así este artículo brinda un acercamiento a la panorámica actual sobre la institución del trabajo por cuenta propia, destacando las carencias legislativas que aún imperan en su entorno, demostrándose la necesaria promulgación de un precepto legal más uniforme y abarcador para el trabajador por cuenta propia.

Palabras claves: *sector privado; trabajo por cuenta propia.*

Introducción

Actualmente los llamados trabajadores autónomos, independientes o por cuenta propia, ante el auge mundial de su actividad, se están convirtiendo en un proletariado que reclama por normas jurídicas justas. Ellos constituyen un sector para nada nuevo en el ámbito internacional, en el cual son considerados mayoritariamente como empresarios individuales.

Su aparición en Cuba se remonta a la década de 1990 donde se instauran como el sector privado. Luego, en el año 2010, se retoma como nueva forma de empleo, originándose por ello una gran cantidad de trabajadores en el sector privado, al que se integran de manera voluntaria las personas naturales que al efecto adquieren un status jurídico especial. Es por ello que se les permite acogerse a normas de seguridad social así como la admisión de la contratación de trabajadores asalariados a su servicio, que a la larga, también vienen siendo trabajadores por cuenta propia, específicamente “trabajadores contratados”. Estos últimos también requieren precisiones legales en cuanto a algunos de sus derechos como al salario y las vacaciones anuales pagadas ya que se les otorga la categoría de cuentapropistas pero por su carácter dependiente requieren de la intervención legal para hacerlos valer frente al interés del particular, dueño del negocio. Además de que no se regula nada en cuanto al contrato que se debe pactar entre el empleado y el empleador.

Es por ello que se considera insuficiente el tratamiento jurídico laboral que ampara tanto al cuentapropista empleador como al empleado (o contratado), por este motivo se trazó el objetivo de identificar las carencias jurídicas laborales que imperan respecto al trabajador por cuenta propia.

El trabajador autónomo o por cuenta propia

Concepto

Considerado también como trabajador autónomo, cuentapropista, trabajador independiente se encuentra desligado de todo vínculo subordinado con el Estado para la realización de su actividad. Es en ocasiones calificado como un empresario individual, es decir aquella persona física que realiza de forma habitual, personal y directa la actividad económica a título lucrativo, sin sujeción a un contrato de trabajo aunque utilice el servicio remunerado de otras personas¹.

Generalmente las legislaciones tratan de implementar para ellos un régimen especial en lo concerniente a la asunción de la responsabilidad la cual se concibe como ilimitada, es decir unida a su patrimonio civil. Además se establece un registro especial para el control estadístico y legal de este tipo de autoempleos. El régimen de seguridad social se le ha comenzado a aplicar en algunos ordenamientos jurídicos en los casos de incapacidades por edad o por accidente de trabajo. En cuanto a los trámites que se requieren para su constitución, la mayoría de los sistemas de Derecho que lo conciben tienen creado una

¹“ Se registran trabajadores por cuenta propia”. Radio Rebelde.

Disponible en: <http://www.cubadebate.cu/noticias/2011/03/04/97409/>

política fiscal que recauda impuestos sobre esta actividad cuya suma depende del alcance de esta última.

Introducción en Cuba de esta actividad.

Cuba a partir de 1989 se ve inmersa en una situación económica desfavorable provocada por el Derrumbe del Campo Socialista y la desaparición de la URSS; por lo que nuestro país entro en el periodo bien conocido por todos como Periodo Especial. A partir de ese momento el país para mantener los principios en los que se había fomentado la Revolución empieza a tomar determinadas medidas para poder enfrentar la dura crisis económica que se sobrevenía sobre nuestro archipiélago, medidas tales como:

- Despenalización del dólar.
- Terminación del Plan Único del Desarrollo Social (PUDES)
- Nuevas transformaciones constitucionales y legitimización de nuevos cambios tales como: apertura de la inversión extranjera, asociación económica, empresas mixtas, cambios en el sector agropecuario y con tal motivo se crea las Unidades Básicas de Producción Cooperativa (UBPC).
- Se da un acelerado desarrollo del sector turístico.

Dentro de todo este sistema de medidas que adopta el país también se acoge como otra medida especial la apertura del desarrollo de la actividad no estatal denominada *actividad por cuenta propia* ya introducida por otros países. Se formaría una pequeña empresa dentro de este sector reconociéndose constitucionalmente la forma de propiedad que de ello emana. A partir de ese entonces empieza a legislarse sobre el tema y en consecuencia se emite el Decreto – Ley 141 de 8 de septiembre de 1933, el cual rectificó y amplió el trabajo por cuenta propia. Esta actividad por un periodo de tiempo estuvo limitada y resultaba muy difícil la autorización de licencias para dedicarse a esta labor.

Nuevo auge del trabajo por cuenta propia.

Posteriormente en el año 2010 el país se ve inmerso en una situación difícil por la crisis económica mundial y el recrudecimiento del bloqueo. Como condiciones internas existieron factores que agravaron el escenario cubano sobre todo en la esfera económica, tal es el caso de: la baja eficiencia y la descapitalización de la base productiva y la infraestructura.

Toda esta situación llevó a que se plantearan los Lineamientos de la Política Económica y Social para el 6to Congreso del PCC, estos constituyen la guía para la posterior elaboración de las leyes que refrenden los cambios discutidos. En el Lineamiento número 168 se establece la ampliación del trabajo en el sector no estatal donde se incluye al trabajo por cuenta propia y su utilización como una alternativa más de empleo, contribuyendo a elevar la oferta de bienes y servicios, cobrando así más fuerza como otra forma de empleo para el trabajador cubano².

El aumento de este sector privado representa un reto para el Derecho Laboral Cubano y para los sindicatos de trabajadores que organiza la Central de Trabajadores de Cuba (CTC).

²Vid. "VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución".

Se tiene en cuenta para el entendimiento de esta figura la relación unipersonal que se establece en el desarrollo de su actividad económica o el establecimiento de relaciones especiales con empleados que la misma contrata. Es por lo tanto dueño de su propio negocio y demás bienes, derechos y acciones que lo integran y que en su conjunto no dependen directamente para su impulso del Estado.

La Resolución 32/2010 que contiene el "Reglamento del Ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia". Es la primera norma que se pronuncia en este tema. En virtud de esta norma queda el Ministerio del Trabajo, encargado de emitir las autorizaciones que se requiere para esta forma de empleo. Representa además esta legislación, el estatuto de este trabajador, dedicándose a establecer los procedimientos para las autorizaciones para ejercer la actividad, los deberes de los trabajadores, la concesión de suspensiones temporales de la actividad, la aprobación e inscripción de la contratación por el titular, las bajas, la capacidad para poder ejercer la actividad así como lo referente a la contratación de otros trabajadores asalariados.

El permiso para ejercer la actividad de cuenta propia depende en primer lugar de que este comprendida dentro de las 178 opciones que establece este reglamento ; así se asegura una flexibilidad de este sistema debido a que este es el primer fundamento de lo que se ha llamado "cambios de nuestro modelo económico". Se prevén además los órganos que controlaran alguna de estas actividades tal es el caso del Ministerio del Transporte, la Oficina del Historiador y el Instituto Nacional de la Vivienda. Resulta muy aceptada la norma en el establecimiento de las condiciones para ejercer esta labor entre las que cabe destacar el hecho de tener 17 años, la residencia permanente cubana y sobretodo el carácter intransferible que se le atribuye como titular de los derechos que emanan de esta labor. En el artículo 10 se prevé para el control de la actividad así como de los titulares y trabajadores contratados la obligación de inscribirse en el Registro Nacional de Contribuyentes.

A las personas que desarrollan esta actividad se les empiezan a reconocer desde la misma puesta en vigor de la Resolución, como trabajadores y titulares de su actividad así lo ampara el artículo 3 del Decreto Ley 278 y el Resuelvo Segundo de la Resolución 34/2010 y precisamente es por esta denominación que se percibe un avance en la regulación del desarrollo de la actividad.

Otros cambios se reglamentan desde el 1 ro de noviembre de 2010 con la puesta en vigor del Decreto Ley 278 " del régimen especial de Seguridad Social para los trabajadores por cuenta propia". Reconociéndose así la afiliación al régimen de Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia, la que se comienza conjuntamente con la autorización por el funcionario correspondiente de la Dirección de Trabajo. La asunción de este régimen tiene carácter obligatorio según la Resolución 33 /2011. Una vez convertidos en beneficiarios de este régimen comienzan a aportar una prima mensual para hacerse, en su momento, titulares de una cuota económica como parte de la jubilación retribuida a la que ya se le da derecho.

Existe también en el reglamento del cuentapropista elementos a destacar por su misma regulación. Tal es el caso de la responsabilidad que se le atribuye al cuentapropista por la calidad de la actividad que realiza así como su compromiso ineludible con el cuidado del medio ambiente en el ejercicio de su labor. Se denota además una evolución en este ámbito del sector de los particulares, a regular como deber el asesorarse en las instituciones que se relacionen con el ejercicio de lo que será su ocupación, ello resulta un progreso ya que no solo se prevé una obligación del pago del tributo por las ganancias sino una guía económica y negocial en la cual el Estado según esta norma se compromete a coadyuvar.

Esta misma resolución introduce derechos totalmente nuevos para este trabajador; se trata de la incapacidad temporal aplicable desde esta ley a los cuentapropistas. En virtud de esta ley podrá el trabajador que avale por medio del certificado correspondiente su imposibilidad de trabajar. Siguiendo esta idea se permite el otorgamiento de Licencia de Maternidad pre y posnatal a través de la figura de la suspensión que se solicita a la Dirección Municipal de Trabajo para lo que debe trabajarse 12 meses antes de presentar dicha solicitud. Dicho permiso tiene como objetivo detener la interrupción de las obligaciones con el fisco.

Al igual que en otros ordenamientos jurídicos se establece la *política fiscal* como retribución al presupuesto estatal por el ejercicio de esta actividad. De esta manera a partir del lineamiento número 56 se orienta la aplicación de este tributo al Estado teniendo en cuenta las características del sujeto comprendido como obligado, en este caso se deberá estudiar los rasgos de la actividad del cuentapropista para la imputación de esta obligación tributaria. Esta cuestión aun hoy se encuentra en polémica por la necesaria implementación real de lo que textualmente orienta este lineamiento. La Resolución 286/2010 establece el régimen aplicable en este tema, para ello en su resuelvo 1ro regula el pago de este tributo estatal por los ingresos, ventas, servicios públicos y por último la utilización de la fuerza de trabajo es decir por la contratación de trabajadores, ello se hará según la totalidad de la retribución a este último³.

El trabajador contratado

La ampliación del trabajo por cuenta propia ha alcanzado también a aquellas personas que, no siendo precisamente familiares del titular cuenta propista, se les da la posibilidad de participar en esta actividad considerándosele como trabajador asalariado de este, se regula como la actividad autorizada número 144 del Reglamento, siendo de esta forma una modalidad del trabajo por cuenta propia que sirve de respaldo a otro cuentapropista.

En un principio, años atrás, se tenía la idea de que al autorizar esta forma de trabajo particular podría generar la explotación de trabajo ajeno, imagen arduamente combatida por nuestro sistema socialista. Sin embargo el cambio estructural que el país se propone hoy requiere la apertura de convicciones.

De manera particular la Resolución 33/2011 en su artículo 8 establece como deber, ejercer la actividad por cuenta propia junto con el contratado. Se erige en este reglamento como principio el ejercicio personalísimo y con ayuda de trabajadores, pero estos últimos dependerán siempre de los dueños del negocio. Este último constituye el fundamento de esta ampliación en cuanto a las autorizaciones para este sector.

Como requisito imponible para el inicio de esta particular relación jurídica laboral, debe mediar previamente la solicitud del titular – cuentapropista. Será necesaria una vez autorizada la actividad, registrar a esta persona como trabajador por cuenta propia. En un inicio debe tenerse en cuenta también si es compatible la cantidad de trabajadores que se desea contratar con la cuantía que impone taxativamente la Resolución 286/2010.

La Resolución 33/2010 también del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, resulta en el tema de la contratación al trabajador asalariado la más certera debido al centro mismo de su

³ Vid. Artículo 30 Resolución 286/2010 del Ministerio de Finanzas y Precios. "Normas relativas al pago sobre los ingresos personales, sobre las ventas, sobre los servicios públicos, y por la utilización de la fuerza de trabajo, y las referentes al pago de la contribución a la Seguridad Social por los Trabajadores por cuenta propia".

pronunciamiento. Con esta norma se regula lo referente al trabajador permanente o eventual agrícola que apoya al agricultor pequeño. La Cooperativa de Créditos y Servicios (CCS) a la que se encuentra asociado el titular del derecho sobre la tierra, será la encargada necesario para que comience el vínculo agricultor – trabajador. Este tratamiento lo consideramos de alto valor jurídico por la formalidad y asesoramiento con que debe contar esta actividad, la que será la responsable de establecer el régimen de prestaciones a recibir entre contratante y contratado.

De ahí que el resuelto tercero de esta ley se dedique a regular el papel intermediario que tiene la CCS, en este sentido. Se le da por tanto la validez y formalidad propia de este negocio jurídico, debiendo enfatizarse en reglamentaciones posteriores lo referente al equilibrio de estas prestaciones que se intercambian así como los derechos que le son atribuibles a la parte más débil: el contratado. La cooperativa además asume los trámites de seguridad social.

Importante también resulta el Resuelto 5^{to} de esta ley, el que se pronuncia en lo que respecta a la legislación aplicable. En este sentido consideramos significativa la referencia que se hace al Derecho Laboral en correspondencia con la Ley de las Cooperativas como normas básicas para este tema. Afirmamos el valor jurídico – práctico de este precepto ya que será el que marque la legislación aplicable en la relación jurídica laboral que se inicia con la concertación del contrato entre agricultor y trabajador.

La regulación de la contratación de la mano de obra que apoya al agricultor resulta la guía desde la legislación general, en el tema de la mano de obra contratada, hacia la práctica y la posterior promulgación que precisa del vacío legal que tenemos hoy para el establecimiento de estas especiales relaciones jurídicas. Debemos resaltar el hecho de que en este vínculo jurídico laboral se entrelazan obligaciones y derechos trascendentales tanto para una como para otra parte, es por ello que debe quedar claro el régimen de disciplina, remuneración, así como el inicio y terminación de esta relación.

En cuanto al régimen de obligaciones que asumen cuentapropista y trabajador contratado, según la legislación general pronunciada resulta interesante el tratamiento legislativo que se ha pronunciado al respecto, el cual se enfoca siempre en la responsabilidad que de manera permanente tiene el titular- cuentapropista ante las acciones de su trabajador.

El PCC así como la CTC serán los encargados de establecer la necesaria promoción de esta forma de empleo así como las posibilidades y derechos que se les atribuye asen la normativa existente. Además son organizaciones que deben intervenir en la fase de creación de nuevas normas que tengan en cuenta los derechos legítimos de este tipo de trabajadores.

Carencias legislativas a partir de la situación actual

La legislación actual contiene en esencia un régimen – estatus del trabajador por cuenta propia que se articula con énfasis en cuanto a las autorizaciones, políticas, fiscales y obligaciones así como los derechos de seguridad social y de reclamo ante inconformidades en la autoridad competente. Sin embargo no abarca en su totalidad los derechos que le competen tanto como a los trabajadores titulares como a los contratados- dependientes. Nada se refiere tampoco a la posibilidad de formación de las cooperativas de cuentapropistas.

La Resolución 33/2011 que contiene el “Reglamento del Ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia”⁴ es la norma vigente que se pronuncia sobre el tema. En virtud de la misma queda el Ministerio del Trabajo como encargado de emitir las autorizaciones que se requieran para esta forma de empleo. Representa además esta ley, el estatuto de este trabajador y se dedica a establecer los procedimientos para las autorizaciones para ejercer la actividad, los deberes de los trabajadores, la concesión de suspensiones temporales de la actividad, la aprobación e inscripción de la contratación por el titular, las bajas, la capacidad para poder ejercer la actividad así como lo referente a la contratación de otros trabajadores asalariados.

El permiso para ejercer la actividad de cuenta propia depende en primer lugar de que esté comprendida dentro de las 181 que establece este reglamento, así se asegura una flexibilidad de este sistema debido a que este es el primer fundamento de lo que se ha llamado “cambios de nuestro modelo económico”. Se prevén además otros órganos que controlarán algunas de estas actividades como son la de transportista o arrendatario de vivienda fiscalizadas por el Ministerio del Transporte, la Oficina del Historiador y el Instituto Nacional de la Vivienda respectivamente.

Como ya se hizo referencia son reconocidos con el carácter de trabajadores y en virtud de ello se le han reconocido determinados derechos en las leyes que han entrado ya en vigor, pero no se expresa en resolución alguna la totalidad de los derechos laborales tal y como se le ofrecen al trabajador estatal.

Esta legislación no establece la posibilidad que tienen los trabajadores de que en caso de inconformidad presentar quejas ante un sindicato, el cual para el sector estatal funciona como vía de contrarrestar interés de empresa y equilibrarlo frente al interés legítimo del trabajador, mecanismo este que no funciona en el sector no estatal, aunque la CTC se interesa en estos momentos por afiliar a estos trabajadores a un sindicato como corresponde. Tampoco rige para ellos un Órgano de Justicia Laboral de Base por lo que no tienen donde evacuar sus reclamos por la transgresión de sus derechos o por la legítima consideración de que les corresponde un tratamiento mejor en cuanto a su retribución o al debido descanso o cualquier otra cuestión. Es por ello que pueden estarse gestando violaciones a la legislación a los más justos derechos, sobre todo del trabajador contratado. Este último al no contar con un contrato formalizado ni una vía legal para la solución de los conflictos que lo afecten, está totalmente desprovisto de toda forma legal que los represente.

La resolución reconoce la suspensión temporal del ejercicio de la actividad para el titular que establece en el párrafo 3^{to} del artículo 15 de que en caso de que el titular no pueda ejercer el trabajo, tampoco lo podrá hacer el trabajador contratado. De esta forma deja a este desprotegido, puesto que su sostenimiento proviene de esa fuente de trabajo, con ello el trabajador deja de percibir fruto que le podrán causar un menoscabo, y ubicarlo en una posición difícil y desfavorable para él. Pudiera ajustarse a la norma, permitiendo que en tal caso ese trabajador sea reubicado en otros sitios de manera temporal o transferirle a otra persona de confianza de forma temporal la autorización, mientras tanto la norma no se pronuncia al respecto, este trabajador queda de manera inmediata sin un amparo por causas que no fueron provocadas por él.

⁴Decreto Ley 278/2010 (actualizado), *Fundora Calvo, Niurka de la Caridad, Código de Trabajo, "Idoneidad demostrada"*.

Al igual se impone la necesidad de la iniciativa legislativa para la regulación de la solución de conflictos entre el titular y su trabajador por los motivos de despidos. Para ello se debe establecer un tiempo prudencial para que el trabajador tenga la posibilidad de buscar otro empleo. Igualmente debe familiarizarse en la legislación el supuesto fáctico del abandono del trabajador en la realización de la actividad. En este caso el trabajador deberá informarlo con antelación al titular para que este pueda buscar un remplazo porque todas estas situaciones pueden traer aparejada una interrupción del trabajo que les pueda afectar considerablemente. Estas situaciones, que además pueden estarse dando, no encuentran una situación legal que al efecto le ponga freno o remedio, de ahí la necesidad de la ley o estatuto más preciso.

Resulta omisa también la legislación en cuanto estos trabajadores dependientes y su derecho al descanso y al establecimiento de un salario justo, ello depende de la oferta unilateral del titular de la actividad autónoma y de la correspondiente aceptación o no de estas condiciones por parte del contratado. La exposición continua a largas horas de trabajo pone a esta persona en una situación que atenta contra su salud y estabilidad emocional. En este aspecto se han pronunciado enérgicamente los convenios de la OIT y en virtud de la suscripción que tiene nuestro país se hace más urgente entonces la regulación de horas mínimas o condiciones laborales para trabajar.

La política fiscal también se pronuncia a través de la resolución 286/10, específicamente en el artículo 31 acerca de la cuota imponible al titular por la utilización de la fuerza de trabajo. Se prevén reglas para el establecimiento de esta base de impuestos, la que es el resultado de los salarios mínimos que se le atribuyen al trabajador contratado. Siguiendo esta misma línea, resulta importante aclarar que se tiene en cuenta esta remuneración como la que se le otorga un salario básico de un trabajador. Se considera que debería tomarse en cuenta esta regulación del ámbito fiscal para aplicar esta regla de imposición de este salario mínimo o de cualquier otro sistema al trabajador contratado del cuentapropista. Se aprecia entonces que si se le tiene como por pagado por parte del contratante ello tributa a que debidamente se estipula la justa retribución a este trabajador. Por ello no debe quedar al libre arbitrio del cuentapropista la cuantía de la retribución que está obligado a otorgar a su contratado, es claro que defenderá sus intereses y que no debe dejarse sin control legal este particular si se tiene en cuenta la cantidad de asalariado que ya existe en la actualidad. En general se considera que la regulación en torno al trabajador por cuenta propia se refiere mayormente al titular principal y no a sus trabajadores cuando en realidad se han llamado a ambos en la práctica legal como cuentapropistas. Ante las carencias analizadas, resulta imprescindible equilibrar los derechos otorgados y los que aún no se regulan tanto para el titular como para el trabajador contratado.

Conclusiones

Las normas jurídicas que enmarcan al Derecho Laboral, históricamente han estado relacionadas con las exigencias y necesidades del trabajador. La situación jurídica del trabajador cubano por cuenta propia se convierte en fuente material del Derecho Laboral, de la que deben emanar posteriores leyes claras en torno a su status legal. El “trabajador autónomo” resulta desde el Derecho Español un empresario independiente que asume de forma autónoma el rigor de un estatuto jurídico que implica una gran gama de derechos y obligaciones, tanto para las relaciones con los clientes como para la contratación de sus trabajadores. La resolución 33 del 2011 y otras complementarias de este mismo año resulta la ley actual aplicable al trabajador por cuenta propia; esta legislación contiene carencias

jurídicas que se reflejan sobre todo en el ámbito de los derechos laborales como: salario, derecho al descanso y a la forma de solución de conflictos, tanto para el trabajador titular del negocio, como para su contratado. De ahí que sea necesaria la promulgación de un estatuto uniforme y abarcador del trabajador por cuenta propia.

Bibliografía

1. VIAMONTES GUILBEAUX, EULALIA DE LA CARIDAD, “El Derecho Laboral como rama autónoma del Derecho” Derecho Laboral Cubano p. 31 Tomo I.
2. V Congreso del PCC, lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución.
3. Quesada Sebastián, Juan Guillermo “Análisis histórico tendencial del Derecho Laboral Cubano”.
2. Farres Marsinach Xavier, “Nueva Ley del trabajador autónomo”, noticias jurídicas, Disponible en: <http://noticias.juridicas.com>
3. “Se registran trabajadores por cuenta propia”. Radio Rebelde. Disponible en: <http://www.cubadebate.cu/noticias/2011/03/04/97409/>

Legislación Nacional

1. Constitución de la República de Cuba

2. Decreto- Ley 278/2010 “Del régimen especial de Seguridad Social para los trabajadores por cuenta propia”.
3. Resolución 33 de 6 de septiembre de 2011 que contiene el “Reglamento del Ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia”.
4. Resolución 33/10 de 7 de octubre del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
5. Resolución 34/2010 7 octubre del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
6. Resolución 286/10 de 7 octubre del Ministerio de Finanzas y Precios “Normas relativas al pago sobre los ingresos personales, sobre las ventas, sobre los servicios públicos, y por la utilización de la fuerza de trabajo, y las referentes al pago de la contribución a la Seguridad Social por los trabajadores por cuenta propia”

