

SINDLAB-AUTONOMOS

ENFOQUES JURIDICOS ESPAÑOLES SOBRE TRABAJO AUTONOMO

I. En 2009, la Revista Internacional del Trabajo de la OIT (vol. 128, 2009, num. 1-2) ha publicado el artículo “La externalización del derecho del trabajo”, de Enrique Ojeda Avilés (Universidad de Sevilla), que incluye un apartado sobre “el trabajador periférico”, que interesa reproducir.

Durante toda la primera época del derecho del trabajo, el protagonista de la vida social y política fue el trabajador subordinado (por cuenta ajena), mientras que la condición del autónomo y el semiautónomo quedaba relegada al oscuro ámbito de los contratos de obra o servicio, a la actividad de profesionales como los abogados y médicos, y a las llamadas “zonas grises”.

La enorme superioridad numérica de los asalariados se sumaba a la dinámica sindical y reivindicativa para destacar sobremanera la diferencia entre ellos y los autónomos. Las cuestiones que suscitaba la actividad externa al ámbito laboral se circunscribían a los problemas de identidad y frontera entre el trabajo subordinado y una amplia gama de actividades y tareas personales independientes: los litigios en esta materia se resolvían indicando si debía aplicarse la legislación laboral o bien la civil, mercantil o administrativa.

En los primeros años ochenta, sin embargo, el número de autónomos comenzó a crecer significativamente a fin de evadir las leyes laborales y fiscales; por ejemplo, en el Reino Unido pasan de dos a alrededor de tres millones durante esos años. En aquel momento, surge la distinción entre quienes podían calificarse como autónomos de hecho y de derecho, pues algunos lo eran solo a efectos jurídicos, ya que reunían las características legales del trabajador independiente, pero no lo eran a efectos económicos, debido a su vinculación exclusiva o principal a un solo cliente.

Estamos hablando, de cualquier modo, de personas que prestan su esfuerzo mental o físico en un servicio a otros, sin contar en principio a los contratistas que asumen un servicio u obra realizado por otros, cuyo distanciamiento con el trabajador subordinado se hace más amplio. Desde mediados de los años noventa, en algunos sectores como la construcción el número de obreros “autónomos” o “independientes” alcanza cotas importantes en comparación con los subordinados.

El derecho del trabajo comienza a proteger paulatinamente a estos trabajadores en los aspectos más vitales. En Alemania, la Ley Federal de Vacaciones de 1963 ampara también a los “parasubordinados”, y la Ley de Convenios Colectivos de 1969 autoriza la negociación colectiva y la huelga a los autónomos, si estos dependen económicamente de un solo cliente en al menos la mitad de sus ingresos, o en la tercer parte de ellos si

ejercen en el sector de medios de comunicación. Esta última posibilidad ha tenido considerable repercusión práctica en las emisoras de radio y televisión.

En cuanto al Reino Unido, las medidas de prevención de riesgos laborales amparan a los autónomos desde 1974, la igualdad de trato desde 1996 y el salario mínimo desde 1998.

En algunos países las normas puntuales sobre tal o cual aspecto dejan pasado a una regulación más global cuando se reconoce que ha adquirido importancia un supuesto que inicialmente apenas la tenía. Así, en Italia, el régimen normativo de la relación de trabajo “cococo” (colaboración coordinada y continua) se amplía desde el escueto artículo originario enunciado en el Código de Enjuiciamiento civil a varios artículos en el Decreto Legislativo 276/2003, relativo a la ocupación y el mercado de trabajo. Estos disponen la formalización escrita del contrato, una remuneración proporcionada y la justa causa para la extinción del propio contrato, entre otros derechos, aunque también establece el deber de discreción.

En España, las aproximaciones puntuales en prevención de riesgos dieron paso a la ambiciosa Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajador Autónomo. En ella se distingue entre las normas dirigidas al trabajador autónomo en sentido propio (derechos fundamentales de igualdad, intimidad, tutela judicial, etc y garantías como la posibilidad de acción directa contra el empresariado principal en las subcontratadas) y las aplicables al “autónomo económicamente dependiente”. Esta figura corresponde a los autónomos cuyos ingresos provienen de un solo cliente al menos en un 75%, a los cuales se les reconoce principalmente los derechos a contrato escrito, negociación colectiva, vacaciones y descansos, justa causa para la extinción del contrato y jurisdicción laboral.

II. Un artículo anterior del mismo autor (“La sindicación de los trabajadores autónomos y semiautónomos”, en: Sindicatos y Cambios Económicos y Sociales, Agustín García Laso y Wilfredo Sanguinetti Raymond, editores. Ediciones Universidad de Salamanca, 2003 (Por gentileza de Oscar Ermida Uriarte).

En Europa, una parte de la doctrina viene impulsando la inclusión total o parcial de los autónomos y semiautónomos en el derecho del trabajo, para que éste se vaya convirtiendo en derecho de todo el trabajo humano útil.

Se diferencia a los semiautónomos porque, aun cuando son formalmente autónomos, están sometidos a una dependencia económica, al tener un solo cliente o muy pocos clientes, cuyos pedidos les son vitales. Es el caso de los asesores inmobiliarios, analistas de sistemas informáticos, vigilante de aparcamiento, franquiciado, agentes de seguros, transportistas y repartidores, encuestadores, guías turísticos, personal de limpieza, modelos publicitarios, colaboradores de prensa y reporteros gráficos, algunos teletrabajadores.

En términos jurídicos, los semiautónomos no tienen subordinación ni ajenidad, pero aparece una ajenidad “subyacente”, por el hecho de trabajar continuada y principalmente para otro.

Los trabajadores semiautónomos pueden deslizarse fácilmente hacia la situación de “falso autónomo”, cuya dependencia no es sólo económica sino personal. No se sujetan a horarios ni ejercen su trabajo en los locales de la empresa, ni sufren el control personal

Tradicionalmente, estos colectivos autónomos se han organizado en asociaciones empresariales, o asociaciones y organizaciones profesionales de régimen jurídico incierto, mediante las cuales negocian y plantean medidas de conflicto similares a las laborales (negociación colectiva, huelga), ante las administraciones públicas y grandes empresas de servicios, demostrando interés por instrumentos típicamente sindicales como esos.

Se ha señalado que existe entonces un objetivo interés de los trabajadores autónomos por el sindicalismo.

Por un lado, la emergencia masiva de nuevas actividades desempeñadas de manera autónoma no siempre conduce a situaciones de predominio socioeconómico, siendo relativamente frecuente el caso inverso de vinculación a grandes monopolios que utilizan sus esfuerzos en condiciones semindependientes, que los sitúan en una posición híbrida de asunción de riesgos, obtención de beneficios y simultáneamente subordinación económica. Como resultado, multitudes de profesionales carecen de colegios u organizaciones profesionales.

Por otro, el sindicalismo tiene una serie de ventajas:

- el régimen legal es más favorable.
- la tutela judicial es más eficaz.
- el trabajo sindical tiene un mayor prestigio reivindicativo y eficacia defensiva, tanto por los medios económicos, como por la masa global de afiliados y la penetración social de las confederaciones clásicas, así como por la capacidad de audiencia ante los poderes públicos e informativos.
- los sindicatos influyen sobre la actividad contractual (también mercantil, no solo laboral) de las empresas.
- la gestión de la seguridad social, ya que los sindicatos participan en los órganos colegiados de gestión de organismos sociales y económicos.

Pero frecuentemente existen limitaciones legales a la afiliación de los trabajadores autónomos a los sindicatos. En estos casos, el modelo sindical parte de una visión de la sociedad en donde el sindicalismo pertenecía a los sectores más desprotegidos del mundo laboral, con los cuales no podían equipararse plenamente los autónomos, para los cuales ya existían colegios y asociaciones. Se trataba de un sindicalismo de reivindicación primaria, es decir, del trabajador frente a su empresario, vinculados entre si por contratos de trabajo, todavía en la época en la que no existían reivindicaciones de segunda generación entre pequeños autónomos y un gran empresario, en el marco de los contratos de obras o servicios libres.

El enfoque a favor de la organización sindical de los trabajadores autónomos parte de valorizar la existencia de una voz y respuesta colectiva. El sindicalismo les puede prestar una voz experimentada, con técnicas muy tamizadas por la ley y la jurisprudencia.

Desde la perspectiva estatal, para un funcionamiento equilibrado de la sociedad, interesa facilitar a estos nuevos autónomos de segunda generación una respuesta moderna y ágil. La incorporación a las organizaciones sindicales permite generalmente integrar socialmente al colectivo, coordinando los salarios y el mercado de trabajo.

Las reivindicaciones desmesuradas de algunas asociaciones y colegios podrían moderarse, al entrar a formar parte de una confederación y de sus componentes

Se encuentran también opiniones más precavidas sobre el encuentro de estos dos sectores, que solicita cuidado un indistinto derecho de la profesión, por ser básica la inferioridad económico-social del trabajador dependiente:

- extender a los autónomos derechos que en manos de los trabajadores dependientes les permiten negociar en pie de igualdad con la contraparte, puede llevarlos a posiciones de preeminencia o, al menos, a un sistema de relaciones interprofesionales en donde la actividad laboral se diluye en actividad empresarial.
- el peligro en la ampliación de los derechos colectivos a los autónomos es la expulsión de los trabajadores dependientes del mercado. Un autónomo tiene mayor flexibilidad para negociar sus condiciones que un trabajador subordinado, e incluso cuesta menos en cuanto a cotizaciones a la seguridad social. Por lo tanto, su mera existencia provoca una tendencia a prescindir de empleados para contratar a los externos, sin vacaciones, jornada máxima y salario mínimo.
- existe una disfuncionalidad instrumental. A diferencia de los trabajadores subordinados, cuyo contrato les obliga a someterse personal y económicamente al empleador, los autónomos, además de colectivos muy débiles, presentan colectivos muy poderosos. Otorgarles un poderoso instrumental negociador trastocaría el equilibrio contractual que se pretende, llevando a un desequilibrio a la inversa.
- puede provocar una distorsión de la competencia, como razón emparentada con la anterior. Existen terceros afectados, preferentemente empresas competidoras con la contratante, Es la cuestión sobre hasta que punto la actualidad negociadora de convenios laborales puede suponer una practica restrictiva de la competencia.. La principal función del sindicato, que es participar en la regulación de las condiciones de trabajo, puede quedar bajo sospecha.

