

El trabajo autónomo en el modelo social europeo y en el reordenamiento jurídico de la UE en la Estrategia de Lisboa después de 2010: especial referencia al trabajador autónomo dependiente

*Sebastián Reyna Fernández
Secretario General
Unión de Profesionales y
Trabajadores Autónomos de España
(UPTA)*

Cuando los analistas europeos, tanto en el ámbito del Derecho del Trabajo como en el del análisis económico, se esfuerzan en estudiar las tendencias y realidades que representa el trabajo independiente o autónomo en la Unión Europea, coinciden mayoritariamente en una conclusión, la de la enorme complejidad para abarcar la determinación de este colectivo, la heterogeneidad que representa y la escasa fuente de datos mínimamente homologables sobre la que se puede trabajar.

Hasta ahora convivíamos con una pacífica doctrina que se alimentaba en el pensamiento de que el trabajo autónomo coincidía con la definición de la pequeña empresa, homologable en casi toda Europa, así como con las denominadas profesiones liberales. Tan sólo sobresalía cierta complejidad aportada por la presencia masiva de comerciantes y, en algunos países, la de los artesanos, como expresión del trabajo productivo individual.

Sin embargo, la realidad social y económica nos ha superado. De una parte el empresario, como persona física, está ya muy lejos de ser considerado sólo un rentista o propietario de capital, ya que tiene cada vez más dificultades para cubrir sus necesidades personales y familiares tan sólo con sus rentas empresariales, particularmente en la perspectiva de cubrir las necesidades esperadas en los periodos de jubilación, de enfermedad o de incapacidad, por lo que se extiende el debate sobre la

necesidad de dar coberturas sociales a toda la población, más allá del rol económico que cada persona juegue.

De esta forma, en Europa se han generalizado los sistemas de seguridad social para las personas que ejercen actividades por cuenta propia, reflejando así la necesidad de atender la vertiente personal y social de estos colectivos.

Por otra parte, podemos constatar en todo el territorio de la Unión Europea, la expansión absolutamente generalizada, de lo que se ha convenido en denominar las “nuevas formas de trabajo”, que agrupan una gran multiplicidad de estados, entre los que se encuentra el trabajo independiente, particularmente cuando éste se ejerce para una sola empresa en condiciones de subordinación económica, aunque mantenga la independencia jurídica.

Progresivamente, avanzamos hacia una mayor laboralización en su vertiente social de los más pequeños empresarios, y también en sentido contrario, contrastamos que se ejercen muchísimas formas de trabajo dependiente a través de formas jurídicas no laborales. Buena parte de la población europea converge en un término híbrido entre el trabajo y la empresa.

Con este escenario, que rompe los moldes clásicos, nos encontramos a la hora de hacer un diagnóstico de la situación. Ni el análisis estadístico ni el derecho comparado nos van a ayudar mucho a poner luz en el problema.

La heterogeneidad de realidades contempladas bajo los conceptos más habituales, como son los del trabajo autónomo, independiente o autoempleo, dificulta seriamente la conformación de bases de datos suficientemente sólidas para describir la realidad que representa el colectivo. Esto ocurre en todo el ámbito internacional, particularmente en Europa y en el seno incluso de cada Estado miembro de la Unión Europea.

En todo caso y para hacer un acercamiento al problema tendremos que partir de los datos que aporta la Agencia Estadística Europea: Eurostat, basados a su vez en las diferentes Encuestas de Población Activa que se realizan periódicamente en cada país

por sus Institutos Estadísticos Nacionales, aunque no siempre con idénticos criterios, al menos en la materia en la que intentamos profundizar.

El resultado es que en la Europa de los 27, el número de autoempleados se encuentra ya próximo a los 23 millones de personas. Si contamos también países tan cercanos como Turquía, Suiza o Croacia, la cifra supera ya a los 27 millones.

Según Claude Emmanuel TRIOMPHE, de la Asociación de Trabajo, Empleo, Europa y Sociedad (ASTRED), un trabajador europeo de cada seis es un trabajador independiente, aunque la realidad puede llegar a ser absolutamente masiva en países como Rumania, Grecia o Polonia, y muy significativa en otros como España o Portugal.

Estos datos serían muy superiores si incorporáramos la realidad incontestable de la expansión del trabajo independiente, aunque no registrado, existente en muchos países de reciente incorporación, como Eslovaquia, Rumania o Bulgaria, y que se encuentra fuera de todo nuestro control y registro. También resulta difícil acceder a cuantificar el peso de los nuevos inmigrantes en Italia o España que trabajan por su cuenta fuera de los cauces legales.

Otra de las fuentes estadísticas que se utiliza habitualmente es la proveniente de los sistemas de Seguridad Social a través, bien de los datos de los Regímenes Especiales por cuenta propia, así establecidos, o de las series de trabajadores dados de alta sin empresa de referencia. Para nuestro objetivo, estas fuentes son de poco valor, aunque siempre una referencia, puesto que agrupan realidades muy distintas. En algunos casos están incluidos los titulares de explotaciones agrarias y en otros no, o colectivos muy especiales que han recibido cobijo en estos sistemas, como algunos sectores de fuerzas armadas, órdenes religiosas, jueces, etc...

Por otra parte, queda fuera de control todo el colectivo de trabajo independiente, real pero de carácter informal, al que antes hacía referencia, que tampoco se refleja suficientemente en las cifras de Eurostat, ya que aparecen como parados en la mayoría de los casos.

Un buen reflejo de estas circunstancias es la de que mientras en la Seguridad Social española aparecen más de 3.200.000 inscritos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, la cifra para Eurostat es de 2.200.000, que corresponden a los que agrupa el Ministerio de Trabajo e Inmigración español como autónomos propiamente dichos, es decir, la persona física que ejerce una actividad económica por cuenta propia, sin constituir sociedad y que habitualmente no tiene trabajadores a su cargo.

Esta última, es una buena definición del concepto de trabajador autónomo que pudiera llegar a tener valor europeo y que coincide con la establecida por el artículo primero de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo de España que, sin duda, es la versión legislativa más avanzada e integral, que posteriormente comentaremos.

CATEGORÍAS

Si nos atrevemos a realizar una clasificación por categorías del trabajo autónomo e independiente, exceptuando las actividades no registradas o irregulares, podría ser la siguiente:

- **Los empresarios**, que con recursos propios o ajenos explotan una actividad económica y hacen uso habitual de trabajo asalariado, tengan o no constituida una entidad jurídica como titularidad del negocio.
- **Los profesionales liberales tradicionales**, que ejercen su actividad bajo exigencias específicas de homologación profesional y habitualmente colegiados. Aunque pueden contar con trabajo asalariado, sin embargo, habitualmente ejercen su actividad solos o en sociedad con otros colegas.
- **Los artesanos (en el sentido más general), los comerciantes, los agricultores, los transportistas y los que ejercen oficios en la construcción o instaladores**, que forman lo que podríamos denominar el “núcleo duro” del trabajo autónomo europeo. Este grupo proviene de los antiguos gremios y fueron los precursores de la nueva burguesía y el Estado moderno.

- **Los “nuevos independientes”**, que ejercen actividades muy cualificadas y vinculadas al mundo de la cultura, el arte, el ocio, la informática, la comunicación, la estética etc..., que provienen de los denominados nuevos nichos de empleo y nuevas necesidades sociales, espacios no cubiertos por las empresas tradicionales y que trabajan casi siempre solos y con gran independencia.
- **Otros “nuevos independientes”**, con diferentes niveles de cualificación que provienen del denominado “outsourcing”, resultado de la estrategia de determinadas firmas de externalizar sus servicios, incluso los más cercanos al objeto social. Estos nuevos independientes ejercen su actividad de forma prácticamente subordinada al cliente de referencia y con escasa independencia económica y organizativa.

Si pudiéramos hacer un resumen de esta clasificación llegaríamos a afirmar que estamos ante cuatro grandes grupos o colectivos; los empresarios, los profesionales, los trabajadores autónomos en el sentido estricto, tradicionales o de nueva generación, y los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

En todo caso y como punto de partida, más allá de las diferencias expuestas, que tienen consecuencias sociales o fiscales, estamos siempre ante personas que ejercen una actividad por cuenta propia, cuya actividad está regulada por las normas civiles o mercantiles propias de cada país y que a efectos de Seguridad Social como personas naturales, tienen sus propios sistemas mutualistas o públicos de afiliación, diferenciados de los regímenes generales.

Esta última reflexión es importante para superar un reciente debate de determinadas organizaciones sindicales europeas que intentan meter en el mismo saco de “las nuevas formas de trabajo” por igual a todas las categorías.

Es cierto que son formas de trabajo nuevas, pero esencialmente distintas. La precariedad, el teletrabajo, la temporalidad o la parcialidad son expresiones nuevas del trabajo asalariado. La relación mercantil es la única que define el trabajo autónomo, por

mucha subordinación que pueda existir. En esta línea, confundir el falso autónomo como una expresión del fraude laboral, con el autónomo dependiente es un grave error que sólo conduce a complicar aún más el sendero que debemos seguir para un análisis acertado.

EL MARCO LEGAL

¿Ha llegado el momento oportuno para que desde el ámbito europeo se avance en una definición jurídica de las diversas categorías del trabajo autónomo, tanto por lo que les une, como por lo que las diferencia?

Creemos que sí, al menos para homogeneizar el proceso que ya han comenzado diversos países miembros y que va a continuar inevitablemente.

Debemos superar la diseminación normativa. En todos los Estados, la definición del trabajo independiente proviene de normas fiscales o contables, del derecho de Seguridad Social, del derecho civil o del Código de Comercio. A veces, con definiciones diferentes según la rama del derecho del que proceda. En casi todos los Códigos de Trabajo o Leyes Laborales ha sido exceptuado el trabajo autónomo. No parece muy adecuado legislar por contraposición, menos aún para un colectivo tan determinante en nuestra vida económica y social.

No se trata con esta propuesta de establecer normas comunes de aplicación a las empresas que tienen forma jurídica, que ya cuentan con un marco adecuado prácticamente en todos los países miembros. Las sociedades por acciones y las cooperativas cuentan con una normativa casi homogénea, incluso con sus referentes supranacionales a través de la Sociedad Anónima Europea o Cooperativa Europea. Se trata de afrontar una definición homologable de la persona titular de la empresa o de la empresa personal, sus derechos y sus deberes, su régimen profesional, su protección social, incluso su sistema fiscal, y de manera especial cuando empresa y persona coinciden en una misma identidad.

Es en este contexto, y con esta salvedad, como se puede y se debe debatir y analizar la nueva categoría del trabajo autónomo con características de subordinación, desde la lógica del derecho mercantil, en cuanto una ordenación comercial, pero también desde la lógica del derecho del trabajo, puesto que estamos ante la necesidad de acometer una normativa protectora que nace de la asimetría de la relación entre la persona que hace un trabajo y la empresa contratante o cliente del servicio.

Esta última intención, nos llevará inevitablemente a desarrollar normativas específicas en materia de Seguridad Social, prevención de los riesgos laborales y la enfermedad profesional, acceso a la formación continua y al reciclaje, ejercicio de derechos sindicales y de representación, etc.

Coincidimos con ANTONNATTEI y SCIBERRAS, autores del Informe al Ministro de Trabajo, Relaciones Sociales, Familia y Solidaridad del Gobierno de Francia, en que la dependencia económica crea un desequilibrio contractual que requiere una protección jurídica particular y que los legisladores no han permanecido inactivos en esta materia desde el siglo pasado.

En la legislación francesa, como en otras europeas, tenemos claros ejemplos de estatutos especiales para la venta a domicilio, el agente comercial, el periodista o el artista, así como muchas disposiciones especiales para ciertas profesiones y actividades que se ejercen por cuenta propia en situación de dependencia. Se trata de asumir la generalización de la figura en otros sectores como la construcción, el transporte y en el amplio ámbito de los nuevos servicios a las empresas.

Más explícita es aún la Exposición de motivos de la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo aprobada por las Cortes españolas, en la que se indica que “la regulación (de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente) obedece a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata”

También en esta materia han avanzado diversas Instituciones europeas. Es especialmente significativa la Recomendación del Consejo de 18 de Febrero de 2003 relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos. Cómo es más habitual de lo deseable en el marco de la legislación europea, en este caso, una vez más se aborda el principio adjetivo antes que la definición sustantiva. Se establecen recomendaciones en un espacio parcial, la seguridad y salud, sin abordar la definición de los sujetos del derecho.

Sin embargo, algunos apartados de la Recomendación son elocuentes:

- Se reconoce la coexistencia de trabajo común entre trabajadores autónomos y otros asalariados (apartados 4 y 5)
- Se afirma que por regla general los trabajadores que ejercen su actividad profesional fuera de una relación de trabajo con un empleador no están cubiertos ni son objeto de prevención (apartado 5)
- Evidencia que la salud de los trabajadores autónomos puede estar sometida a riesgos similares a los que experimentan los trabajadores por cuenta propia. (apartado 6)

Es curioso también señalar como entre las recomendaciones finales, se hace mención a la necesidad de tomar medidas dirigidas a la concienciación del colectivo (3), a través de sus organizaciones representativas (sic)

Por otra parte, de entre las escasas menciones que podemos hacer en el ámbito europeo podemos recoger la del Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas titulado “Modernizar el derecho del trabajo para alcanzar los desafíos del siglo XXI”, en el que de forma explícita se propone generalizar en los países miembros el reconocimiento de esta categoría de trabajo.

Se reconoce en el informe que estos trabajadores “ocupan una zona gris entre el derecho laboral y el derecho comercial”. “Aunque son formalmente independientes, siguen siendo económicamente dependientes de un solo proveedor o cliente/empleador por la

procedencia de sus ingresos”. Es, sin duda, la interpretación más cercana a la del Estatuto español y otras normas nacionales más avanzadas.

Más allá de estos ejemplos, y también en ellos, en todo caso, la mayoría de las directivas, normas o recomendaciones de ámbito europeo hacen referencia a la noción de trabajador reenviando a las legislaciones europeas su aplicación, y éstas dan al trabajador casi en exclusiva una interpretación de asalariado, a veces con una ampliación a los funcionarios públicos.

El precedente más interesante en esta materia, ya histórico, en el ámbito europeo proviene de la Audición pública realizada por el profesor Adalberto Perulli, de la Universidad de Venecia, del informe emitido en el año 2002 por encargo de la Comisión, ante el Parlamento Europeo, titulado “Trabajo económicamente dependiente (parasubordinación): aspectos jurídicos, sociales y económicos”.

En el informe y la consiguiente audición se hacen diagnósticos y se recogen principios que posteriormente habrán sido básicos para las diversas experiencias jurídicas nacionales.

Se indica que, en general, los países europeos identifican el trabajo autónomo mediante una clasificación “inversa”, es decir, determinando que el trabajo en cuestión no tiene las características del trabajo subordinado. (Es decir, lo que no se considera trabajo subordinado es trabajo autónomo).

Por primera vez, se aplica el término “zona gris” a ese espacio en el que se establece el trabajo autónomo dependiente en tanto que la legislación que se aplica al trabajo autónomo y al trabajo subordinado es diferente.

No menor importancia tiene la primera reflexión aportada por el profesor Perulli de que es necesario hacer hincapié en el hecho de que el falso trabajo autónomo es diferente conceptualmente del trabajo económicamente dependiente. Los falsos trabajadores autónomos son trabajadores a los que se trata como autónomos, pero que, desde un punto de vista jurídico, están claramente dentro de la categoría de los trabajadores subordinados.

Sin duda esta distinción ha permitido clarificar la situación en el terreno de la acción sindical y ha sido de gran trascendencia para desbloquear la situación en los países en los que se ha avanzado con más eficacia, como es el caso de España, Italia o Polonia.

También el informe presentado a la Comisión repasa la situación de determinadas medidas internacionales, particularmente los contenidos de la 85 Conferencia Internacional del Trabajo de 1997, en la que se formuló una propuesta para que se elaborase un convenio de la OIT relativo a la contratación externa. La idea era aplicar el nuevo convenio al trabajo “efectuado personalmente en condiciones de dependencia o subordinación a la empresa, cuando estas condiciones son similares a las que caracterizan una relación laboral regulada por la legislación en vigor”

El objetivo de la OIT es el de ampliar el ámbito de aplicación de la legislación laboral más allá del trabajo subordinado introduciendo tipos de protección esencial para todas las formas de trabajo en las que se produce la contratación de un servicio externo, independientemente del marco jurídico que regule el servicio que se proporciona.

Entre estos derechos a proteger estarían el de libertad de asociación, prohibición de discriminación, remuneración, salud y seguridad en el trabajo, seguridad social, etc ...

Como se puede comprobar los objetivos finales del convenio de la OIT no quedan alejados de las propuestas hasta ahora conocidas en el marco doctrinal europeo, aunque tienen un matiz más laboral y parecen dejar fuera la idea de crear una nueva categoría de trabajo, aspecto que queda reservado al ámbito de cada legislación nacional.

En todo caso, el informe Perulli presenta conclusiones totalmente actuales y que aún están pendientes. Resaltamos la propuesta de que la solución más apropiada consistiría en efectuar una intervención a nivel europeo para establecer una serie de disposiciones programáticas que no sean traumáticas y que dejen margen a los estados miembros para adaptar al contexto nacional.

Se sugiere que sean los interlocutores sociales los que deben promover esta iniciativa. Una buena vía sería el acompañamiento del Comité Económico y Social europeo.

Las materias sobre las que establecer estas disposiciones serían:

- La forma del contrato
- El objeto del contrato y las condiciones del trabajo
- La regulación de la remuneración y forma de pago
- Condiciones de suspensión del contrato en situaciones de maternidad, enfermedad, accidente, motivos familiares, etc ...
- Anulación del contrato, preaviso y sistema indemnizatorio en su caso
- Formación profesional
- Derecho de sindicación y asociación, así como regulación del derecho a las acciones colectivas

EXPERIENCIAS LEGISLATIVAS A NIVEL NACIONAL

Para adentrarnos en un somero resumen de situaciones comparadas no debemos atender sólo y específicamente a normas legales, tenemos que tener en cuenta también los usos y costumbres que, sin duda, son muy diferentes según el ámbito geopolítico al que hagamos referencia.

❶ **En la cultura anglosajona, Reino Unido e Irlanda**, encontramos la figura del “worker”, que en sentido estricto es un “trabajador” pero se opone al concepto tradicional de “empleado”, por lo que se entiende que es un “empleador”. Estas personas que no cuentan con ningún tipo de protección social, siguen a la espera de un estatuto legal propio que las identifique hace ya decenas de años.

Estos “trabajadores” no se benefician en general de las protecciones legales de los asalariados británicos, tienen tan solo derecho a rechazar trabajo urgente y en grandes

cantidades. Una Ley de 1999 anunció la eliminación de la frontera entre los estados de asalariado y worker, pero todavía se está a la espera del desarrollo de ese compromiso.

② **El caso de Polonia es especialmente significativo**, por lo que sirve de referente a muchos países de la Europa Central que son de reciente incorporación a la Unión Europea. En Polonia, después de la transición desde la dependencia soviética, era tal la presencia del trabajo independiente no registrado ni regulado que se acudió a un sistema fiscal equivalente a los “módulos “ españoles o los impuestos simplificados italianos, o al conocido “monotributo” argentino, para normalizar la situación, así se establece un “flat tax”, es decir una especie de tasa impositiva mínima y común, presente también en otros países de la Europa central, variando su cuantificación entre los tipos del quince al veinte por ciento.

El resultado fue, que coincidiendo este proceso con el de la acelerada externalización de servicios en las empresas, el trabajo independiente, sustituyó masivamente el trabajo asalariado en muchas grandes corporaciones empresariales, con la consiguiente respuesta sindical. De esta forma, la autoridad fiscal tuvo que salir al plazo, procediendo a establecer límites legales y ha sido a través de esta vía como se ha llegado a un estatuto propio de trabajo autónomo dependiente, se limita a la empresa el uso de la figura, pero cuando ésta existe se le reconoce derechos mínimos.

De esta forma, la legislación polaca de 2007, actualmente en revisión y estudiada muy de cerca por otros países, reconduce a la del estatuto español del mismo año: se reconocen derechos en materia de vacaciones, notificación previa a la rescisión del contrato y se establece la figura del independiente subordinado cuando su relación es al menos de un 50% de los ingresos de una misma empresa o cliente.

Encontramos parámetros con la legislación española muy significativos, lo que nos conduce a pensar en la similitud de situaciones, teniendo en cuenta que no ha llegado a producirse ningún tipo de intercambio legislativo.

Así por ejemplo, se establecen límites para el reconocimiento y la legalidad de la nueva figura de trabajador, como son entre otros los siguientes:

- Un trabajador independiente no puede estar en un puesto de dirección o de control de otros trabajadores asalariados en la empresa.
- El trabajador independiente no puede ser remunerado de acuerdo con las mismas condiciones que un trabajador asalariado.
- Los trabajadores independientes deben asumir una cierta parte de responsabilidad de riesgo respecto a su actividad.
- No pueden establecerse restricciones a la libertad de los trabajadores independientes en el desarrollo de su trabajo, que no podrán verse en ningún caso sometidos a prestaciones exclusivas en beneficio de un ordenante.

③ **El Derecho del Trabajo alemán**, lo que le aleja de otros países europeos vecinos, no contempla una división definitiva entre trabajadores protegidos por el Derecho del Trabajo y los autónomos, que quedan fuera del mismo.

Por esta razón, la jurisprudencia ha venido impulsando desde hace algún tiempo una tercera categoría para acotar a aquellas personas que, aunque trabajan de forma independiente, su situación económica hace, sin embargo, que estén más cerca del trabajo por cuenta ajena que del trabajo autónomo. El patrón que enmarca a este grupo, es la dependencia económica y no la “subordinación personal”. Se trata de personas asimiladas a trabajadores que en una traducción literal del alemán definiríamos como “cuasi-trabajadores”

En 1974, nos encontramos con una definición legal de los “cuasi-trabajadores”, sorprendentemente en la Ley de Convenios Colectivos. Se prevé que para este segmento de personas dependientes económicamente y necesitados de cobertura social se podrán firmar Convenios Colectivos.

Para los “cuasi-trabajadores” permanece un Derecho del Trabajo pero con un nivel de seguridad menor. Se puede hablar de un Derecho de Trabajo “Light”. Así, hay algunas disposiciones legales, dirigidas expresamente a los mismos, tales como la Ley Federal de Vacaciones y la Ley de Protección del Trabajo. Además algunos principios del Derecho del Trabajo se aplican por la jurisprudencia con cierto reparo.

También son significativos los avances alemanes en el Derecho Social (que no de Trabajo) que sugiere un cambio orientado en la dirección de los fundamentos de la dependencia económica. Según esta tendencia legal, ya consolidada, para contar con aseguramiento sanitario, pensiones y desempleo, bastará con que una persona dependa económicamente de otra.

④ **El caso italiano es,** especialmente interesante y quizá es el precedente más conocido.

La historia del concepto de la “parasubordinación” es ya larga. La primera aparición proviene de la Ley 741 de 14 de julio de 1959, conocida como ley Vigorelli, esta norma introduce garantías standard mínimas de tutela para el trabajo subordinado y por extensión a las relaciones de colaboración no subordinada pero que se desarrollan en una forma coordinada y continuada.

Esta tendencia queda reflejada de nuevo en la Ley del 11 de agosto de 1973, por la que se modifica el Código Civil y en la que se consagra el concepto de la “parasubordinación” y su consiguiente protección para trabajos de agencia, representación comercial y otros en los que la prestación de obra es continuada y coordinada, prevalentemente personal, aunque sin carácter directamente subordinado.

A partir de aquí la normativa italiana ha ido avanzando cubriendo ámbitos de protección social para este colectivo, es de resaltar la Ley 38 del año 2000, que establece, para estos trabajadores, el aseguramiento obligatorio por las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional. También, en el ámbito fiscal, la Ley numero 342 del mismo año que establece que los rendimientos producidos por los trabajos en colaboración tendrán el mismo tratamiento fiscal que las rentas del trabajo.

En otro orden de cosas se ha abierto el reconocimiento de la negociación colectiva para estos trabajadores a través de la acción sindical, reconociendo su carácter de trabajadores atípicos.

En la actualidad, continua el debate doctrinal y social sobre esta materia en la idea de sustituir el binomio trabajo asalariado/trabajo autónomo por una norma común de mínimos que se fuera implantando gradualmente.

En todo caso, la figura de los denominados co-co-co (colaboradores en forma coordinada y continuada) en Italia está muy extendida y el concepto de la parasubordinación es conocido y asumido de forma general, por lo que deberá ser importante seguir muy de cerca su evolución.

Aunque estamos todavía pendientes de que se afronte un estudio realmente comparado de las legislaciones nacionales, hasta aquí podemos resumir los casos más significativos en los Estados miembros de la Unión Europea, antes de la aparición de la Ley 20/2007 de 11 de Julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo en España que es, sin duda, hasta ahora la principal aportación legislativa de especial interés por su carácter reciente y su capacidad de integración.

⑤ **En España**, desde hace años en la cultura sindical se había consolidado la figura del TRADE (Trabajador Autónomo Dependiente) que responde en líneas generales a la identificación ya realizada en otros países, cuya barrera de distinción con el “falso autónomo” se encontraba en un terreno difuso. La extensión de la figura y su trascendencia sociolaboral parecía exigir ya respuestas normativas.

Por otra parte, eran ya muchas las voces que venían exigiendo que el sistema de trabajo autónomo o por cuenta propia, que abarcaba a casi un veinte por ciento de la población activa, tuviera un marco legal y conceptual suficiente y equivalente al del Estatuto de los Trabajadores promulgado en los años setenta como principal referente de legislación laboral.

Quizá, la referencia española tenga una especial significación por cuanto el Estatuto recientemente aprobado es resultado en particular de una reivindicación social. Tanto desde el ámbito sindical, cómo empresarial o independiente, España cuenta desde hace al menos diez años con organizaciones específicas del trabajo autónomo que dan respuesta también al fenómeno asociativo de los denominados dependientes o “TRADES”. Si bien, tanto el poder legislativo como ejecutivo han sido sensibles a la necesidad de una regulación, no cabe duda que la influencia asociativa ha sido trascendental.

Además el Estatuto español proviene de un estudio doctrinal que pronto será referencia para cualquier análisis internacional en esta materia. Se trata del Informe de la Comisión de Expertos nombrada por el Ministerio de Trabajo español en 2005 y formada por los profesores Valdés Dal-Ré, Cruz Roche, Del Rey, Saénz y Maroto que, sin duda, realizan un trabajo de gran profundidad y un diagnóstico muy adecuado de la situación, de valor para todo el ámbito de Europa y de los países desarrollados.

La principal característica de la norma española es su carácter integral. De una parte, establece los derechos y deberes de todos los trabajadores por cuenta propia, así como su régimen profesional básico, sin reducir su ámbito a la mera circunstancia del denominado trabajo autónomo económicamente dependiente, que también regula, define y establece como una parte del todo.

Por otra parte, no sólo establece normas jurídicas sino que abarca también los compromisos de protección social a ese colectivo. El profesor Claude Enmanuel Triomphe, por hacer referencia a una valoración fuera del país, analiza tres categorías de garantías concedidas a los trabajadores autónomos, sean o no dependientes, en la nueva norma española:

- Protección contra la discriminación. Se transcriben completamente las directivas europeas sobre la no discriminación en el trabajo a todos los tipos de trabajadores, y no sólo a los asalariados. Resalta también que el texto añade que será misión de los poderes públicos garantizar la eficacia de dicha protección contra las discriminaciones, y en particular el derecho para los

trabajadores autónomos de poder conciliar su actividad profesional y su vida personal y familiar.

- Garantías frente a los riesgos profesionales. Los trabajadores autónomos han de estar protegidos frente a los riesgos profesionales y es función de la Administración Pública velar por la prevención ante los accidentes laborales y el riesgo de producirlos a terceros.

- Garantías económicas. La nueva Ley reconoce la acción directa frente al contratante cuando no se respete el contrato civil entre el ordenante y un trabajador autónomo. Se protege el patrimonio, particularmente la vivienda, en las deudas por obligaciones sociales.

Resalta también Triomphe en su análisis de la Ley española las protecciones que recoge el texto con respecto a la nueva categoría legal del TRADE o trabajador autónomo económicamente dependiente:

- Derecho a vacaciones

- Derecho al descanso entre las jornadas de trabajo

- Límites en cuanto a la dimensión y la duración de los encargos de trabajo

- Notificación previa en caso de rescisión unilateral del contrato con posibilidad de indemnización según establezcan los tribunales

- Identificación de las causas suficientes para la suspensión temporal de la relación de trabajo, en particular cuando está por medio la seguridad del trabajador

Quizá, el elemento más innovador con respecto al resto de las legislaciones europeas conocidas sea la atención a los derechos colectivos. Se establece la posibilidad de firmar

Acuerdos de Interés Profesional, equivalentes a los Convenios Colectivos, siempre que cuenten con la aceptación expresa de cada interesado.

También se regulan las asociaciones profesionales propias de Trabajadores Autónomos como una figura específica de representación de intereses de estos colectivos, sin perjuicio de los derechos de afiliación sindical que quedan expresamente recogidos, o la opción de acogerse a organizaciones empresariales.

No menor importancia tiene en el nuevo estatuto español dos aspectos que resaltamos:

- œ **De una parte**, que se aborda la ordenación legal progresiva de una casi absoluta homologación entre el sistema de protección público de seguridad social con el del resto de los trabajadores, incluso mandata al Gobierno a establecer un sistema de protección por desempleo o cese de actividad, que ya se encuentra en estudio.

- œ **De otra**, que la Ley establece que el Fomento del Trabajo Autónomo, particularmente el que se ejerce de forma independiente en el mercado, es una obligación jurídica del Estado, así como la formación permanente de los trabajadores y la adaptación tecnológica de su trabajo. De esta forma, en una misma norma se aúnan los mandatos de protección de un sistema de trabajo, pero también el apoyo al emprendimiento personal. En la Ley española, de esta forma, empresa y trabajador encuentran un punto de conexión quizá inexistente hasta ahora en todo el marco jurídico internacional.

INTENTO DE CONCLUSIONES

Con todo lo anteriormente expuesto podemos atrevernos a formular un conjunto de conclusiones y de ideas sobre los pasos a dar en el ámbito de determinadas Instituciones Europeas:

- El trabajo autónomo de carácter tradicional, así como, el subordinado con respecto a una empresa o cliente principal, es una realidad que se ha extendido

en Europa en los últimos años. Con especial presencia en los países del sur y en los de más reciente incorporación a la Unión Europea.

- En general, las legislaciones de los países miembros identifican el trabajo autónomo mediante una clasificación “inversa”, determinando que es trabajo autónomo todo aquel que no es subordinado. Por otra parte, de forma general las normativas europeas remiten a las legislaciones nacionales.
- La inexistencia de un denominador común en el ámbito europeo limita la capacidad estadística y de diagnóstico de la situación.
- Coincide en todos los Estados miembros la mayor presencia del denominado trabajo autónomo económicamente dependiente. Se detecta un cierto grado de incertidumbre con respecto a la definición de esta figura, no sólo por el insuficiente y fragmentario marco jurídico, sino también por la confusión existente relativa a la definición concreta del fenómeno y su solapamiento con el problema de los denominados falsos autónomos.
- En todos los casos se constata que existe una realidad de trabajo que no tiene estatus jurídico de subordinado pero que mantiene dependencia económica, y en ciertos casos organizativa.
- El principal factor socioeconómico que puede explicar la proliferación del trabajo autónomo dependiente proviene de las cada vez más frecuentes prácticas de contratación externa, a través de las cuales determinadas actividades que se realizaban por trabajadores empleados ahora se confían a trabajadores autónomos.
- La presencia de trabajo autónomo dependiente ha cambiado en parte la naturaleza del trabajo autónomo hasta ahora conocido, creando nuevas necesidades de protección jurídica y social.
- Por otra parte, desde los sectores tradicionales del trabajo autónomo (comercio, transporte, profesiones liberales) se reclama cada vez más una atención hacia el

colectivo en general, tanto en su vertiente de dimensión empresarial como por su carácter de trabajo habitual y personal, necesitado de regulación y protección.

- En muy pocos años, se ha avanzado en esta materia en algunos Estados. Se han establecido nuevas Leyes en España o Polonia, se han modificado en el mismo sentido las tradicionales normas de Italia o Reino Unido y se trabaja con perspectiva de legislar en Francia. Sin embargo, y a pesar de las coincidencias existentes, estas no provienen de una actuación coordinada de la autoridad legislativa ni administrativa, ni tampoco existe un debate suficiente en el ámbito social ni empresarial.
- Parece llegado el momento de dar un paso adelante a través de las Instituciones Europeas en esta materia, a través de un conjunto de actuaciones que al menos deberían recoger los siguientes aspectos:
 - 1) Estudio comparado de las normativas estatales de aplicación y de los estudios previos ya realizados.
 - 2) Identificación conceptual y de categorías para redefinir una estadística de aplicación europea
 - 3) Formulación de los ámbitos de protección social más urgentes: Prevención de riesgos laborales, coberturas de seguridad social, maternidad y acceso a prestaciones por contingencias de incapacidad. Análisis de las condiciones de trabajo en general
 - 4) Formación profesional
 - 5) Estudio de las normativas fiscales y movilidad en el ejercicio del trabajo.
 - 6) Coordinación de las políticas de promoción y fomento del trabajo autónomo en el ámbito de las nuevas profesiones.

- 7) Articulación de análisis del fenómeno en el marco del Diálogo Social Europeo.

RESUMEN

Es una realidad que en toda la Unión Europea se han extendido las denominadas “nuevas formas de trabajo”, entre las que se encuentra el trabajo independiente que también ha sufrido una fuerte transformación, particularmente, cuando éste se ejerce para una sola empresa en condiciones de subordinación económica, aunque mantenga la independencia jurídica.

Más de veintisiete millones de europeos trabajan por cuenta propia, aunque las estadísticas son de valor relativo, si tenemos en cuenta la heterogeneidad del colectivo y las diferentes referencias nacionales.

El fenómeno que más se extiende es el conocido como trabajo autónomo económicamente dependiente, fenómeno al que se ha dado respuesta normativa en varios países miembros, pero sobre el que no existe, ni siquiera, un suficiente debate entre los agentes sociales europeos ni en las Instituciones.

El Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas sobre la modernización del Derecho del Trabajo o la Recomendación del Consejo relativa a la seguridad y salud en el trabajo de Febrero de 2003, avanzan tímidas respuestas, pero que no pasan de ser referencias sectoriales o simples posiciones doctrinales.

Parece llegado el momento de dar respuesta a través de disposiciones europeas en esta materia, ya que comienza a extenderse la idea común de que el trabajo, más allá de su definición, merece y necesita una protección general, sin dejar este espacio reservado en exclusiva al considerado jurídicamente subordinado.

La experiencia contrastada de España, Italia o Polonia, deben ser estudiadas detenidamente.