



Tesis de Doctorado

El Trabajo Autónomo: Un Análisis Internacional y Comparado de México, España e Italia

Tutor

Profesor Michele Tiraboschi

Asesor

Doctor Alfredo Sánchez-Castañeda

Candidato

Alma Elena Rueda Rodríguez

**Escuela Internacional de Doctorado en Formación de la Persona y Mercado Laboral
Ciclo XXVIII
Universidad de Bérgamo
2016**

A mis padres y a mi hermano, por que por ellos soy lo que soy.

ÍNDICE

EL TRABAJO AUTÓNOMO

AGRADECIMIENTOS	1
RESUMEN	3
CAPITULO I	
LAS TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO CLÁSICO	
1. El derecho del trabajo y su sus fines	4
1.1. La era de la prohibición	
1.2. La era de la tolerancia	
1.3. La era de la reglamentación	
1.4. La era de la flexibilidad	
2. La crisis de la relación laboral	11
3. Las nuevas relaciones de trabajo y los retos que implican	13
3.1. Relaciones de trabajo encubiertas	
3.2. Relaciones de trabajo triangulares	
3.3. Trabajo informal	
3.4. La tecnología y su repercusión en las nuevas formas de trabajo	

CAPITULO II

EL TRABAJO AUTÓNOMO EN MÉXICO

1. El Trabajo Autónomo en México	24
1.1. La problemática de la pluralidad terminológica	
1.1. ¿Existe un Marco Jurídico en México?	
1.2. Funcionalidad del trabajo autónomo	
2. El Trabajo Parasubordinado	34
3. La zona gris del derecho del trabajo	38
3.1. El Falso Autónomo	
4. La protección social	39
5. La necesidad de un marco normativo para el trabajo autónomo y el reconocimiento del trabajo parasubordinado	42

CAPITULO III

EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA

1. El Trabajo Autónomo en España	46
1.1. Trabajo Autónomo	
1.1.1. Sujetos expresamente incluidos y excluidos del trabajador autónomo	
1.2. El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente	
1.2.2 Rasgos caracterizadores del TRADE	
1.2.3 Sujetos excluidos	
1.3. Falsos Autónomo	
2. Fuentes y normativa aplicable al Trabajador Autónomo	54
2.1. Ley 20/2007 del 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo	
2.2. Normativa común relativa a la contratación civil , mercantil o administrativa	
2.3. Pactos establecidos individualmente	

2.4. Usos y costumbres	
2.5. Acuerdos de interés profesional	
2.6. Inaplicación relativa de la legislación laboral	
3. Régimen Profesional del Trabajador Autónomo	58
3.1. Derechos fundamentales y libertades públicas	
3.2. Deberes profesionales	
3.3. Derechos colectivos de los trabajadores autónomos	
3.4. Seguridad Social	
4. Régimen del Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE)	63
4.1. Contrato del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente	
4.2. Acuerdos de Interés profesional	
4.3. Condiciones del trabajo económicamente dependiente	
4.4. Interrupción de la actividad	
4.5. Extinción de la actividad	
4.6. Resolución de Controversias	
5. Seguridad Social	74
5.1. Antecedentes	
5.2. Régimen Especial Trabajadores Autónomos	
5.2.1. Incapacidad Temporal	
5.2.2. Incapacidad Permanente	
5.2.3. Maternidad y Paternidad	
5.2.4. Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural	
5.2.5. Jubilación	
5.2.6. Cese de actividad o desempleo	
6. La experiencia del trabajo autónomo en España	83

CAPITULO IV

EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ITALIA

1. El Trabajo Autónomo en Italia	86
1.1. Distinción entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo	
1.2. Contratto d'opera	
1.2.1. Ejecución de la obra	
1.2.2. Remuneración	
1.2.3. Desacuerdos y vicios de la obra	
1.2.4. Terminación unilateral del contrato	
1.2.5. Imposibilidad de la ejecución de la obra	
1.3. Profesiones intelectuales	
1.3.1. Normativa aplicable a las Profesiones intelectuales	
1.3.2. Ejecución de la obra	
1.3.3. Honorarios	
1.3.4. Recisión del contrato	
2. El Trabajo Parasubordinado	93
2.1. Antecedentes	
2.2. Collaborazione Coordinata e Continuativa	
2.2.1. Sujetos excluidos	
2.2.2. Contrato	
2.2.3. Remuneración	
2.2.4. Obligaciones y Derechos	
2.2.5. Extinción del contrato	
2.2.6. Prohibición de la colaboración	
2.3. Collaborazione Coordinata e Continuativa a Progetto	100
2.3.1. Reforma Fornero	
2.3.2. Jobs Act	
2.3.3. Diseño de Ley del 15 de octubre de 2015	
3. La problemática de los casos se que se encuentran en el área gris entre autonomía y subordinación	105

4. El Falso Autónomo	106
5. La Seguridad Social	107
5.1. Trabajo Autónomo	
5.1.1. Casse previdenziali	
5.1.2. Gestione Separata del Istituto Nazionale della Previdenza Sociale	
5.2. Trabajo Parasubordinado	
5.2.1. Incapacidad por enfermedad	
5.2.2. Incapacidad por Maternidad	
5.2.3. Permiso por maternidad o paternidad	
6. La experiencia del trabajo autónomo en Italia	113
CONCLUSIONES	116
LITERATURE REVIEW	121
BIBLIOGRAFÍA	214

AGRADECIMIENTOS

Conocer al Profesor Michele Tiraboschi ha sido una experiencia formidable y ha representado una extraordinaria oportunidad materializada en tres años magníficos de estudio y de aprendizaje, tanto académico como personal, por ello quiero agradecer en primer lugar al profesor, por su confianza al abrirme las puertas de la Escuela Internacional de Doctorado en Formación de la Persona y Mercado del Trabajo de la Universidad de Bérgamo, así como por la oportunidad de colaborar con ADAPT.

También quiero agradecer al Doctor Alfredo Sánchez-Castañeda por ser un maestro y, sobre todo, un amigo, porque siempre ha tenido una respuesta sensata y porque sus consejos han sido indispensables para mi formación profesional y personal. Gracias por su paciencia y por su tiempo, pero sobre todo, por creer en mí.

Al Dr. Carlos Reynoso Castillo porque gracias a él confirmé mi vocación y mi pasión por el Derecho del Trabajo.

Agradezco a Lavinia, Francesca y a María Teresa por el gran apoyo que me brindaron en estos tres años, por su disposición y por su amabilidad.

También quisiera agradecer a esa gente maravillosa que ha hecho que estos años fueran mucho más fáciles y felices, a Rossana y Adriana, porque desde el primer momento me han ofrecido su amistad sincera y me hicieron sentir querida y en casa.

A Alejandra, Alessandra y Carmen por su complicidad. A Arturo, Miriam, Argelia, Cindy, Yunit y Jacob porque a pesar de la distancia nunca han estado lejos.

A Enrique, por estar siempre, por su paciencia y por todo su amor.

A mi Familia, porque siempre me han acompañado y han hecho magnífico mi camino.

Por último, y no por ello menos importante, agradecer a mis padres por todo su amor y por el gran apoyo que me han brindado siempre, pero sobre todo, por enseñarme a soñar.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad el estudio jurídico del trabajo autónomo a través de tres distintas perspectivas. El primer capítulo nos introduce al tema analizando cómo es que las relaciones de trabajo estaban claramente marcadas por la subordinación, pues han cambiado, dando paso a distintas formas de trabajo, tal y como lo son el trabajo autónomo. El segundo capítulo está dedicado a la situación en México y en el cual se evidencia una laguna legislativa existente sobre el tema, así como las principales dificultades que afronta este escenario en el país; mientras que en el tercer capítulo, se estudia la situación en España, país que cuenta con una legislación específica que regula al trabajo autónomo y al trabajo autónomo económicamente dependiente. Finalizando con el cuarto capítulo, referente a el análisis de la realidad italiana, respecto al trabajo autónomo, así como al trabajo parasubordinado, también llamado, trabajo autónomo económicamente dependiente.

Capítulo I

LAS TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO “CLÁSICO”

SUMARIO: 1. El derecho del trabajo y su sus fines. 2. La crisis de la relación laboral. 3. Las nuevas relaciones de trabajo y los retos que implican

1. El derecho del trabajo y su sus fines

El trabajo ha estado presente desde que existe el hombre, ya que en todo momento de la historia el ser humano ha realizado alguna actividad para sobrevivir, sin embargo, referirnos específicamente al derecho del trabajo en sí, es hablar de una disciplina de reciente creación relativamente y, como lo establece el maestro Mario de la Cueva, es también referirse a uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases.

Si bien el trabajo como actividad humana ha estado presente desde que existe el ser humano, su concepción ha sido distinta a través del tiempo, pues su percepción depende del momento histórico y las circunstancia bajo las cuales lo estudiemos; por ejemplo, durante la Edad Antigua sólo existían las relaciones de esclavitud, lo que impidió el nacimiento del derecho laboral, sin embargo, durante la Revolución Francesa y la Revolución Industrial, el conjunto de transformaciones económicas, tecnológicas y sociales originaron el comienzo de problemas sociales y laborales, los cuales suscitaron nuevas ideologías que demandaban un derecho del trabajo que protegiera los abusos y que mantuvieran en igualdad de condiciones al trabajador frente al empleador.

Es así que se deben identificar cuatro etapas clásicas del derecho del trabajo: la era de la prohibición, la era de la tolerancia, la era de la reglamentación y, por último, la era de la flexibilidad; siendo ésta última la que, a nuestro parecer, es la más significativa para el presente estudio, pues es ésta la que permite el nacimiento de nuevas formas de relaciones laborales, como lo es el trabajo autónomo, materia de nuestro presente estudio.

A continuación, realizaremos una breve síntesis de cada una de estas etapas.

1.1.La era de la prohibición

Este período es considerado como el inicial, pues los antecedentes previos a éste no pueden ser considerados como parte de la historia del trabajo, puesto que el nacimiento de las relaciones laborales comienza junto con la percepción del Estado, ya que previamente no existía un ordenamiento en específico que regulara las relaciones laborales, sino por el contrario, éstas eran reguladas por diversos ordenamientos, los cuales se destacaban por la prohibición coercible de los derechos laborales y que, entre otras cosas, prohibían la asociación profesional y la huelga (Código Penal Francés de 1810 y la Ley Chapellier).

En síntesis, esta era significaba una penalización de toda actividad que tuviera como objeto la mejoría de las condiciones laborales, sin embargo, la necesidad de un derecho laboral que protegiera a los trabajadores se hizo presente mediante los movimientos sociales y con base de las ideas socialistas de Carlos Marx y Federico Engels, a través del Manifiesto del partido comunista y la Contribución a la crítica de la economía.

1.2. La era de la tolerancia

Con los movimientos sociales mencionados fue como comenzó la era de la tolerancia, toda vez que aquí se consagró la etapa de la libertad de la coalición, la cual trajo consigo diversas acciones, tales como la libertad de asociación profesional, la licitud de la huelga y la posibilidad de celebrar contratos de trabajos, empero, aunque todos estos derechos ya no estaban penalizados, debemos indicar que tampoco existía una reglamentación en la materia, más bien, era una ausencia de derecho aplicable.

Los avances que se lograron en esta era de la tolerancia no tenían como objetivo principal afectar al derecho del trabajo, sin embargo, repercutieron directamente en éste, puesto que se originó un reconocimiento y un respeto hacia las instituciones y hacia los principios que caracterizaban al derecho laboral, los cuales fueron la novedad en el siglo XIX, pero sin embargo, éstos no se encontraran aún establecidos en alguna legislación. Es por esto, que al paso del tiempo se presentó la evidente y constante necesidad de reglamentar estos temas por parte de los Estados, y fue de esta manera en que diversas naciones europeas comenzaron a legislar en materia social, etapa a la que se denomina: La era de la reglamentación.

1.3. La era de la reglamentación

Como ya se señaló, la libertad de coalición, la libertad de asociación profesional, la licitud de huelga y algunos otros derechos laborales, eran permitidos pero no se encontraban aun reglamentados, por tal motivo, esta época jugó un papel muy importante para los Estados, ya que éstos comienzan a establecer normas encaminadas a las relaciones laborales, tanto a nivel individual como a nivel colectivo; vale la pena destacar que el establecimiento de este tipo de legislación no sólo sucedió a nivel nacional, sino también a nivel internacional, ya que en 1919 la

Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada como parte del Tratado de Versalles, el cual dio por finalizada la Primera Guerra Mundial. Desde esta época es que la OIT juega un papel fundamental para el derecho laboral, toda vez que siempre ha contribuido y ha fomentado la reglamentación del derecho del trabajo a través de sus convenios internacionales y sus recomendaciones. Posteriormente, al terminar la Segunda Guerra Mundial, los derechos sociales y la importancia de una justicia social establecidos en la Constitución de la OIT se reafirmaron una vez más en la Declaración de Filadelfia (1944), en la Carta de las Naciones Unidas (1945) y en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre (1948), instituyendo al trabajo como un derecho humano fundamental, lo que significaría la consolidación del derecho del trabajo a nivel internacional.

A partir de esta etapa el derecho del trabajo se reconoce en diversas legislaciones, teniendo como principal característica ser un derecho protector, pues existe una condición de inferioridad en donde se considera al trabajador inferior respecto del empleador; en este sentido, el derecho laboral tiene como finalidad proteger al empleado, pues como mencionó Sinzheimer, la función del Derecho del Trabajo es la de que el hombre no sea tratado igual que las cosas. Lo anterior se reflejaría directamente tanto en la legislación laboral como en los principios generales del derecho en el ámbito laboral.

Al respecto, cabe mencionar que los principios generales del derecho en materia laboral son normas enunciativas propias de la materia de valor genérico que condicionan y orientan la comprensión del ordenamiento jurídico, tanto para su aplicación o integración, como para la elaboración de nuevas normas. En tal sentido, son verdades fundantes de un sistema de conocimientos, admitidas como tales por ser evidentes, por haber sido comprobadas, así como por motivos de orden práctico.

Respecto a los principios generales del derecho del trabajo, el profesor argentino Américo Pla, propone los siguientes:

- El principio protector es la principal distinción frente a las otras ramas jurídicas, y es también el fundamento y la razón de ser del derecho laboral, pues consiste

en dar preferencia a una de las partes – el trabajador –, con la finalidad de crear una igualdad sustantiva y real entre éste y su empleador, pues tiene como propósito nivelar las desigualdades que se presentan. La protección de este principio se puede aplicar con reglas: la regla *In dubio pro perario*, que faculta al juzgador o intérprete de la ley a aplicar, el sentido de la norma que mayores beneficios traiga al trabajador. La segunda es la regla de la norma más favorable, la cual determina que si fuese el caso de aplicar más de una norma, se deberá aplicar aquella más favorable al trabajador, inclusive, sin importar los criterios clásicos de la jerarquía; y, por último, la regla de la condición más beneficiosa, que indica el criterio por el cual la norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables del trabajador.

- Principio de irrenunciabilidad. Es la imposibilidad jurídica por parte del trabajador de privarse voluntariamente de uno o más derechos concedidos por la ley laboral.
- Principio de continuidad. Éste no puede ser explicado sin tener en consideración que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, es decir, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de un acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral presupone una vinculación que se prolonga, por lo cual este principio de continuidad representa la seguridad de los trabajadores de conservar el empleo. Su alcance más importante es la preferencia por los contratos de duración indefinida.
- Principio de primacía de la realidad. Este principio instituye, que si la realidad y la práctica estuviesen en discordancia, se debe dar preferencia a los hechos, dando mayor importancia a la práctica que a lo que estuviese pactado por las partes, lo anterior con el fin de evitar la simulación u ocultamiento de relaciones laborales.
- Principio de racionalidad. Consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, debe proceder conforme a razón; es un principio que se fundamenta desde un enfoque filosófico, pues busca influir por

medio de la razón en el proceder de los individuos

De esta manera es como a través de la legislación laboral y de los principios generales del derecho instituidos en la era de la reglamentación, se percibe al derecho del trabajo como un modelo caracterizado por relaciones de trabajo homogéneas, constituidas por empleos estables, regulares y continuos, ocupados por trabajadores que laboran a tiempo completo, ejecutando su trabajo para un solo empleador, bajo su control y en el mismo lugar de la empresa tal y como lo describe el profesor Alfredo Sánchez-Castañeda. Lo anterior será la imagen “clásica” de una relación laboral, que irá transformándose en la era de la flexibilidad así como lo evidencia el doctor Jesús Cruz Villalón “...dentro de lo que ha sido hasta el presente núcleo clásico de la realidad social sobre el que actuaba la normativa laboral, dentro de aquel tipo de relaciones respecto de las cuales nunca se ha dudado su carácter de prestación laboral, comprobamos ahora como la respuesta legal no es uniforme ni rígida”

1.4. La era de la flexibilidad

La era de la flexibilidad laboral o también llamada desregulación laboral, comienza en la segunda mitad del siglo XX, en donde la mayoría de las políticas económicas de todas las naciones estuvieron influenciadas, por lo que se le denominó el “estado interventor”, que colocó el acento en una política de gasto, orientada principalmente, a estimular la demanda y lograr el bienestar a través del incremento del gasto social; permitió enfrentar una severa crisis y recuperar el crecimiento económico y la estabilidad. La política económica que aplicó tenía como objetivo la ampliación del consumo privado a través del incremento del gasto público, especialmente de su componente social.

El estado de bienestar tuvo su logro más importante al constituirse en una fórmula de

pacificación social en las democracias liberales, esta fórmula tuvo dos componentes:

- a. La obligación explícita, jurídica y política que asume el Estado de suministrar apoyo y asistencia a los que han sido afectados por el mal funcionamiento del mercado, y
- b. El reconocimiento también explícito, formal y legal de los sindicatos como interlocutores en la negociación colectiva, no sólo en los aspectos laborales, sino también en los planes del gobierno.

Es así como este modelo fue progresivamente generando excesivas presiones y demandas sobre el Estado que al conjugarse en recesión, el renacimiento de la inflación y el desempleo hicieron imposible que el Estado pudiera seguir cumpliendo con sus funciones y, en consecuencia, el crecimiento excesivo del Estado tendió a desplazar y desestimular a la inversión privada. De esta forma, el modelo de bienestar entra en una fase de declinación caracterizada por una crisis hacia principio de la década de los años setenta, junto con notables cambios que se gestaron con la economía internacional, la cual era más global e independiente a raíz de la apertura comercial, se afirmó de esta manera que el Estado a finales del siglo XX se encontraba inmerso en un proceso de desregulación y de transnacionalización de las economías nacionales, en donde la dicha transnacionalización o mundialización de las economías nacionales se manifestó a través de diversas formas, tales como: por medio del nacimiento y expansión de las empresas multinacionales, por medio de los movimientos migratorios y por medio de los procesos de integración económica regional, entre otras. Bajo esta situación, fue necesario flexibilizar, con sentido práctico y actual, las complejas relaciones laborales. Hubo que responder a los reclamos, adecuar el régimen jurídico al proceso de la reconversión industrial, económica y política, clave para la excelencia y competitividad inherente al nuevo orden económico mundial y la modernización, por lo tanto, surge el término flexibilidad laboral, ya que el neoliberalismo consideraba al derecho del trabajo y al derecho de la seguridad social como dos obstáculos para este modelo económico.

De esta manera, el término “flexibilidad” fue establecido como el concepto idóneo para referirse a los cambios en la regulación jurídica del trabajo, que fueron “necesarios” para adecuarse a las transformaciones de una economía global que pasa por momentos complicados. Es un término que se incorporó al lenguaje jurídico-laboral y que se relaciona directamente con la tendencia evolutiva que ha seguido el derecho del trabajo. Hacer referencia a la flexibilidad laboral es estudiarla en sus dos tipos: La flexibilidad interna y la flexibilidad externa.

2. La crisis de la relación laboral

La concepción tradicional de la noción de relación de trabajo de este concepto permite identificar tres elementos comunes de manera general sin importar la legislación que se estudie, los cuales son: la prestación de un trabajo personal, el pago de un salario y la subordinación jurídica.

Las partes –el empleador y el trabajador– son indispensables para la existencia de la relación laboral. El trabajador es aquella persona física que brinda un servicio de forma presta un trabajo personal, subordinado y remunerado a otra persona física o moral a la que se le denomina patrón. Aunque la relación laboral a primera instancia no podría concebirse con la ausencia de alguno de estos dos sujetos, la realidad puede llegar a ser otra, pues en la actualidad se trata de ocultar, eliminar u omitir la figura del empleador, ya que sin él no existiría un vínculo de derechos y obligaciones, siendo el caso de algunos nuevos contratos de trabajo, tales como el de la subcontratación laboral.

Como ya se dijo, otro elemento principal de la relación laboral es la prestación del trabajo, entendiéndose a ésta como la realización de una actividad por parte del trabajador a favor o para utilidad del empleador. Dicha actividad puede revestirse de diferentes características, tales como el grado de intelectualidad o de esfuerzo físico que se requiera, y como contraprestación a esta actividad, el empleador estará

obligado a pagar un salario.

Por otro lado, la subordinación como rasgo distintivo y fundamental de la relación laboral y para la aplicación del derecho del trabajo, fue propuesta por Ludovico Barassi, quien la define como la sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador; es considerada como el elemento característico del contrato de trabajo o de la relación laboral, ya que de ésta se desprende el poder de autoridad que tiene el empleador sobre el empleado durante la realización de las labores que deba cumplir. Cabe mencionar que la doctrina de diversos países llaman a la subordinación como dependencia.

Sobre el tema, es importante enfatizar que esta subordinación es meramente jurídica y relativa a la prestación de trabajo, y que de ninguna manera podrá ser una subordinación económica o personal.

Respecto del tema, se debe mencionar que la doctrina francesa y su legislación han clasificado a las facultades otorgadas al empleador, por medio de la subordinación, de la siguiente manera: poder de dirección, que le permite al empleador tomar decisiones, tanto de gestión de la empresa como de la administración de los recursos humanos; poder reglamentario, que faculta al empleador para establecer reglamentos interiores de trabajo de forma unilateral; y, el poder disciplinario, que faculta al empleador para sancionar a los trabajadores cuyo comportamiento sea inadecuado o cuando ellos contravengan las disposiciones legales o los reglamentos interiores de trabajo.

Es así como la subordinación, siendo el elemento característico de toda relación de trabajo, es también, sin lugar a dudas, el elemento que se encuentra en mayor predicamento ante las nuevas modalidades de contratación laboral, ya que al buscar poner entre paréntesis la prestación de un servicio, se ha recurrido a técnicas de ocultamiento o simulación, representando un verdadero reto al momento de establecer derechos laborales y, por consecuencia, dejan ver la necesidad de evolución de esta noción ante el debilitamiento que tiene la visión clásica.

De esta manera es que nos encontramos frente a una crisis de la subordinación, en la que se enfatizan dos posturas al respecto; la primera sostiene que, ante un desolador panorama, se opta por la eliminación de la subordinación como un factor determinante en la relación laboral, esto es, expresa claramente que estos nuevos cambios en las relaciones laborales son un certificado de defunción del derecho del trabajo; mientras que la segunda aboga por la subsistencia de la preponderancia de la subordinación como factor determinante de la tutela laboral, pero siendo ésta sometida a una gran dosis de flexibilización en su regulación.

En consecuencia, se puede afirmar que cuando se refiere a una crisis de la subordinación, es también referirse a una crisis del contrato de trabajo e, incluso, a una crisis del derecho del trabajo, puesto que ni el contrato de trabajo, ni el derecho del trabajo podrían ser concebidos sin la existencia de la subordinación, pues tienen una relación intrínseca que es la que nos hace inimaginable concebirlos individualmente, sin embargo, en nuestros días, en la era de la flexibilidad, la parasubordinación es la respuesta directa a los cuestionamientos y a la crisis de la subordinación. De esta forma estas situaciones dudosas se presentan en estas zonas grises como consecuencia de esta nueva figura.

Uno de los cambios más importantes a los que hicimos alusión, es el nacimiento de las nuevas relaciones de trabajo, las cuales, a su vez, son el reflejo directo de la crisis de la noción de subordinación, la cual, como ya lo hemos mencionado, forma parte (esencial) de la crisis del derecho laboral, que hoy se ve cuestionado desde diversos ángulos, tales como la economía neoliberal, la política, las pautas culturales posmodernas e individualistas, entre otros factores.

3. Las nuevas relaciones de trabajo y los retos que implican

Mencionar las nuevas relaciones de trabajo es referirse a un fenómeno caracterizado por la transformación en la forma en que se genera el vínculo jurídico-laboral clásico

pues la concepción de trabajo estable ha cambiado para dar paso a las nuevas relaciones de trabajo, las cuales, a su vez, se han adaptado a las recientes formas de producción y a las actuales circunstancias económicas, tecnológicas y sociales.

De tal forma, las nuevas relaciones laborales también han creado nuevas formas de contratación laboral, también llamadas formas “atípicas” de contrato individual o trabajo precario. Se le dará el carácter de atípico, al contrato de trabajo que dentro de su estructura carezca de uno o más de los elementos típicos, es decir: a) que no sea a tiempo completo; b) que no se cumpla dentro de los límites de la jornada máxima; c) que su duración no sea indefinida; d) que sea realice bajo la subordinación de una persona distinta a la que abona la remuneración; o e) que se realice fuera del centro de trabajo del empleador.

Los contratos de trabajo atípico tiene como principal característica a la flexibilidad, es así que uno de los principales problemas de estas nuevas formas surge cuando al estudiarlas nos damos cuenta que éstas, en la mayoría de los casos, se caracterizan por la inestabilidad en el empleo y la precarización del mismo, por las altas tasas de desempleo abierto y por la generalización del trabajo no asalariado y por la existencia de un trabajo temporal que parece más regla que excepción.

Sin embargo, en nuestros días el gran cuestionamiento es poder responder si estas formas son las llamadas atípicas o, en realidad, las clásicas se convertirán en nuestros días en contratos atípicos, pues estamos frente a un futuro nada alentador, en donde el mercado laboral de hoy aracterizado por ser constantemente cambiante se inclina ante estas nuevas formas de contratación que, entre otras cosas, tienen un inmenso carácter de felxibilidad.

A continuación, realizaremos un breve estudio sobre las nuevas relaciones laborales, destacando que es imposible estudiar todas estas nuevas formas de trabajo, ya que por su complejidad y su riqueza de cada una de éstas podrían constituir el objeto principal de una investigación, por lo que hemos decidido hacer referencia a las que a nuestro parecer son las más relevantes, y por ende han motivado un tratamiento distinto por parte de la legislación y la doctrina. Para facilitar su estudio hemos

realizado una simple clasificación que nos permitirá estudiarlas de una manera más simple, hemos decidido clasificarlas en relaciones de trabajo: triangulares, encubiertas, de trabajo informal y, por ultimo mencionaremos la repercusión que tienen las nuevas tecnologías en las nuevas relaciones de trabajo. Es importante destacar que, en la mayoría de cada clasificación se desprenden contratos de trabajo específicos.

3.1. Relaciones de trabajo encubiertas

Las relaciones de trabajo encubiertas son todas aquellas relaciones laborales que tratan de “disfrazar” la prestación de un trabajo para hacer creer que son una prestación de un servicio independiente, es decir, buscan que la prestación sea vista como una prestación de servicio independiente y de esta manera no podría ser regulada por el derecho laboral de tal forma que se abren las puertas al derecho civil o mercantil.

Para conceptualizar el problema debemos tener muy en claro que “disfrazar” una relación de trabajo significa crearle una apariencia distinta de la que en verdad tiene con el fin de anular, impedir o atenuar la protección que brinda la ley. Se trata pues de una acción destinada a ocultar o deformar la relación de trabajo, dándole otro ropaje mediante una figura jurídica o una forma distinta, en la cual el trabajador gozará de menos protección. Una relación de trabajo encubierta también puede servir para ocultar la identidad del empleador, cuando la persona designada como tal en realidad es un intermediario que libera al empleador de aparecer como parte en la relación de trabajo y, de esta manera, de la responsabilidad que debiera asumir ante su personal. Este segundo supuesto, se relaciona con la triangulación de las relaciones laborales que implica un encubrimiento de responsabilidades patronales.

La problemática que existe en las relaciones encubiertas es que es muy difícil distinguir si ésta debe ser regulada por el derecho laboral, el derecho civil o el mercantil ya que existe una delgada línea entre la prestación del servicio o la

prestación de un trabajo personal y como consecuencia de la presencia de esta delgada línea existen los “fraudes laborales”.

Existen tres figuras contractuales mediante las cuales se realiza el encubrimiento laboral: el contrato de prestación de servicios profesionales, el contrato de comisión mercantil y las sociedades cooperativas.

3.2. Relaciones de trabajo triangulares

Cuando se hace referencia a la relación típica generalmente se contempla la existencia de dos sujetos: el trabajador y el empleador, los cuales tienen claramente establecidos su derechos y obligaciones, sin embargo, podemos encontrarnos con situaciones complejas en donde estos dos sujetos no están claramente establecidos; nos referimos específicamente a las relaciones laborales triangulares, las cuales son el resultado del proceso de externalización empresarial.

Existen diversas formas en que se manifiestan las relaciones de trabajo triangulares: subcontratación, descentralización, tercerización, y el *outsourcing* o externalización, pero no obstante que cada una de estas formas denominan al mismo fenómeno de descentralización productiva, al mismo tiempo cada una tiene un rasgo distintivo, siendo el *outsourcing* el más utilizado, fenómeno que se viene desarrollando a nivel mundial desde hace ya algunas décadas, en los últimos años han cobrado mayor impulso, y lamentablemente a menudo éste es utilizado para justificar el incumplimiento de las condiciones de trabajo y, la mayoría de las veces, implican un ocultamiento del verdadero empleador o la aparición de un poder de dirección compartido o superpuesto entre dos empresas.

La OIT, en el Informe sobre Las relaciones de Trabajo, utiliza la expresión “relaciones triangulares” y explica que ésta surge del hecho de que los trabajadores de una persona, el “proveedor” o “suministrador” trabajan para una tercera persona el

“utilizador” o “usuario”, aludiendo que una relación triangular presupone, por lo general, la existencia de un contrato civil o comercial entre el proveedor o suministrador y el usuario, pero que sin embargo, es posible que en realidad no exista un contrato y que el suministrador no sea un empresa propiamente dicha, sino que sea un intermedio del usuario y que esté encubriendo la identidad del verdadero empleador.

El profesor José Luis Ugarte Cataldo las define como aquellas relaciones en que comparecen una misma situación jurídica tres partes: dos empresas que se vinculan para la prestación de servicio comerciales entre ambas, y el trabajador que en la prestación de servicios subordinado queda posicionado entre ambas. De esta manera, la trilateralidad laboral se produce cuando la actividad es desplazada hacia afuera de la empresa, en principio, se habla de una empresa distinta y ajena, que asume la ejecución de dicha tarea desplazada con el uso de sus propios trabajadores, generando un triángulo laboral.

Estas relaciones triangulares traen consigo retos y desafíos para las relaciones de trabajo, ya que la mayoría de las veces, en lugar de beneficiar al trabajador lo que hacen es lograr “confundir”, ya que bajo estas circunstancias no existe una clara visión sobre quién es el que asume el papel de empleador y como consecuencia, al no saber quién es el verdadero empleador se evade la aplicación parcial o total de la legislación social, la normativa laboral y la de la seguridad social.

Cabe mencionar que las normas laborales no podrían prohibir estas relaciones, ya que el fenómeno económico sobre la organización del funcionamiento de la empresa, es decir, la externalización es una forma legítima que tienen las empresas para organizar su funcionamiento, pero tampoco podemos aceptar que la tercerización sitúe al trabajador ante situaciones laborales precarias. En consecuencia, el verdadero reto que se afronta es que estos trabajadores gocen del mismo nivel de protección que la ley tradicionalmente prevé para el trabajador típico.

3.3. Trabajo informal

Al estudiar el trabajo informal la primera problemática a la que nos enfrentamos es que generalmente el término economía informal y trabajo informal suelen ser usados como sinónimos, pero es importante destacar que éstos son distintos, tal y como lo refiere la profesora Isabel Günther y como lo señaló el Grupo de Expertos en Estadísticas del Sector Informal (Grupo de Delhi) de la OIT, pues la definición de sector informal está basada en la empresa, mientras que la de trabajo informal está basada en el puesto de trabajo. La importancia sobre realizar una distinción entre ambas es de especial relevancia pues afecta directamente a las estadísticas y la recopilación de datos de cada país.

La OIT en la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos define al sector informal como el conjunto de unidades que producen bienes y servicios con el objeto, principalmente, de crear empleos e ingresos para la personas implicadas. Estas unidades, poseen un débil nivel de organización, operan a pequeña escala y de manera específica, con poca o ninguna división entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones laborales, en caso de que existan, se basan sobre todo en el empleo ocasional, las relaciones de parentesco o las relaciones personales y sociales más que acuerdos contractuales que comporten garantías formales, mientras que el concepto de trabajo informal refiere a aquellas personas que, desde su condición actuante como generadores de bienes y servicios no cuentan con la cobertura de la seguridad social ni emana la posibilidad de ejercer derechos laborales.

La propia OIT, refiere que el empleo informal comprende a los siguientes trabajadores:

- trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal;
- empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal;
- trabajadores familiares auxiliares (independientemente de si trabajan en

empresas del sector formal o informal);

- miembros de cooperativas de productores informales;
- asalariados que tienen empleos informales, considerándose a éstos a todos aquellos que tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, a la protección social o a determinadas prestaciones relacionadas con el empleo ; y
- trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar.

El trabajo informal en los últimos años ha aumentado y probablemente su tendencia siempre será en aumento, es por esto que aunque si bien es cierto, que este tipo de trabajo no es nuevo, el creciente desarrollo y expansión son los principales motivos que reconocen a éste como un nuevo actor social, y de aquí su importancia de que se encuentre regulado, ya que el gran problema de desempeñar una actividad laboral en este sector es la latente vulnerabilidad de los trabajadores pues éstos no son protegidos, ni reconocidos por la legislación laboral, ni cuentan con un sistema de seguridad social.

Paralelamente la existencia de la informalidad representa una merma de la base impositiva que repercute en tasas más elevadas de impuestos para los trabajadores y empresas que sí contribuyen con sus obligaciones fiscales. Esta elevación de los impuestos y las contribuciones, al aplicarse sobre una base más estrecha, alienta a su vez, una mayor evasión y mayores desplazamientos del sector informal hacia el informal. Es así como el tamaño de sector informal está estrechamente ligado no sólo al nivel de desarrollo económico del país, sino que tiene implicaciones importantes en el ritmo de crecimiento económico, tal y como lo indica la profesora Norma Samaniego.

La OIT ha tratado de dar seguimiento a este tema proponiendo enfoques de estudio que permitan analizar el tema del trabajo en el sector informal, así como sobre la

protección que los trabajadores requieren, ya que éste es un aspecto fundamental para lograr el “trabajo decente”, pero desde otra perspectiva el profesor Maloney William menciona que el sector informal no puede ser considerado como un sector, en el sentido de grupo industrial o actividad económica específica, pues él refiere que éste es más bien un fenómeno; y defiende que éste no siempre tiene relación directa con el trabajo informal o la pobreza, pues a veces ciertas ocupaciones informales son mejores que otras ocupaciones regulares, en cuanto a los ingresos que reportan. De esta manera, no es extraño que muchos trabajadores prefieran el trabajo informal al regular. A partir de lo anterior, Maloney puntualiza la existencia de un “trabajo informal voluntario”, pues el trabajador prefiere los beneficios económicos en lugar de la protección laboral que un trabajo regular podría brindarle, pero bajo estas circunstancias también se alude que el trabajo informal voluntario puede tener un carácter de “voluntario obligado” puesto que el trabajador al carecer de más opciones se siente “obligado” a aceptar esta situación.

3.4. La tecnología y su repercusión en las nuevas formas de trabajo

Como ya lo hemos mencionado la globalización ha afectado directamente al derecho laboral, pero en la actualidad, ésta no es el único componente de las transformaciones del derecho del trabajo, ya que es importante destacar que este cambio es inimaginable sin la presencia de las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC), pues son éstas en nuestros días las verdaderas protagonistas de la transformación del derecho del trabajo.

Las TIC están revolucionando al mundo laboral mediante la creación de nuevas formas de trabajo, de organización, de gestión, de aumento en la innovación, inclusión y la integración mundial de los mercados laborales. Es de esta manera, que si debemos referirnos al futuro del trabajo, debemos tener siempre presente que éste

se encuentra condicionado por la tecnología, pues estos dos componentes, a estas alturas, no se pueden concebir por separado.

Así, el uso generalizado de estas nuevas TIC, tienen como consecuencia las nuevas relaciones de trabajo, como los son: el teletrabajo, el trabajo autónomo, el *outsourcing*, el *crowdsourcing* o trabajo cooperativo, etc., las cuales, se destacan por una marcada flexibilidad, pues generalmente se trabaja mediante proyectos y actividades puntuales sin la estabilidad de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado. Consecuentemente, las relaciones de trabajo no son lo que eran antes, pues como ya lo hemos pormenorizado, esta revolución afecta a todo el mercado de trabajo, así como a las formas de organización del mismo e, incluso, a las competencias profesionales de los trabajadores; de hecho, las competencias requeridas de un trabajador de hace 20 años no son para nada las mismas, ni tampoco lo serán en los siguientes 30 años.

De esa forma, estos “nuevos” trabajadores cuentan con una gran adaptabilidad; son flexibles, innovadores, interdisciplinarios y tienen una formación profesional continua; no tienen horarios de trabajo, ni lugares físicos establecidos para desempeñar su actividad laboral, pues cada vez es más común realizar un trabajo desde cualquier lugar del mundo, sólo se necesita contar con una conexión a Internet, incluso, últimamente se habla del *coworking*, la cual es una forma de trabajo que permite a todos aquellos trabajadores que no estén obligados a desempeñar su actividad laboral en un espacio físico concreto a compartir un mismo espacio físico o virtual, para desarrollar sus actividades profesionales, cuya atmósfera surge de manera compartida. Lo interesante de estos nuevos espacios es que, mientras desarrollan sus proyectos profesionales, conviven con otros trabajadores cuyas actividades, aptitudes y propósitos son similares; son trabajadores que no acostumbran las jerarquías laborales y que ni siquiera trabajan para el mismo patrón. Las ventajas de estas nuevas relaciones de trabajo se ven directamente reflejadas, tanto en el empleador como en el trabajador, toda vez que los costos de producción se reducen, beneficiando al aludido en primer término y, en el segundo, se ve

reflejado un progreso en cuanto a la organización en los aspectos vida-trabajo, sin embargo, el trabajador es susceptible a verse afectado en su ámbito laboral, ya que está aceptando también de manera indirecta la flexibilidad en las relaciones de trabajo.

De esta manera podemos resumir que estas nuevas relaciones laborales se reflejan directamente en nuevas formas de contratación laboral, las cuales son una realidad cotidiana, que en muchos casos ponen en entredicho la función misma del derecho laboral, pues parecen buscar una disminución de los derechos de los trabajadores, bajo el argumento de adaptación a las necesidades de un nuevo derecho del trabajo que se adapte a la realidad laboral.

Es por esto que los nuevos contratos representan un gran reto para el derecho del trabajo, en cuanto a su regulación y protección de los trabajadores, y si bien debemos de reconocer que estos “nuevos” contratos de trabajo representan una disminución de los derechos laborales, y que de hecho, para algunos autores éstos no son más que la negación de las conquistas laborales, presentando un retroceso en materia social, también es esencial reconocer que en la última era del derecho laboral, la flexibilidad es sin duda un elemento más de las relaciones laborales, que *per se* no es negativa, pues como hemos referido, viene intrínseca con el cambio que vive el derecho laboral, sino que el verdadero problema se presenta cuando se confunde entre flexibilizar las relaciones de trabajo y desreglamentar las mismas, es decir, la suspensión o supresión del derecho del trabajo como una forma de afrontar y sobrevivir ante un mercado de trabajo cambiante ante los desafíos que presenta el mundo moderno a razón de cambios, económicos, sociales y tecnológicos.

Entonces, si bien es cierto que estas nuevas formas de contratación laboral tienen consigo una disminución de los derechos laborales, también lo es que éstas son estrictamente necesarias para que el derecho del trabajo siga evolucionando con el fin de adaptarse a una realidad mundial que refleja un mercado de trabajo crítico y es

entonces que la verdadera problemática no será el nacimiento de estos nuevos contratos atípicos, sino que será la manera que en que se afronta, es decir, la manera en que los legisladores de cada país buscarán regularlas para salvaguardar los derechos laborales mínimos, pues si estos “nuevos” trabajadores no tienen una trabajo, a la protección social, a la representación y a la negociación colectiva de estos trabajadores, y por consecuencia se corre el riesgo latente de que los trabajadores se encuentren desprotegidos ante un mercado laboral inestable y constantemente cambiante.

Capítulo II

EL TRABAJO AUTÓNOMO EN MÉXICO

SUMARIO: 1. El Trabajo Autónomo 2. El Trabajo Parasubordinado 3. La zona gris del derecho del Trabajo 4. La necesidad de un marco normativo para el trabajo autónomo y el reconocimiento del trabajo parasubordinado.

El Trabajo Autónomo en México

Al comenzar el estudio del trabajo autónomo en México, nos encontramos con tres principales dificultades, las cuales no sólo se encuentran en el escenario mexicano, sino también en diversos países de América Latina; el primero es la pluralidad terminológica que se usa para describir este tipo de trabajo; en segundo plano, la escasa o nula regulación legal que existe sobre esta forma de trabajo y, por último, los pocos estudios y datos estadísticos que hay sobre el tema. Al respecto, debemos señalar que en relación con la primera dificultad -la de la pluralidad terminológica-, la hemos identificado de inmediato, pues al realizar la *Literature Review* del presente capítulo, la bibliografía encontrada utilizaba el uso indistinto de diversos términos para nombrar a una misma realidad social; estos términos comprendían el trabajo autónomo, el trabajo independiente, el trabajo por cuenta propia, el trabajo no asalariado y el trabajo por honorarios. Por un lado, la escasa o nula regulación que se encuentra sobre el argumento también fue un problema, toda vez que en México sólo la Ley del Seguro Social hace referencia a estos términos. Otra dificultad que se

evidencia es la ausencia de datos estadísticos precisos, en virtud de que ha sido señalada con reiteración por la Organización Internacional del Trabajo.

1. El Trabajo Autónomo

El trabajo autónomo históricamente se ha considerado como un bloque normativo que transcurre paralelamente con el propio del derecho laboral, ubicándolo en el ámbito de las relaciones del derecho privado, generalmente civiles o mercantiles, pues estaba claro que no existía el elemento de la subordinación, sin embargo, en nuestros días las transformaciones del mercado laboral han asistido a la transformación de las formas tradicionales de contratación, por lo que se ha provocado una revitalización del trabajo autónomo, tal y como lo señala el profesor Martín Valverde. En esta categoría, el trabajo autónomo ha venido adquiriendo progresivamente una gran importancia social y económica en el mercado laboral, sin embargo, esta situación no ha sido inmediatamente reconocida a nivel normativo, pues todos los países que hoy cuentan con una regulación jurídica del trabajo autónomo se han caracterizado en un primer momento por un abandono legislativo. En México, no sólo existe un abandono legislativo, sino que también existe una problemática causada por la pluralidad terminológica para referirse al trabajo autónomo.

1.2 La problemática de la pluralidad terminológica

En el país, como en la mayoría de los países de América Latina, se suelen usar de forma indistinta diversos términos para nombrar al trabajo autónomo, pues éste es identificado con los siguientes términos: trabajo autónomo, trabajo independiente, trabajo por cuenta propia, trabajo por honorarios y trabajo no asalariado. Esta diversidad terminológica puede generar confusión, pues aunque generalmente son

utilizados como sinónimos, en un estudio detallado de éstos podremos identificar que existen diferencias; estas diferencias radican generalmente en el elemento que se pretende distinguir; por ejemplo: cuando se habla de “trabajo por cuenta propia”, el elemento que se busca resaltar es el de la ajenidad, el cual determina quién es el titular de los frutos, los beneficios o la utilidad económica de la actividad realizada, por lo cual, también es el propio trabajador quien asume los riesgos económicos del trabajo; mientras que con el término de “trabajador independiente”, el elemento destacado es la no dependencia, esto es, que en la relación entre las partes no existirá ninguna tipo de subordinación jurídica, de tal forma que se le denominará independiente, pues trabaja con plena autonomía y libertad en relación con el modo de organización de la actividad, del tiempo y del lugar.

Por otra parte, el termino de “trabajo no asalariado” pretende resaltar el tipo de contraprestación recibida, pues recordemos que el salario es propiamente el nombre de la contraprestación fija y periódica que recibe un trabajador subordinado o por cuenta ajena, por lo que el trabajador por cuenta propia o independiente recibirá siempre una retribución distinta, la cual nunca podrá denominarse salario. Esta retribución estará legada en función del resultado del servicio proporcionado o de la obra realizada, pues no podrá depender del tiempo que el trabajador pone a disposición para la realización de determinada actividad. A esta retribución se le conoce como “trabajado por honorarios”.

Como podemos distinguir, cada uno de estos términos podría llegar a tener un significado diferente dependiendo del elemento que se pretenda resaltar, sin embargo, como ya lo hemos referido, advertimos un uso indistinto para nombrar a una misma realidad social: El trabajo autónomo. Por ejemplo, el Banco Mundial (BM), utiliza los términos de trabajo independiente y trabajo por cuenta propia como sinónimos, mientras que la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), utilizan el

concepto de trabajo independiente; de hecho, la OIT ha establecido una definición en el informe de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1990, la cual indica que los trabajadores independientes son todos aquellos quienes trabajan por cuenta propia (aquellos que no tienen personal asalariado) o como empleadores (aquellos propietarios de empresas no constituidas en sociedades, en las cuales trabajan ellos mismos), reconociendo que este colectivo de trabajadores engloba categorías heterogéneas con diferencias sustantivas.

En México únicamente encontramos una importante referencia sobre el término de trabajo autónomo en el glosario de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), que define al trabajador independiente a la persona que trabaja en un negocio propio, en el que no depende de algún jefe o superior. Clasifica a éstos en dos tipos: Empleadores y trabajadores por cuenta propia; los primeros pueden o no tener trabajadores remunerados a su cargo, mientras que los mencionados en segundo término son persona ocupadas en desempeñar un oficio o profesión, solos o asociados con otros, y no tienen trabajadores remunerados a su cargo, disponen de sus propias herramientas de producción y buscan su materia prima y/o clientes; son dueños del bien o producto que elaboran o que venden; deciden cómo y dónde promover sus productos o servicios, enfrentando el riesgo económico de perder o ganar.

A nuestro parecer, es urgente acabar con el problema conceptual que existe para identificar a este tipo de trabajo, el cual deberá ser corregido a través del uso de un único concepto que lo identifique, por lo que proponemos el uso del término “trabajo autónomo”, pues esta expresión es de carácter universal, la cual también es utilizada en la doctrina de diferentes países y que, a su vez, comprende al empresario o empleador y al trabajador por cuenta ajena. Ahora bien, una vez decidido que el trabajo autónomo es el término más idóneo para identificar a este tipo de trabajo, enfatizaremos en la necesidad de contar con una definición jurídica suficientemente precisa que determine quiénes son estos trabajadores y qué requisitos deberán reunir para poder quedar integrados en tal categoría, ya que de esta manera no habrá lugar a

posibles confusiones o aspectos inexactos.

1.2 ¿Existe un Marco Jurídico en México?

Al iniciar este apartado, es preciso recordar que México tiene una la legislación laboral que por tradición ha centrado su atención al trabajo subordinado, pues recordemos, que este elemento ha sostenido la razón de ser del derecho del trabajo, tal y como lo menciona el doctor Carlos Reynoso. La subordinación se presentaba entonces como un elemento básico e indispensable en la suerte que correría el Derecho del Trabajo; de tal suerte que .

De esta manera, la subordinación hace debía presentarse con manifestaciones concretas y objetivas, tales como: la relación jerárquica del trabajador en la empresa; el hecho de que el trabajo tuviese que someterse o sujetarse a una estructura organizativa del centro del trabajo; el carácter personal del trabajo, también, a las diversas manifestaciones externas del empleador al momento de señalar el cómo, cuándo y dónde debía realizarse el trabajo, así como la posibilidad de que en el cumplimiento de las órdenes e instrucciones dadas al trabajador se pudiera llevar a cabo una supervisión y control del cabal cumplimiento de aquéllas. Entonces, las actividades que por su naturaleza quedarán excluidas del campo de aplicación de la subordinación, por ende, también quedan fuera de la aplicación del derecho del trabajo.

Esta es la principal razón por la que hoy en día en México existe un marco jurídico escaso o, incluso, inexistente para el trabajador autónomo, dejando a éste en una situación de desprotección. Aunado a lo anterior, la situación para su estudio se vuelve aún más compleja, pues, como ya lo hemos dicho, la bibliografía y los estudios jurídicos sobre el tema son más bien escasos.

Al respecto, debemos destacar que en México no existe un definición de trabajo autónomo -o trabajo independiente, como lo es conocido en el país- establecida por

alguna legislación, sin embargo, nuestro país no ha sido el único que ha tenido este problema, pues como menciona el profesor Gérard Lyon-Caen, el concepto de trabajo autónomo se ha construido en la mayoría de los países mediante una técnica residual (todo aquel trabajador que no es asalariado) o también llamada por exclusión, (recordemos el caso de España) es decir, se entenderá como trabajo autónomo a todo aquel que no es subordinado.

Bajo esta lógica, y siguiendo la técnica que propone el profesor Gérard, debemos identificar en primer lugar qué es el trabajo subordinado. La Ley Federal del Trabajo, en el título segundo, denominado “Relaciones Individuales de Trabajo”, en su artículo 20, establece que se entiende por relación de trabajo cualquier acto que le dé origen, la prestación de un trabajo subordinado a un individuo mediante el pago de un salario. A partir de esta definición, ubicamos a los tres elementos que identifican al trabajo subordinado: la prestación de un trabajo personal, el pago de una remuneración y el vínculo de dependencia, es decir, la subordinación. Así, la propia ley especifica que no importa la forma o denominación del contrato, pues será un contrato individual de trabajo todo aquel en donde una persona se obligue a prestar a otra una determinada labor personal subordinada, mediante el pago de un salario; por lo tanto, la prestación de un trabajo y el contrato celebrado producirán los mismos efectos.

Sobre las formalidades del contrato, la ley no establece que deba ser obligatoriamente escrito, sin embargo, en caso que se presente un conflicto entre las partes, se le imputará al patrón la falta de esta formalidad.

Por lo tanto, usando la técnica residual, podemos definir al trabajo autónomo como la prestación de un servicio o una obra en la que no existe el elemento de subordinación; no olvidemos que la retribución de este servicio recibirá el nombre de honorarios. Sin embargo, una definición tan general podría presentar un problema en la realidad, pues al no tener más elementos para su identificación, el trabajador podría ubicarse fácilmente en la conocida zona gris del derecho del trabajo, por lo

que estas relaciones no serían claramente identificados ni como trabajo autónomo, ni como subordinado, o indirectamente podríamos fomentar los llamados falsos autónomos, es decir, las relaciones laborales encubiertas. Recordemos que en este sentido la OIT, en la recomendación número 198 sobre las relaciones laborales de 2006, pide a los gobiernos que adopten en las legislaciones nacionales criterios que permitan calificar la relación de trabajo asalariado, con el objeto de luchar contra la figura del falso autónomo o lo que conocemos comúnmente como fraude laboral. Bajo esta misma lógica, como ya lo hemos explicado, se evidencia la necesidad de contar con una definición suficientemente precisa que determine quiénes son estos trabajadores y qué requisitos deberán reunir para poder quedar integrados en la categoría de trabajadores autónomos, de esta manera no habrá lugar a posibles confusiones o de situaciones intermedias.

Ahora bien, aunque no exista una ley específica que regule al trabajador autónomo en México, sí existen relaciones contractuales de naturaleza civil o mercantil, las cuales pueden ser identificadas como trabajo autónomo. Estas relaciones contractuales son de distinta naturaleza jurídica, es por esto que el trabajo autónomo será siempre caracterizado por su heterogeneidad y su pluralidad, dichas relaciones contractuales son: el contrato de prestación de servicios profesionales, que es un contrato en donde las partes celebran un acuerdo de voluntades, comprometiéndose a prestar o recibir determinado servicio profesional, siendo éste el más utilizado en nuestro país y regulado por el Código Civil Federal, en sus artículos 2606 al 2615. Existen otros contratos, tales como el contrato de obras a precio alzado, el cual encuentra su regulación en los artículos 2626 al 2645 del Código Civil Federal, así como el contrato de mandato, contemplado en los artículos 2546 al 2604 de dicho ordenamiento legal.

Es importante señalar que aunque el trabajo autónomo no cuente con una legislación propia en el país, éste se encuentra contemplado en las estadísticas laborales y en la

Ley de Seguridad Social. Los indicadores de ocupación y empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), publicados en el boletín de prensa, correspondiente al mes de octubre de 2015, muestran que el 95.4% corresponde a la población económicamente activa, y que del 100% de ocupados, sólo el 68% opera como trabajador subordinado y remunerado, ocupando una plaza o puesto de trabajo; el 22.2% trabaja de manera independiente o por su cuenta, sin contratar empleados; el 5.3% se desempeña en los negocios o en las parcelas familiares, contribuyendo de manera directa a los procesos productivos, pero sin un acuerdo de remuneración monetaria; y, finalmente el 4.5% son patrones. Entonces, a partir de estos datos estadísticos, confirmamos que el trabajo autónomo en el país es una realidad y que ésta alcanza un 22% del total de la población económicamente activa.

Por otra parte, como ya lo habíamos referido, la Ley del Seguro Social, en su título segundo, “Del régimen obligatorio”, capítulo I, artículo 13, establece que los trabajadores en industrias familiares, los trabajadores independientes, los profesionales, los comerciantes en pequeño, los artesanos y demás trabajadores no asalariados podrán voluntariamente ser sujetos al régimen obligatorio, el cual comprende los siguientes seguros: riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; guarderías, así como prestaciones sociales.

De lo anterior, podemos evidenciar que en el mercado laboral mexicano, el 22 % del total de la población económicamente activa es un trabajador autónomo, el cual se encuentra vulnerable y desprotegido jurídicamente, pues las normas protectoras que se dirigen a ellos son limitadas, en virtud de no contar con un marco jurídico específico para ellos, y aunque la Ley del Seguro Social reconozca su existencia y les ofrezca la posibilidad de incorporarlos voluntariamente a su régimen, su reglamentación en la que se encuentran es escasa y precaria.

1.2 Funcionalidad del trabajo autónomo

¿Cuál es la funcionalidad del trabajo autónomo?, ¿tiene alguna importancia el trabajo autónomo? Para poder responder las anteriores interrogantes, es necesario hacer mención que para la mayoría de los autores el único fin del trabajo autónomo está directamente concebido con la creación de nuevos puestos de trabajo en forma de negocios, de esta manera, incorpora a los jóvenes o reintegra al mercado laboral a los desempleados que se inclinan por esta opción. Pues el trabajo autónomo es considerado como un instrumento cada vez más potente y valorado para el diseño y activación de las políticas de empleo, tal y como está demostrado a nivel internacional en la Estrategia Europea para el Empleo y en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo, o en el Plan Nacional de Reformas del Reino de España. Otra función que tiene es la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, pues debido a sus características, el trabajador autónomo cuenta con gran autonomía en la organización y desempeño de sus actividades, lo cual le permite una mejor interacción entre su vida privada con su vida profesional. Sin embargo, no todas las críticas sobre su funcionalidad son buenas, pues para algunos autores, el trabajo autónomo podría funcionar para dar cobertura a la economía sumergida o configurarse como vía de fuga de la contratación laboral asalariada, ya que su utilización puede ser empleada para huir de las relaciones laborales, es decir, evadir las obligaciones y derechos que implican las relaciones de trabajo.

De esta manera, la funcionalidad del trabajo autónomo puede ser vista desde dos distintos puntos de vista: uno positivo y otro negativo. A nuestro parecer, el trabajo autónomo es sin duda un instrumento potente y valorado para el diseño y activación de las políticas de empleo, sin embargo, para que de verdad esta política sea eficiente, deberá existir una regulación apostada, pues de no existir, el trabajo autónomo estará siempre íntimamente relacionado con la informalidad y con el fraude laboral. Como lo apunta el profesor Caamaño, el trabajo autónomo también

podría llegar a ser una forma eventualmente fraudulenta para desregular las protecciones del trabajo, especialmente para bajar los costos de protección social, como se puede observar en la realidad.

Ahora que hemos referido que el trabajo autónomo es sobre todo un mecanismo o un instrumento cada vez más potente y valorado para el diseño y activación de las políticas de empleo al incorporar o reincorporar al trabajador dentro del mercado laboral, podemos, bajo este argumento, catalogar al trabajador autónomo de acuerdo con su perfil en el plano de la inserción profesional, de esta manera podrá ser más fácil identificarlo y estudiarlo. Es importante precisar que esta clasificación es propuesta por los profesores Ángel Zurdo Alaguero y Alberto Valdés Alonso, en la cual se identifican cuatro tipos: el emprendedor, el trabajador autónomo forzoso u obligado, el autónomo voluntario y, por último, el autónomo fluctuante. Cuando nos referimos al trabajador autónomo emprendedor, generalmente hablamos de jóvenes menores de treinta y cinco años, los cuales lanzan al mercados su primer proyecto empresarial y que cuentan con pocos asalariados a su servicio.

Por otro lado, se encuentra el autónomo forzoso u obligado, que es aquél que a consecuencia de un imposible acceso al mercado de trabajo dependiente, se encuentra obligado a tomar esta única salida para poder obtener los medios necesarios para su subsistencia. El trabajador autónomo forzoso se concentra casi siempre en dos sectores: los jóvenes que demandan un primer empleo a un mercado de trabajo generalmente saturado y los desempleados, los cuales, al no poder insertarse una vez más en este mercado, optan por aprovechar su experiencia adquirida; mientras que el autónomo voluntario es el trabajador que desea ostentar esta condición debido a la gran flexibilidad que trae consigo este tipo de trabajo (flexibilidad en el tiempo, en el lugar que se desempeña la actividad, en la variedad de servicios que se pueden ofrecer, en los costos, etc.). Por último, se encuentra el autónomo fluctuante, el cual se caracteriza por sus sucesivas entradas y salidas en el ámbito del trabajo por cuenta propia, siguiendo así una carrera discontinua entre ser

un asalariado y un autónomo a lo largo de su vida laboral. Como lo señala el profesor Ángel Zurdo, la anterior clasificación se refiere a tipos ideales, cuyas fronteras resultan imprecisas y, en ocasiones, éstas pueden cruzarse e intercomunicarse entre sí, sin embargo, contar con una clasificación nos ayuda a entender mejor las características del trabajador autónomo.

2. El Trabajo Parasubordinado

Para poder hacer referencia a la situación de este tipo de trabajo dentro del mercado laboral mexicano, es absolutamente necesario iniciar explicando qué es el trabajo parasubordinado o también llamado trabajo autónomo económicamente dependiente. El trabajo parasubordinado es reconocido en países europeos, tales como Alemania, Francia, Italia y España, y surge por la insatisfacción producida por el criterio dicotómico dependencia/autonomía, pues éste deja sin tutela a aquellos trabajadores que no son ni el uno ni el otro, entonces, hablar de trabajo parasubordinado es, al mismo tiempo, hablar de un proceso de laboralización o de extensión de la protección laboral para los trabajadores que dependen económicamente de otro.

Al respecto, el profesor Alain Supiot, en el Informe remitido a la Comisión Europea en el año 2000, reconoce la existencia de trabajadores que, sin poder ser calificados como asalariados, se encontraban en una situación de dependencia económica frente a un mandante; recomendaba que les fueran reconocidos derechos sociales justificados por dicha dependencia. La ubicación del trabajo parasubordinado puede ser estudiada bajo dos perspectivas; la primera, ubica al trabajador parasubordinado entre el trabajador subordinado y el trabajador autónomo, mientras que la segunda, coloca al trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) como un tipo de trabajo autónomo; ambas son dos corrientes distintas, cada una utilizada por los países que hemos estudiado, pues para Italia, el trabajo parasubordinado se encuentra

entre el trabajo subordinado y el autónomo, mientras que en España, se considera como una modalidad del trabajo autónomo; sin embargo, esta diferencia no influye más allá, pues lo importante no será dónde ubiquemos al trabajador, lo significativo serán los resultados que implica el reconocimiento de esta nueva categoría. Entonces, el trabajador parasubordinado o trabajador autónomo económicamente dependiente, es una nueva categoría jurídica, distinta entre el trabajador autónomo y el subordinado y al cual se le reconoce mediante ciertos requisitos una situación de dependencia económica o jurídica frente a un sólo mandante también llamado cliente; situación que justifica el reconocimiento de algunos de sus derechos sociales. Como vemos, el elemento que justifica que a estos trabajadores se les reconozcan algunos derechos sociales, será siempre la dependencia económica o la jurídica, la cual encuentra distintos puntos de vista en la doctrina; por ejemplo, para el Profesor Perulli podría ser vista como la evolución de la subordinación o un nuevo significado de la autonomía, mientras que para el profesor José Luis Ugalde, puede ser como un posible reemplazo de la subordinación jurídica por la noción de dependencia económica; los profesores Rolando Murgas Torrazza y Vasco Torres De León, también la consideran como una subordinación atenuada, sin embargo, este es un debate meramente doctrinal apasionante al cual podríamos dedicarle un estudio completo y que por motivos de espacio no podremos profundizar. En relación con lo anterior y según nuestro parecer, la dependencia económica o jamás podrá sustituir a la subordinación jurídica, pues son dos elementos distintos que caracterizan categorías distintas de trabajo, más bien la concebimos como la evolución de la subordinación, la cual es necesaria para afrontar las transformaciones del mundo laboral.

El profesor Caamaño, de una forma más práctica, nos explica que la nueva categoría, o sea, el trabajo parasubordinado o el trabajo autónomo económicamente dependiente, no trata de desconocer la naturaleza civil o mercantil que las partes le han otorgado a la relación que las une, es decir, no se pretende atribuir al contrato de prestación de servicios la calificación jurídica de un contrato de trabajo, pues lo

anterior podría vulnerar su voluntad manifestada al momento de contratar, sino que se respeta totalmente la intención y la voluntad de las partes de vincularse civil o mercantilmente, y que al mismo tiempo, se cubre mediante una protección de naturaleza cuasi laboral. Esta protección se justificará debido a la existencia de una dependencia económica. En otras palabras, esta nueva categoría no perderá nunca su naturaleza civil o mercantil, más bien, se reconocerán algunos derechos que tiene un trabajador subordinado, justificándose por la existencia de la dependencia económica, la cual refleja la “debilidad” de este trabajador.

Entonces, para determinar la existencia de la dependencia económica, se necesitan de ciertos criterios acumulativos, los cuales son relativos a la persona y al estado de dependencia en sí mismo. Los criterios relativos a la persona son los que describen al trabajador, esto es, el trabajador parasubordinado o autónomo económicamente dependiente será la persona que realiza de forma personal, sin recurrir al empleo de terceros, la prestación o servicio que se le pide. Por otro lado, los criterios en relación con el estado de dependencia puede ser cuantificado de dos maneras: la primera dependerá de la cifra del negocio que proviene de un mismo cliente; se determina el umbral exacto de la cifra económica que se percibe por la realización de la prestación de la actividad o del servicio; y, la segunda, dependerá de la duración de la relación entre el trabajador y el cliente, pues cuanto más larga sea, mucho más fácil se podrá considerar que existe una dependencia económica respecto a dicho cliente. El primer criterio, como se estudiará en su momento, es utilizado por la legislación española, la cual establece que el trabajador parasubordinado percibirá del cliente al menos el setenta y cinco por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo o de actividades económicas o profesionales, mientras que el segundo, es utilizado por la legislación italiana, la que determina la coordinación y continuidad de la prestación hacia un único cliente.

Ahora que sabemos que existe una nueva categoría de trabajo, el siguiente paso será realizar las siguientes formulaciones: ¿para qué una nueva categoría?, ¿qué objetivo

tiene reconocer esta categoría de trabajo entre el trabajo subordinado y autónomo? Bien, el reconocimiento de una nueva categoría de trabajo tiene como objetivo conferir un régimen jurídico específico que implica una protección particular, la cual, generalmente, puede referirse a la protección social, aunque también podrían ser inspirada en las garantías que ofrece el derecho laboral; por ejemplo, se puede reconocer a los trabajadores autónomos económicamente dependientes el derecho de organizarse y de actuar para defender y promover su intereses profesionales. De esta forma, podemos referir a un reconocimiento de derechos, los cuales son un nivel intermedio de protección social más elevado del que se les brinda a los trabajadores autónomos, justificándolo debido a la dependencia económica. Estos derechos reconocidos para este sector son distintos en cada país que ha reconocido esta categoría, aunque casi todos teniendo como común denominador la protección social (en materia de seguridad social, de formación profesional o de accesos a la prevención de riesgos laborales).

Una vez que ya hemos explicado qué es lo que se entiende por trabajo parasubordinado, y aclarado que se trata de una nueva categoría de trabajo, podemos concluir que en México no encontramos ninguna referencia de este concepto en ningún ordenamiento jurídico ni en la jurisprudencia; dicha situación no es exclusiva de México, pues sólo una minoría de los Estados miembros de la Unión Europea lo reconocen (Alemania, España, Italia, Holanda y Portugal).

Es importante evidenciar que el trabajo parasubordinado o también llamado trabajo autónomo económicamente dependiente está presente en la doctrina, pues importantes laboristas mexicanos, tales como el doctor Alfredo Sánchez Castañeda y Carlos Reynoso Castillo, reconocen a esta categoría como una realidad en el mercado laboral internacional.

3. La zona gris del derecho del trabajo

El reconocimiento de una categoría intermedia entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo, presume la existencia de una área o zona gris del derecho del trabajo, en la cual se encuentran las formas de trabajo que están a medio camino entre el trabajo subordinado, el trabajo autónomo y los llamados falsos autónomos.

En teoría, debería ser fácil distinguir entre el trabajo autónomo y el subordinado, sin embargo, existen casos en los que debido a sus propias características de la actividad desempeñada no pueden ser claramente identificados, pues el vínculo de subordinación se encuentra muy esfumado o de difícil individualización. Según el profesor Perulli, la solución se encuentra en la interpretación de los criterios utilizados para definir el trabajo subordinado.

3.2 El Falso Autónomo

El falso autónomo no debe ser confundido con el trabajo parasubordinado, pues hablamos de dos conceptos totalmente distintos; los falsos autónomos, como ya habíamos expresado, son relaciones laborales encubiertas, en otras palabras, son trabajadores a los que se trata como autónomos pero que, desde un punto de vista jurídico, entran claramente dentro de la categoría de trabajadores subordinados y que son utilizados para disfrazar la relación de subordinación con el fin de ahorrarse los costos económicos que conllevaría ésta.

Al respecto, podemos mencionar que en México el tema de los falsos autónomos es más bien identificado directamente con el concepto de fraude laboral; la discusión que ha existido radica en saber si existe o no una relación laboral proveniente de un contrato civil de prestación de servicios profesionales, sin embargo, esta discusión

parecía ser resuelta por la ley, la doctrina y la jurisprudencia, pues era evidente que no existía el vínculo de subordinación, dado que se considera a esta prestación de servicios profesionales como un ejercicio de determinada función, sujeta a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes. Hoy en día debemos mencionar que este contrato se ha viciado y se ha convertido en una de las formas más utilizadas para realizar fraudes laborales.

4. La Protección Social

La siguiente pregunta que nos hacemos es: ¿Cuál es la protección social que se necesita?, esta interrogante sin lugar a dudas es de difícil contestación, pues la respuesta dependerá de cada país, de sus necesidades y de su realidad laboral, social, económica y política. De lo que sí estamos seguros, es que ambas categorías deben estar protegidas, refiriéndonos a los derechos relacionados en primer lugar, con la forma en que se realiza la prestación de actividades, es decir, la jornada de la actividad profesional, el límite de edad que se requiere para desempeñar la actividad, condiciones mínimas de remuneración, el tiempo de descanso, capacitación laboral,, etc., y, en segundo lugar, derechos relativos a una protección social mínima, sobre todo brindada a los trabajador parasubordinados, pues se justifica debido a la inferioridad económica, social y a la debilidad contractual de la categoría .

El profesor Caamaño refiere que ante la interrogante de cuál debe ser la respuesta del Derecho frente la problemática derivada de la necesidad de protección social que afecta a los trabajadores parasubordinados, menciona que la doctrina plantea la disyuntiva entre si se deberían extender las medidas de tutela jurídica intrínseca de los trabajadores subordinados, es decir, las del derecho del trabajo, o si deberían crearse unas propias para esta categoría tan heterogénea, y de esta forma no considerarlos necesariamente como trabajadores subordinados. Al respecto, nosotros estimamos pertinente que lo más viable sería la creación de tutelas propias para éstos, pues de esta manera también se justificaría la creación o el reconocimiento de

esta nueva condición, así como la reacción de un ordenamiento jurídico exclusivo para regular al trabajo autónomo y el trabajo parasubordinado. En la mayoría de los países Europeos se reconoce la existencia de trabajadores parasubordinado; la protección legal que se les confiere ha seguido el camino de establecer una protección diferenciada y no asimilable al cien por ciento propia de Derecho del Trabajo, tal y como lo explicaremos en el caso de España e Italia.

Respecto al tema, es imprescindible hacer referencia a la 85ª Conferencia Internacional de la OIT, la cual expuso una propuesta para que se elaborara un convenio relativo a la contratación externa, que sería aplicable de conformidad a lo señalado en su artículo primero, concerniente al trabajo efectuado personalmente en condiciones de dependencia o subordinación a la empresa, siendo dichas condiciones similares a las que caracterizan a una relación laboral regulada por la legislación laboral vigente y las prácticas nacionales, pero en donde la persona que lleva acabo el trabajo no posee una relación laboral reconocida por la empresa para la que se trabaja.

La OIT proponía ampliar el ámbito de aplicación de la legislación laboral más allá del trabajo subordinado; asimismo, pretendía introducir algún tipo 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 este servicio. En concreto, se trataban de asegurar los derechos esenciales en relación con:

- la libertad de asociación y negociación colectiva,
- prohibición de discriminación,
- límite de edad,
- condiciones mínimas de remuneración,
- salud y seguridad en el trabajo,
- protección de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales y, por último,

- seguridad social.

Aunque esta propuesta no tuvo ningún éxito, las tutelas que pretendía extender la OIT son un excelente referente de los derechos que se les necesitaría reconocer a los trabajadores.

Sobre este argumento podríamos cuestionarnos si se debería pensar en una regulación de protección mínima para todos aquellos trabajadores desprotegidos, es decir, a todos aquellos trabajadores carentes de protección laboral, sin importar la categoría en donde se encuentren. Al respecto, algunos autores hacen referencia a la idea de una protección social universal, teniendo como punto de apoyo la protección social que debería tener toda persona por el simple hecho de ser humano; lo anterior, independientemente si se es o no trabajador subordinado, parasubordinado o autónomo; por ejemplo, el profesor Davidov Guy, aboga por el establecimiento de un derechos del trabajo mínimo para todas las categorías de trabajadores; sin embargo, esta propuesta es utópica no sólo en México, sino en la región de América Latina.

En México, los trabajadores del sector público están afiliados a organismos específicos, como lo son el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM). El resto de los trabajadores están afiliados al Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS). En el IMSS existen dos tipos de regímenes: uno obligatorio y otro voluntario. En el régimen obligatorio se encuentran todos aquellos trabajadores subordinados, sin embargo, existe también la posibilidad de que voluntariamente otros sujetos se puedan incorporar al IMSS, los cuales son:

- Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, tales como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;
- Los trabajadores domésticos;
- Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;

- Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio; y,
- Los trabajadores al servicio de la Administración Pública de la Federación, Entidades Federativas y Municipios que estén excluidos o no comprendidos en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

El régimen obligatorio comprende los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, guarderías y prestaciones sociales. La referencia que hace la Ley del Seguro Social es importante, pues en primer lugar, reconoce la existencia de esta categoría de trabajadores en el mercado laboral mexicano y, en segundo lugar, les brinda la oportunidad de gozar de una protección social; sin embargo, al ser ésta de forma voluntaria, son pocos los trabajadores independientes que optan por incorporarse.

5. La necesidad de un marco normativo para el trabajo autónomo y el reconocimiento del trabajo parasubordinado

Diferentes factores como la globalización, los cambios sociales, económicos y tecnológicos están afectando al derecho laboral, de tal forma que lo están transformando, lo lamentable es que éste no se adecua más a las nuevas realidades del mercado laboral, y es entonces cuando la legislación no satisface las necesidades que se presentan.

Esta es la situación que atraviesa el trabajo autónomo en México, pues existe una laguna legislativa respecto del tema; los trabajadores autónomos, o mejor conocidos como trabajadores independientes, no cuentan con el marco jurídico adecuado y específico que necesita esta categoría tan heterogénea, pues el trabajo independiente en el país regula solamente contratos civiles o comerciales; por otro lado, al no reconocerse la categoría de trabajo parasubordinado o trabajador autónomo

económicamente dependiente, se está dejando sin protección a un sector que por sus características y sus debilidades debería contar con una extensión de protección laboral. La desprotección jurídica y social de este sector no sólo afecta directamente al mercado laboral, sino también a los trabajadores y a sus familias, pues en nuestros días son pocos los trabajadores subordinados que tienen un contrato por tiempo indeterminado que dure toda su vida laboral, por lo mismo, los trabajadores a lo largo de sus vidas se trasladan de una categoría a otra.

El trabajo autónomo es una realidad presente en el país, pues según datos del INEGI, se confirma que ocupa el 22% del total de la población económicamente activa, sin embargo, sería de gran interés y de extrema importancia realizar un estudio más detallado y preciso para conocerlos, tanto de manera cualitativamente como cuantitativamente, de esta forma, conocer con exactitud las características particulares de esta población, para así saber cuántos son trabajadores autónomos, sabes si tienen trabajadores por cuenta ajena, cuántos son emprendedores, etc., y sobre todo, necesitamos saber cuántos de estos trabajadores autónomos tienen en la realidad un único cliente al cual se le pudiese atribuir una dependencia económica y, por consiguiente, reconocerle el carácter de trabajador parasubordinado. De igual manera, sería importante saber cuántos de estos trabajadores autónomos son en realidad trabajadores subordinado o también llamados falsos autónomos.

Por consiguiente, se evidencia la necesidad de una norma jurídica específica que regule a la categoría del trabajador autónomo y que reconozca la existencia de la categoría de trabajo parasubordinado, por lo cual la norma deberá en primer lugar establecer las definiciones de cada uno, las cuales tendrán que ser suficientemente precisas para que no den lugar a situaciones intermedias o confusas; se deberá mencionar muy claramente cuáles son las características de estos dos tipos de trabajadores, así como cuáles sujetos serán susceptibles de ser incluidos o excluidos en ambas categorías. En segundo lugar, esta legislación deberá reconocer cuáles son las obligaciones y los derechos de ambas categorías. Al respecto, señalamos que

existen derechos específicos fundamentales; por ejemplo, aquellos relacionados con los derechos y obligaciones relativos a la manera de prestar la actividad o a sus derechos profesionales. Nos referimos a la jornada de la actividad profesional; el límite de edad que se requiere para desempeñar la actividad; las condiciones mínimas de remuneración; el tiempo de descanso; la capacitación laboral; la salud y seguridad en el trabajo; el reconocimiento de sus derechos intelectuales; etc., así como establecer cuáles serán los derechos colectivos que se les reconocen y, por otro lado, establecer tutelas que se le van a brindar en relación con la seguridad social, es decir, sobre los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, guarderías y prestaciones sociales, etc.

Ahora bien, podríamos preguntarnos ¿Cuál es la protección social específica que necesitan los trabajadores autónomo y parasubordinado en México?, esta interrogante sin lugar a dudas, no es fácil de responder pues la contestación depende directamente de las necesidades y la realidad laboral, social, económica y política del país.

El reconocimiento jurídico de la categoría del trabajo parasubordinado (o también conocido como trabajador autónomo económicamente dependiente) en México, marcaría precedentes para toda América Latina, pues no se encuentra reconocido en ningún país de esta región.

Por otro lado, es importante mencionar que el trabajo independiente en México está íntimamente ligado con el concepto de economía informal, pues como hemos hecho alusión anteriormente, para la OIT la economía informal es el conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por los sistemas formales o no lo están en absoluto; bajo esta lógica, el trabajo autónomo en México puede contemplarse en el concepto de la economía informal. Analizado este argumento, encontramos otro motivo que justifica el establecimiento de un marco jurídico propio para estas dos categorías.

Es importante especificar que no damos por hecho que el establecimiento de un ordenamiento jurídico que regule al trabajo autónomo y al trabajo parasubordinado sea una mágica solución que acabará con la informalidad del trabajo independiente, pues estamos conscientes que será un largo proceso que llevará consigo diversas reformas en sectores estratégicos, la implementación de programas específicos que incentiven su regularización, sin embargo, estamos seguros que esta propuesta podría ser un primer e importante paso para que el trabajo autónomo y el parasubordinado, que son caracterizados por una gran heterogeneidad no se encuentren tan desprotegidos y vulnerables dentro del mercado laboral mexicano.

Capítulo III

EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA

SUMARIO: 1. El Trabajo autónomo. 2. Fuentes del Trabajador Autónomo. 3. Régimen Profesional del Trabajador Autónomo. 4. Régimen del Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente. 5. Seguridad Social 6. La experiencia del Trabajo autónomo en España

El Trabajo Autónomo en España

Antes de la entrada en vigor de la Ley 20/2007, el trabajo autónomo no contaba con un concepto jurídico específico, pues no existía ningún ordenamiento legal que lo definiera, esta situación obligó a que la doctrina realizaría una definición por la técnica de exclusión o por negativa, es decir, partiendo de la noción subordinada del trabajador establecida en el Estatuto de los Trabajadores (ET), se tomaron en cuenta las notas típicas que identifican al trabajador dependiente o subordinado y, de esta forma, si el trabajador subordinado era definido como aquél que voluntariamente presta servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominado empleador o empresario, entonces, para el trabajador autónomo concurrían las notas de ajenidad, dependencia y remuneración que caracterizaban la relación contractual dependiente de esta manera, el trabajo autónomo era definido como un trabajo lucrativo que se

desarrollaba por cuenta propia, de forma independiente, no remunerado salarialmente y que no se encontraba bajo la esfera de organización y de un tercero. Adicionalmente, este concepto realizado por la técnica de exclusión era completado también por la definición que brindaba la seguridad social.

Es entonces, que la situación del trabajo autónomo inicialmente fue caracterizada por una ausencia de legislación, pero tras la necesidad de introducir cierta homogeneidad normativa que garantizara la seguridad jurídica a este colectivo de trabajadores, fue publicada la legislación que regularía por primera vez sistemática y unitariamente al trabajador autónomo, la Ley 20/2007 de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA). De esta forma, España dotó de una ley-marco, pionera no sólo a la Unión Europea, sino también al mundo, pues establecía un régimen jurídico mínimo, común e inderogable para todos los autónomos. Es así que el objetivo de esta ley, además de brindar seguridad jurídica al trabajador autónomo, también fue el de crear un marco integrador que concederá cierta uniformidad a la regulación de este tipo de trabajo tan específico, destacando que en ningún momento se pretendió regular todo el universo del trabajo autónomo, pues lo anterior sería una tarea imposible por la diversidad y complejidad de este colectivo; es por esta misma razón que la propia ley señala también como fuentes del derecho autónomo a las legislaciones específicas aplicables a la actividad del autónomo y a la normativa común relativa a la contratación civil, mercantil o administrativa reguladora de la relación jurídica del trabajo autónomo.

1. El Trabajo Autónomo

¿Quién es el trabajador autónomo? El trabajador autónomo es aquella persona física que realiza 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, dando o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena, señalando que esta actividad autónoma o por cuenta propia podría realizarse a tiempo completo o a

tiempo parcial. Esta definición se encuentra en el artículo primero de la LETA. A partir de la definición establecida, es importante identificar seis requisitos indispensables para considerar a un trabajador como autónomo, los cuales son:

- Este trabajador debe ser una persona física, excluyendo automáticamente a todas las personas jurídicas;
- Debe desempeñar una actividad habitual, personal y directa;
- Debe realizar un trabajo por cuenta propia, es decir, el trabajador desarrolla su actividad por sí mismo, haciendo suyo desde el principio, la utilidad de éste;
- La actividad que desarrolla está fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, en otras palabras, el trabajador es totalmente independiente;
- La actividad económica o profesional que desempeña, es a título lucrativo, es decir, el trabajador autónomo a través de los bienes y servicios que produce, pretende obtener el rendimiento necesario para su subsistencia;
- Existirá una irrelevancia de la ocupación de trabajadores por cuenta ajena, brindando al trabajador autónomo la libertad de dar o no ocupación a trabajadores asalariados.

Los contratos que puede celebrar el autónomo pueden ser de forma escrita o verbal, pero si éste fuera verbal, cualquiera de las partes podrá exigir la formalización del contrato por escrito en cualquier momento de la relación. El contrato podrá celebrarse para la ejecución de una obra o una serie de ellas, o para la prestación de uno o más servicios, con la duración que las partes establezcan, sin embargo, es importante señalar que nunca podrá existir la presunción de la duración indefinida de éste.

1.1.1. Sujetos expresamente incluidos y excluidos del trabajador autónomo

La LETA establece que existen sujetos expresamente incluidos dentro de su ámbito de aplicación, es decir, se les dará también la denominación así como todos los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos a todos aquellos que, además de encuadrar con la definición brindada –persona física que realice 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 y de no ocupación a trabajadores por cuenta ajena– cumplan con los siguientes supuestos: a) que sean familiares del autónomo (salvo que tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena); b) que sean socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias; c) que sean comuneros de las comunidades de bienes; d) que sean los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común; e) que sean 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 lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla); f) que sean trabajadores autónomos económicamente dependientes; y, g) que sean trabajadores autónomos extranjeros .

La LETA, también establece concretamente quienes serán los sujetos excluidos de su ámbito de aplicación, descartando en primer lugar a todos aquellos que no cumplan con alguno de los requisitos señalados y, en segundo lugar, y por obvias razones, a todos los trabajadores por cuenta ajena, a los consejeros o miembros de los órganos de administración de sociedades mercantiles (cuando la actividad 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, por último, a todos los trabajadores que se encuentren regulados por una relación laborales especial.

1.2. El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente

El TRADE es aquel trabajador que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente del que depende económicamente, pues percibe de él al menos el setenta y cinco por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales. Es importante destacar que en el desempeño de su actividad, el TRADE también deberá de reunir los siguientes requisitos:

- No podrá tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena, ni contratar o subcontratar una parte o toda la actividad que desempeña con terceros (ya sea actividad contratada con el cliente del que depende económicamente, o bien, actividades que pudiera contratar con otros clientes). Lo anterior ha sido modificado en la reciente reforma presentada el 9 de septiembre del presente año, la cual establece que con respecto a la prohibición de tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena, no será de aplicación en situaciones específicas, permitiendo a los TRADE la contratación de un solo trabajador. Los supuestos específicos para permitir lo son: cuando la trabajadora esté en riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural de un menor de nueve meses; en los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente; por cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo; por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada y por último, en el caso de tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, debidamente acreditada.

- Deberá ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente;
- Dispondrá de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes a los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente;
- Desarrollará su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente; y, por último,
- Deberá percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente, asumiendo riesgo y ventura de aquélla.

1.2.1. Rasgos caracterizadores del TRADE

Es así como a partir de esta definición y de sus requisitos podemos distinguir que existen tres características principales que distinguen a los TRADE de los autónomos. La primera, refiere a la manera en cómo desempeñan su actividad, pues dicha actividad profesional deberá ser realizada por cuenta propia y fuera del ámbito de la dirección y organización de otras personas, en otras palabras, deberá existir una autonomía funcional. Otro criterio de delimitación entre el trabajador por cuenta propia y el trabajador por cuenta ajena es la habitualidad. La habitualidad es un concepto jurídico indeterminado que no se concreta aún por el legislador, pues únicamente encontramos tres referencias en la normativa española sin embargo de las cuales no se puede brindar una definición sobre qué es lo que se entiende por habitualidad.

Entonces, al no definirse esa nota esencial por el legislador en el LETA, para poder determinar su alcance también hemos decidido acudir a la interpretación gramatical, la cual establece que la habitualidad implica cierta periodicidad en el ejercicio de la

actividad, ya que según el diccionario de la Real Academia Española, “habitual” es aquello que se hace con continuidad. También podemos atender a lo establecido por la Comisión de Expertos que elaboró el Informe para la Promoción y Tutela del Trabajador Autónomo, en la que refiere que la habitualidad se ha entendido, en primer lugar, en sentido temporal; de manera que el trabajo habitual es sinónimo de trabajo ejecutado con periódica dedicación, esto es, una actividad constitutiva del núcleo central en la actividad económica. La tercera y última característica que distingue al TRADE, es la dependencia económica que debe tener hacia su cliente principal, pues éste deberá recibir por lo menos el setenta y cinco por ciento de sus ingresos de su cliente principal. En este sentido, es importante recordar que, como ya lo hemos explicado, en la relación contractual que tiene el TRADE con su cliente principal, nunca se presentará una subordinación, tal y como se presenta con un trabajador asalariado o trabajador por cuenta ajena con su patrón, pues la única dependencia que podrá existir entre ellos será la económica

1.2.2 Sujetos excluidos

Lógicamente están excluidos del régimen del TRADE todos aquellos trabajadores autónomos que conceptualmente no merezcan semejante consideración en los términos anteriormente indicados, o que mereciéndolos, al menos conceptualmente, no acrediten de forma simultánea los requisitos o condiciones limitativas que hemos expuesto. Adicionalmente a esta exclusión, la ley también refiere expresamente otra exclusión, pues establece que aún cuando concurriesen en ellos los elementos conceptuales y requisitos exigidos para ser un TRADE, el legislador ha dejado fuera a dos colectivos de trabajadores autónomo: a los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público, así como a los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en el derecho.

1.3. Falsos Autónomo

Los falsos autónomos son trabajadores que, estando inscritos en el RETA y manteniendo una relación formalmente mercantil por la empresa, desarrollan en la práctica un trabajo asalariado para un único empleador, es decir, con obligaciones de jornada, horario, vacaciones y bajo una dependencia y una retribución fija. Situación claramente fraudulenta, pues el empleador no reconoce la relación laboral de falso autónomo, colocándolo en una posición de inferioridad, pues éstos tienen las mismas obligaciones que un trabajador dependiente, pero no así los mismos derechos; por su parte, la empresa o el empleador se ven claramente beneficiados, pues se sustrae de los deberes impuestos por el derecho laboral y de la seguridad social. Lo anterior, no es más que un fraude de ley establecido en el artículo 6 del Código Civil Español, y es calificado como una infracción grave según lo establecido en el artículo 7.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Como refiere el Profesor Vicente Martínez Abascal, el riesgo de encubrir la figura de los falsos autónomos mediante la apariencia de los TRADE es inevitable, pues tras la publicación de la LETA, esta situación es mucho más complicada, lo anterior, debido a la fraudulenta existencia de los falsos autónomos que encubren relaciones laborales asalariadas, que con la LETA pueden encontrar también cobijo, dada la prevalencia de la autonomía de la voluntad que esta norma consagra. De esta manera, para algunos autores, la regulación del TRADE afecta a la figura del falso autónomo, ya que esta nueva figura podría ser considerada como un “disfraz” que otorga al falso autónomo más derechos, pero es importante señalar que los aludidos TRADE, no ajustarán nunca la legalidad de la relación entre el falso autónomo y el cliente. En este sentido, es trascendental distinguir que la diferencia entre un TRADE y un falso autónomo, como señala el profesor Javier Calvo Gallego, no se encontrará establecida en la denominación que las partes den aleatoriamente al contrato, sino

que el autentico criterio distintivo que se encontrará en el verdadero contenido de la prestación del individuo, es decir, su plasmación práctica es la que demostrará el contenido real del conjunto de obligaciones deducidas del contrato.

2. Fuentes y normativa aplicable al Trabajador Autónomo

Por lo que respecta a las fuentes que regulan el régimen profesional del trabajador autónomo, éstas son por orden jerárquico, según lo señala la LETA: “Las disposiciones contempladas en la presente ley, en lo que no se opongan a las legislaciones específicas aplicables a su actividad, así como al resto de las normas legales y reglamentarias complementarias que sean de aplicación”; y aunque a primera vista este apartado parece establecer como primera fuente de la relación jurídica del trabajador autónomo con su cliente a las disposiciones contempladas en la LETA, la situación no es así, ya que se deberá tener en cuenta todo el conjunto normativo que rige a cada una de las actividades que desarrollan los trabajadores autónomos, pues en el caso de que estas actividades ofrezcan regulaciones diferentes, éstas serán de preferente aplicación, pues es siempre importante recordar que la LETA es de carácter subsidiario.

Por lo tanto, la jerarquía de la normativa aplicable para los autónomos es la siguiente:

- a) El conjunto de normas que rigen la actividad o profesión del trabajador autónomo;
- b) en segundo lugar, se encuentran el resto de las normas complementarias que sean de aplicación (que pueden ser las leyes de colegiación, de comercio, de artesanía, etc.);
- c) en tercer lugar, – si no es que la actividad no tuviese normativa específica propia– las disposiciones contempladas en la LETA;
- d) en cuarto, la normativa común relativa a la contratación civil, mercantil y administrativa;
- e) en quinto, los pactos individuales establecidos mediante contrato entre el trabajador y su cliente para el desarrollo de su actividad;
- f) en sexto sitio, los acuerdos de interés

profesional; y por último, g) están los usos y costumbres locales y profesionales.

2.1. Ley 20/2007 del 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo

La normativa que rige al régimen profesional de los trabajadores autónomo será en primer lugar la Ley 20/2007, siempre y cuando no existan legislaciones específicas aplicables a la actividad del autónomo o al resto de las normas legales y reglamentarias complementarias que sean de aplicación. Es entonces, que en la LETA se configura una norma general del trabajo autónomo, pero al mismo tiempo subsidiaria en su aplicación, pues al ser este un grupo de trabajadores tan heterogéneo, coexiste la necesidad de respetar las legislaciones específicas que rige a la actividad de este colectivo, en otras palabras, se debe respetar a las normas legales o reglamentarias específicas que regulen la actividad del autónomo y a las normas complementarias de aquéllas. Entonces, que sí existe una contradicción entre la LETA y la regulación específica que regula la actividad del autónomo; se debe dar prioridad a esta última, aun cuando se trate de normas de rango inferior.

Cabe mencionar que la LETA ha sido razón de distintas críticas, positivas y negativas, pues como bien refiere el profesor Martín Godino Reyes, este régimen no es más que el intento de establecer una regulación uniforme y codificada de la relación entre el autónomo y su cliente, el cual se enfrenta ante el hecho incontestable de que la realidad social quiere normar al trabajo autónomo, pues éste no reúne los suficientes elementos de homogeneidad que permiten mantener tal realidad y someterla a una disciplina jurídica razonable unitaria; por lo tanto, no es otra cosa que un conjunto de reglas poco estructuradas casi siempre innecesarias y confusas. No obstante, la LETA también ha sido recibida con alborozo por muchos autores, tales como son los profesores Ángel Arozamena Laso y Augusto González Alonso, quienes la califican como un gran salto cualitativo para el trabajo autónomo.

2.2. Normativa común relativa a la contratación civil, mercantil o administrativa

En segundo bloque normativo pero el primero en su aplicación, como ya lo hemos explicado previamente, hace relación a normas de orden público establecidas por el derecho civil y referidas a la contratación en general y específicas sobre los diversos contratos aplicables, principalmente los arrendamientos de obras y servicios; en segundo lugar, se hace referencia a normas de derecho mercantil, como son las generales para ejercer la actividad de negocios, las que regulan las condiciones generales de la contratación, las de consumidores y usuarios y las disposiciones específicas sobre contratos mercantiles, como los de agencia, transporte societarios, etc., y, finalmente, se encuentran las normas de derecho administrativo que inciden principalmente sobre la contratación administrativa.

2.3. Pactos establecidos individualmente

Se trata de pactos establecidos individualmente mediante contrato entre el trabajador autónomo y el cliente para el desarrollo de su actividad profesional. Vale la pena mencionar que se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas establecidas en el contrato individual contrariamente a las disposiciones legales del derecho necesario. Es de gran importancia recordar que la situación para los TRADE es muy particular, pues teniendo como fuente anterior jerárquica los acuerdos de interés profesional, toda cláusula del contrato individual de un TRADE afiliado a un sindicato o asociado a una organización de autónomos será nula cuando contravenga lo dispuesto en un acuerdo de interés profesional firmado por el sindicato o por la asociación.

2.4. Usos y costumbres

Los usos y costumbres locales son fuente de derecho común, siempre y cuando sean creadas por la propia comunidad, concretamente, haciendo referencia a la profesión y lugar de que se trate.

2.5. Acuerdos de interés profesional

Los acuerdos de interés profesional (AIP), son fuente específica y única del régimen profesional de los TRADE, ya que éstos son concertados entre las asociaciones o sindicatos que representan a los trabajadores económicamente dependiente y a la empresas para las que ejecuten su actividad. Dichos acuerdos deben ser por escrito y deberán observar los límites y condiciones establecidas por las legislaciones competentes. Estos acuerdos serán explicados con mayor claridad en los siguientes apartados.

2.6. Inaplicación relativa de la legislación laboral

Es muy trascendental señalar que la propia LETA establece muy claramente que de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores el trabajador por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente. Lo anterior, es una anotación de suma relevancia, ya que mediante esta disposición se está excluyendo a los autónomos de la esfera aplicativa del Derecho del Trabajo, sin embargo, aunque se recalca la naturaleza extralaboral del colectivo, los autónomos gozarán de ciertas medidas promovidas desde el ámbito laboral, como lo son los derechos colectivos, la prevención de riesgos y la seguridad social, tal y como lo estudiaremos a continuación.

3. Régimen Profesional del Trabajador Autónomo

El régimen jurídico del Trabajador Autónomo está determinado en la LETA y, para facilitar su estudio, la propia ley propone una clasificación de éstos. De acuerdo a esta clasificación los derechos podrán ordenarse en cinco grandes grupos, los cuales son: derechos fundamentales y libertades públicas, derechos individuales, deberes profesionales, derechos colectivos y, por último, el derecho a la seguridad social.

Para algunos autores, como por ejemplo para la profesora Elena Desdentado Daroca, esta clasificación propuesta por la propia ley es innecesaria y al mismo tiempo confusa, pues sostiene que esta categorización es una mera reiteración de derechos reconocidos en otras normas; mientras tanto, para Martín Godino Reyes, esta clasificación también tiene poco significado y poco sentido, por el simple hecho de ser autónomo, pues expone que no se entiende que una ley que tiene como finalidad la regulación del trabajo autónomo añada otros derechos que al trabajador autónomo en sí, sino que los disfruta en virtud de su condición de ciudadano, pues menciona que reiterar en una ley especial que este tipo de trabajador tiene derecho al ejercicio de sus derechos fundamentales, únicamente puede ser calificado de absurdo; probablemente, es la manifestación de una manera de legislar en la que la intención política sustituye cualquier rigor jurídico; añade que además de absurda la propia clasificación no se respeta cuando se analiza el contenido de los derechos.

Es bien sabido que todo derecho origina un deber correlativo, es decir, resulta ineludible la existencia de otro sujeto que permita el ejercicio por parte de su titular. Estamos conscientes que uno de los principales motivos que ha llevado a contemplar la tutela de los trabajadores autónomo como algo inabordable es la ausencia de una contraparte, pues es evidente que en el trabajado autónomo se hace presente la falta

de la contraparte a quien se le ha de reclamar el derecho. Es entonces, que se presenta el ya conocido cuestionamiento respecto del tema: ¿quién es la contraparte?, ¿a quién han de exigirle sus derechos los trabajadores autónomos?, como sabemos, la contraparte tendría que ser el empleador, pero en la situación específica de los autónomos, pues no existirá nunca esta contraparte. Es por esto, que esta situación hace que la virtualidad de esos derechos esté extremadamente cuestionada. Muy distinto es el escenario para los TRADE, ya que este tipo de trabajador autónomo si tiene la posibilidad de reclamarle a un sujeto, el cual será su cliente principal.

3.1. Derechos fundamentales y libertades públicas

Los derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores autónomos, serán los mismos reconocidos por la Constitución Española y por los tratados internacionales ratificados sobre la materia. En específico, la ley reconoce el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio, la libertad de iniciativa económica, el derecho a la libre competencia y el derecho de propiedad intelectual sobre sus obras o prestaciones protegidas. Recordemos que el contenido y el alcance de estos derechos fundamentales y libertades públicas será lo que se disponga en su normativa específica que los regule. En relación con los derechos individuales de los trabajadores, la LETA hace referencia a los siguientes: el derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En el caso de que cualquier trabajador, las asociaciones que lo representan o los sindicatos consideren que se hayan lesionado cualquiera de sus derechos fundamentales o que si haya existido trato discriminatorio hacia ellos, podrán recabar la tutela de este derecho ante el orden jurisdiccional competente por razón de la

materia, es decir, para el trabajador autónomo tradicional será la jurisdicción de orden civil (la Ley 1/2000 de Enjuiciamiento Civil), mientras que para los trabajadores autónomos económicos dependientes la jurisdicción idónea, será la del orden social (la Ley de Procedimiento Laboral). Asimismo, se establece que en el caso que se presentase la hipótesis de reparación, se procederá a la reposición de la situación al momento anterior a producirse, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto.

Dentro de la categoría de derecho individuales, la LETA también menciona el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social; el derecho a la formación y readaptación profesionales; derecho a su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo; derecho a la percepción puntual de la contraprestación económica convenida por el ejercicio profesional de su actividad; el derecho a la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, es decir, que los trabajadores autónomos cuentan con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, así como el derecho a la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales; tienen también el derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas de su actividad profesional; el derecho a la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales, así como al acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos; y, por último, a cualesquiera otros derechos fundamentales que se deriven

de los contratos por ellos celebrados.

3.2. Deberes profesionales

Uno de los principales deberes profesionales del trabajador autónomo, como el de cualquier otro sujeto que haya celebrado un contrato, es el de cumplir con las obligaciones derivadas de éste, según su naturaleza, siempre y cuando sean conformes a la buena fe, a los usos y a la ley. Por lo que refiere a la materia de seguridad social y salud laboral, los trabajadores autónomos también tienen obligaciones, y éstas serán todas aquellas que deriven de la ley o de los contratos que hayan suscrito, de igual forma, deberán seguir con las normas de carácter colectivo derivadas del lugar en donde presten sus servicios.

Es importante señalar, que con relación al tema de salud laboral será la administración pública quien asumirá el papel activo relacionado con la prevención de riesgos laborales de este colectivo por medio de la promoción a la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control de la normativa específica de los riesgos laborales, comprometiéndose las administraciones públicas competentes a promover una formación en prevención específica y adaptada a las peculiaridades de los trabajadores autónomos. De igual forma, se instituye que cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades, los trabajadores autónomo y los trabajadores de otras empresas se deberá regir por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de la Prevención de Riesgos Laborales. Por otro lado, cuando la empresa contrate autónomos para la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad y éstos se desarrollen en sus centros de trabajo, se deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos. Asimismo, si el trabajador autónomo debe operar con maquinaria o equipos propiedad de la empresa del cliente, este último es quien deberá proporcionar la información necesaria para su correcto uso, en el caso de que se incumpliese con las obligaciones anteriores, se deberá

indemnizar por los daños y perjuicios ocasionados, siempre y cuando exista una relación causal directa entre tales incumplimientos y los perjuicios o daños causados, siendo esta indemnización independiente a las posibles responsabilidades administrativas o penales que pueda haber incurrido el empresario, y son también compatibles con las prestaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional que pudieran corresponder al autónomo. Lo establecido anteriormente respecto de la prevención de riesgos laborales, también será aplicado para el trabajador autónomo que tenga asalariados.

De igual manera, el autónomo tiene el deber de cumplir con las obligaciones fiscales, tributarias y de seguridad social (afiliarse, comunicar las altas y bajas y cotizar al régimen de la Seguridad Social) en los términos previstos en la legislación correspondiente y, por último, también se deben cumplir con cualesquiera de las obligaciones derivadas de la legislación aplicable, así como el cumplimiento de las normas deontológicas aplicables a la profesión que desempeñen.

3.3. Derechos colectivos de los trabajadores autónomos

Respecto al tema de derechos colectivos, cabe mencionar que la ley no realiza ninguna diferencia entre los trabajadores autónomo y los TRADE, sin embargo, sí se enumeran las facultades que se integran dentro del ejercicio de éstos y, al mismo tiempo, se diferencian tres niveles en función de su titularidad: El primero, individual, atribuible directamente a los trabajadores autónomos; el segundo, de carácter colectivo, atiende al conjunto de asociaciones de trabajadores autónomos; y, el tercero, es también de carácter colectivo, pero cuya titularidad corresponde a las asociaciones representativas de trabajadores autónomos.

La LETA comienza con los de carácter individual, estableciendo que el trabajador autónomo tiene el derecho de afiliarse al sindicato o la asociación empresarial de su

elección; afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos y ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales. De lo dicho anteriormente, se debe destacar que los derechos colectivos que se le reconocen a este grupo de trabajadores, se inscriben fundamentalmente en el contexto de las asociaciones profesionales, dejando a un lado a las organizaciones profesionales corporativas –como los colegios profesionales y las organizaciones profesionales de los intereses económicos– asimismo, muy claramente establece que el trabajador autónomo sólo podrá afiliarse, lo que es distinto al hecho de fundar o crear un sindicato, pues sólo está autorizado para fundar asociaciones específicas de trabajadores autónomos, esto es, la LETA reconoce a los trabajadores autónomo el derecho del afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de los trabajadores autónomos, sin ninguna autorización en particular.

Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, son asociaciones sin ánimo de lucro, cuya finalidad es la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos, su denominación y estatutos deberán hacer referencia a la especialidad subjetiva y de objetivos. Éstas pueden ser declaradas de utilidad pública y gozarán de autonomía frente a la administración pública y frente cualquier sujeto público o privado, deben inscribirse y depositar sus estatutos en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales y Trabajadores Autónomo o en el registro especial de la Comunidad Autónoma correspondiente en la que la asociación desarrolle su actividad; por último, estas asociaciones podrán ser suspendidas o disueltas por resolución judicial firme y fundada en incumplimiento grave de una ley. Son regidas por la Ley Orgánica 1/2002, reguladora del Derecho de Asociación, siempre tomando en consideración las especificaciones previstas en la LETA.

Las asociaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos, deberán ser registradas y demostrar una suficiente implantación en el ámbito territorial en el que actúen, las cuales deberán acreditarse a través de los criterios objetivos, por lo que se puede deducir la representatividad de dichas asociaciones. La condición de asociación representativa será sólo de ámbito estatal y será declarada

por un Consejo, el cual está compuesto por tres personas con condición de personal funcionario del Ministerio de Trabajo e Inmigración y dos personas expertas de reconocido prestigio, imparciales e independientes; el número de miembros de este consejo deberá ser impar, no superior a cinco y sus resoluciones serán directamente recurribles ante la Jurisdicción Contencioso- Administrativa. El consejo estará regulado por el Real Decreto 1613/2010.

Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y las organizaciones sindicales más representativas gozarán de una posición jurídica singular, otorgándoles la capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos sobre temas específicos referentes a la materia. Por último, se debe mencionar que estas asociaciones de trabajadores autónomos son titulares de los derechos de carácter colectivo, por ejemplo: Constituir federaciones, confederaciones o uniones, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para la constitución de asociaciones, con acuerdo expreso de sus órganos competentes; establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales; concertar interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados; ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos y participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos, lo anterior, siempre y cuando sea previsto en los acuerdos de interés profesional.

La LETA, en su artículo 22 y con fundamento en el artículo 42 de la Ley Orgánica 1/2001, prevé la constitución de un Consejo del Trabajo Autónomo, cuya finalidad será servir al órgano consultivo del Gobierno de la Nación en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo. Estará compuesto por representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos representativas, cuyo ámbito de actuación sea intersectorial y estatal, por las

organizaciones sindicales y empresariales más representativas y por representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de la asociación de Entidades Locales más distintivas en el ámbito estatal, teniendo como funciones: Emitir su opinión con carácter facultativo sobre los anteproyectos, leyes o proyectos de Reales Decretos relacionados con el trabajo autónomo; el diseño de políticas públicas de carácter estatal sobre su materia; elaborar a solicitud estudios o informes relacionados con el ámbito de sus competencias, entre otras. Se deja abierta la posibilidad de constituir Consejos del Trabajo Autónomo en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo y, si fueran constituidos, un representante de éstos formaría parte del Consejo del Trabajo Autónomo.

4. Régimen del Trabajado Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE)

EL TRADE es sin duda, la principal novedad de la LETA, lo anterior se debe a que esta es la primera ley que regula al trabajador económicamente dependiente y, por lo tanto, también fue la primera vez que se dio respuesta a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social en específico, es decir, a un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o del cliente que los contrata. Es entonces que el trabajador subordinado, es una figura híbrida, polémica y al mismo tiempo, controvertida debido a sus características, además de que se encuentra frente a una frontera no siempre precisa entre el trabajador autónomo y el trabajador por cuenta ajena, es por eso que la intención de esta ley era eliminar estas zonas fronterizas y grises entre estas categorías. Es entonces, como lo señalan los profesores Guillermo Barrios Baudor y Antonio Sempere Navarro, aunque las previsiones legales contenidas en la LETA son complejas al ser de carácter genérico, confusas e incompletas, también tienen una enorme importancia, sin embargo, este punto de vista no es compartido por nosotros, pues, para algunos autores, la LETA ha dejado la puerta abierta para que existan fraudes a la ley.

4.1. Contrato del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente

Para poder ostentar la condición de trabajadores autónomos económicamente dependientes, el trabajador debe ser reconocido legalmente. Este reconocimiento depende de la existencia del contrato de trabajo, el cual debe de ser siempre presentado de forma escrita y puede ser de naturaleza civil, mercantil o administrativa. Para la validación de este contrato, debe ser inscrito en el registro de contratos de trabajadores autónomos económicamente dependientes (TAED), el cual, es un registro especial gestionado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SPAEE). Es importante mencionar que este registro no tiene carácter público y que además de la obligación de registrar el contrato, las partes también están obligadas a comunicar todas las modificaciones del mismo, así como su terminación.

En este orden de ideas, si se presentara la hipótesis de que el TRADE no contará con un contrato, deberá solicitarlo a su cliente la formalización de éste a través de una comunicación fehaciente, y si el cliente se negase o trascurriera un mes a partir de la comunicación y no se formalizará la relación, el trabajador podrá requerir el reconocimiento de TRADE ante los órganos jurisdiccionales del orden social, el cual lo reconocerán siempre y cuando se cumpliesen con todos los requisitos. Desde el punto de vista formal, el contrato reviste siempre la forma escrita, pues de este modo se dota de seguridad jurídica a la relación profesional existente entre las partes, además de que se pretende evidenciar la constatación de una relación civil, mercantil o administrativa. Cabe señalar que la norma no exige que el contrato responda a un modelo oficial determinado, sin embargo, sí establece que dentro del contenido del contrato deban incluirse los siguientes datos: la identificación de las partes; la declaración del autónomo manifestando su condición de dependiente económicamente respecto del cliente que lo contrate; la contraprestación económica a percibir en función del resultado de la actividad llevada por el TRADE; la fijación

de la duración de la prestación de servicios la determinación del propio servicio a realizar para el cliente principal; la mejora del derecho del TRADE a interrumpir su actividad anual durante 18 días hábiles; la determinación del régimen de descanso semanal y festivos, la cuantía máxima de la jornada de la actividad profesional y, de computarse ésta por mes o año, su distribución semanal; se deberá señalar también el tiempo previsto para la realización de la actividad de que se trate, así como el establecimiento de causas válidas de extinción del contrato que no constituyan un abuso de derecho manifiesto o la fijación de un determinado plazo de preaviso para determinados supuestos de extinción de la relación contractual, así como la determinación de la cuantía (o, en su defecto, de los parámetros para establecer el cálculo) de la indemnización que en su caso pudiera corresponder a las partes; el establecimiento de otras causa de interrupción justificada de la actividad profesional del TRADE distintas a las legalmente previstas, así como los efectos que de la interrupción de la actividad profesional pudieran derivarse para las partes; el sometimiento a arbitraje para la resolución extrajudicial de los conflictos que pudieran surgir entre las partes, así como, en tal caso, la determinación del procedimiento arbitral aplicable; y, cualesquiera otros derechos que se deriven de los contratos por ellos. Obviamente las partes podrán añadir cualquier estipulación que consideren oportuna.

El trabajador autónomo deberá hacer constar expresamente en el contrato su condición de dependiente económicamente respecto del cliente que le contrate, así como las variaciones que se produjeran al respecto. Es importante señalar que la condición de dependiente sólo se podrá ostentar respecto a un único cliente, sien embargo existe la posibilidad de que el TRADE cuente con más clientes secundarios de los cuales no podrá jamás depender económicamente.

Se pueden identificar dos situaciones sobre los límites del contrato: la primera, se declararán nulas y sin efectos las cláusulas establecidas en los contratos que sean contrarias a las disposiciones legales de derecho necesario y, como segunda, se declararán nulas todas las clausulas de contrato individual celebrado por un TRADE afiliado a un sindicato asociado a una organización de autónomos, cuando éstas

contravenga lo dispuesto en un acuerdo de interés profesional firmado por dichos sindicatos o asociaciones que le sean de aplicación a dicho trabajador por haber manifestado su consentimiento.

4.2. Acuerdos de Interés profesional

Los Acuerdos de Interés Profesional (AIP), como ya lo habías mencionado, son sólo fuente del régimen profesional de los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes y tienen un rango normativo superior a los contratos individuales, la LETA establece que éstos deberán presentarse por escrito y que en ellos se podrán establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación, siempre y cuando, se observaren los límites y condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia, éstos serán concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y a las empresas para las que desarrollen su actividad. La eficacia personal de dichos acuerdos se limitará a las partes firmantes y, en su caso, a los afiliados a las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes que hayan expresado su consentimiento para ello. Toda cláusula del contrato individual de un trabajador autónomo económicamente dependiente afiliado a un sindicato o asociado a una organización de autónomos, será nula cuando contravenga lo dispuesto en un AIP firmado por dicho sindicato o asociación, que le sea de aplicación a dicho trabajador por haber manifestado su voluntad de hacerlo. En definitiva, la eficacia personal de dichos acuerdos se limitará a las partes firmantes y, en su caso, a los afiliados de las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes que hayan manifestado expresamente su consentimiento para ello.

4.3. Condiciones del trabajador económicamente dependiente

En este apartado nos referiremos a las condiciones del trabajador económicamente dependiente. Sobre el tema de la jornada laboral del TRADE, es importante destacar que la LETA hace referencia a “jornada de la actividad profesional” y no a “jornada laboral”; lo anterior debido a que el legislador no ha querido usar los mismos términos que los concernientes al trabajador dependiente, pues la fijación de la jornada en el contrato podría ser un indicio para poder determinar el sometimiento al poder de dirección del empresario y, por lo tanto, a la calificación de la relación como laboral.

Por otro lado, la LETA establece que el horario de la actividad deberá estar también establecido en el contrato individual o en un acuerdo de interés profesional, según sea el caso. El horario deberá procurar adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal con la vida familiar del trabajador. Igualmente, se deberá determinar en éste el descanso semanal y lo correspondiente a los días festivos. El trabajador autónomo económicamente dependiente, tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual (vacaciones) de 18 días hábiles, pudiéndose éste mejorar, siempre y cuando se pacte por ambas partes; y en lo concerniente a las horas extras llamadas específicamente para el TRADE “horas extras por realización de la actividad”, éstas no podrán exceder el incremento máximo establecido mediante el acuerdo de interés profesional, pero si no existiera este acuerdo, dichas horas no podrán exceder del treinta por ciento del tiempo ordinario de actividad individualmente acordado.

4.4. Interrupción de la actividad

El TRADE tiene el derecho a interrumpir con su actividad profesional sin penalización cuando se presenten las siguientes circunstancias: Que exista mutuo acuerdo de las partes; que exista la necesidad de atender responsabilidades familiares

urgentes, sobrevenidas e imprevisibles; que se presente un riesgo grave e inminente para la vida o salud del trabajador autónomo; cuando conste una incapacidad temporal, maternidad o paternidad; cuando se presente una situación de violencia de género; y, por último, cuando se presente alguna causa de fuerza mayor. Sobre el tema, recordemos que la última reforma que afecta directamente al trabajo autónomo publicada el 10 de septiembre del 2015 permite que el TRADE pueda emplear a trabajadores para cubrir las reducciones de jornada para conciliar su vida familiar y el trabajo por lo que la hipótesis de interrupción de su actividad cambiará a partir de la entrada en vigor de ésta y ahora se podrá elegir entre una interrupción o la continuidad de la actividad profesional contratando a un empleado. Lógicamente, al no tratarse de una lista cerrada, sino abierta de supuestos interrumpidos, las causas sin penalización de interrupción de la actividad profesional también pueden ser las fijadas en el contrato o en el acuerdo de interés profesional, y el cliente nunca podrá basar en ellas la extinción del contrato y, si fuese así, el TRADE podrá ostentar el derecho a percibir la correspondiente indemnización por daños y perjuicios.

Por otro lado, si el TRADE interrumpiera la actividad profesional sin causa justificada, podría derivarse, junto a otros efectos, la resolución contractual indemnizada, basándose en incumplimiento del TRADE; recordando que esta previsión viene referida única y exclusivamente respecto del cliente predominante o principal.

4.5. Extinción de la actividad

La relación contractual entre las partes podrá extinguirse en el supuesto que se presentase alguna de las siguientes hipótesis: mutuo acuerdo de las partes; muerte y jubilación o invalidez incompatibles con la actividad profesional; desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente; voluntad del trabajador

autónomo económicamente dependiente, la cual deberá ser fundada en un incumplimiento contractual grave de la contraparte; voluntad del cliente por causa justificada, debiendo mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres; por decisión de la trabajadora autónoma económicamente dependiente que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género y de cualquier otra causa legalmente establecida.

Según lo establecido por la LETA, se establece el supuesto de extinción contractual por muerte, jubilación e invalidez. En el caso del TRADE, el carácter personalísimo de la actividad que lleva a cabo, justifica que la relación *intuitu personae* se extinga automáticamente; en este mismo sentido, también se justifica la extinción de la relación en el caso de invalidez, sólo que en este supuesto debemos remitirnos a lo establecido por la legislación específica, es decir, la legislación de la Seguridad Social.

Respecto del caso a la jubilación del autónomo dependiente, ésta tiene carácter voluntario, por lo que el cliente principal no podrá exigir a aquél el cese en el desarrollo de su actividad. Distinta es la situación que se presenta con el cliente principal, pues al poder ser una persona jurídica, ni su muerte ni su invalidez determinan por sí la extinción de los contratos existentes, pues bajo esta situación deberá unirse la cesación sin sucesión de la actividad empresarial, tomando en cuenta que los herederos no están obligados a continuar con la industria, aunque en el caso en el que sí lo hicieran, no podrán extinguir los contratos existentes, al no ser que la prestación del cliente sea de carácter personal como la del TRADE.

Sobre el desistimiento voluntario, se establece que no se necesita la existencia de ninguna causa y su único requisito es el preaviso; este preaviso puede ser de forma verbal o escrita, en el plazo que señalen los acuerdos de interés profesionales o los acuerdos individuales. La LETA, tomando una postura de carácter tuitiva, permite que el TRADE extinga la relación laboral, sin requerir la presencia de causas justificativas; se trata de una posición privilegiada frente a la del cliente principal, el cual, por el contrario, sólo podrá finiquitar el vínculo jurídico en el caso de existir

motivos de peso que lo avalen. No obstante en este supuesto, el cliente podrá reclamar no sólo la falta de dicho preaviso, sino también una indemnización por daños y perjuicios en el caso de causarle un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de la actividad.

La LETA contempla la extinción contractual derivada de la voluntad del TRADE, fundada en el incumplimiento contractual grave de la contraparte; debemos señalar que la ley no hace especial referencia a cuáles podrían ser los motivos en los que la extinción podría apoyarse y, de igual manera, una vez más se sigue utilizando el carácter tuitivo para los TRADE, pues en el supuesto en el que resulte ser el cliente principal quien solicite la extinción a consecuencia del incumplimiento por parte del autónomo, no se le exige ningún requisito a éste, mientras que al cliente se le exigirá el correspondiente aviso previo, además de que éste está obligado a indemnizar al trabajador en caso de que la causa alegada no esté justificada. Como última causa, la norma consiente la extinción contractual por parte del cliente por causa justificada y como único requisito la ley exige la existencia de un preaviso, produciéndose éste en el plazo y forma en que se haya pactado en el contrato.

Respecto de la cuantía de la indemnización, la misma será la fijada en el contrato individual o en el AIP que le sea de aplicación. Si ésta no estuviera establecida, la ley ha precisado criterios obligatorios para establecer la cuantía, los cuales son: El tiempo restante previsto de duración del contrato; la gravedad del incumplimiento del cliente; las inversiones o gastos anticipados por el TRADE vinculados a la ejecución de la actividad profesional contratada; y, el plazo de preaviso otorgado por el cliente sobre la fecha de extinción del contrato.

La indemnización por daños y perjuicios a la que se tiene derecho por la extinción del contrato será diferente dependiendo de la hipótesis que se presente. Si la finalización se debe al incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes, la parte que no

ponga fin al contrato como consecuencia de dicho incumplimiento tendrá derecho a percibir la indemnización. En el caso de que la parte que contraviniera lo pactado fuera el cliente predominante, la cuantía de la indemnización a percibir por el TRADE será fijada en el contrato o en el acuerdo de interés profesional que fuera de aplicación, mientras que si la extinción sea debido a la voluntad unilateral del cliente, sin causa justificada, el TRADE tendrá el derecho a recibir la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios que este desistimiento produzca, sin embargo, si la finalización se debe por la voluntad unilateral del TRADE, sin causa justificada, siempre y cuando la extinción contractual cause un perjuicio importante que paralice o perturbe la actividad de la empresa cliente, ésta tendrá derecho a percibir la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios que haya causado. Si la indemnización por daños y perjuicios no fuese prevista, será calculada en función de los daños y perjuicios que se deban reparar y la cuantía será fijada en el contrato o en el acuerdo de interés profesional que resulte de aplicación, y si no hubiese regulación por estas vías, se dejará a discrecionalidad judicial, en la que deberá preponderar, entre otros factores: el tiempo restante previsto de duración del contrato, la gravedad del incumplimiento por parte del cliente, las inversiones y gastos anticipados por parte del TRADE y el plazo de preaviso otorgado por el cliente sobre la fecha de extinción del contrato.

4.6. Resolución de Controversias

Existen dos vías para dirimir las controversias que se presenta entre los TRADE y su cliente principal: la vía jurisdiccional y los procedimientos no jurisdiccionales de resolución de conflictos. Por vía jurisdiccional, los encargados para dirimirlas son los órganos del orden social y son los designados para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre el autónomo económicamente dependiente y el cliente principal, así como también las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional, sin embargo, antes de que se

llegue a la vía jurisdiccional, se deberán agotar los procedimientos no jurisdiccionales, es decir, la conciliación, la mediación o el arbitraje ante un órgano administrativo o ante los órganos especializados creados por los AIP, los cuales serán órganos específicos de solución de conflictos. Lo acordado por alguno de éstos tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificarlo ante el órgano judicial, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias. Si fuese resuelto por arbitraje voluntario, los laudos arbitrales se tendrán equiparados a las sentencias firmes. El procedimiento arbitral estará basado en lo acordado en el contrato o en el AIP que sea aplicable al caso.

5. Seguridad Social

5.1. Antecedentes

El antecedente directo de la protección social es la Ley de Seguridad Social, de 21 de abril de 1966, en específico, los artículos 7 y 10.2, inciso c, donde se reconocía y ratificaba la existencia de un Régimen Especial para los Trabajadores Autónomos (RETA), el cuál se materializó mediante el 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 y mediante la Orden de 24 de septiembre de 1970. Como podemos observar, la seguridad social de los trabajadores autónomos fue uno de los pocos temas regulados con anterioridad a la publicación de la LETA, y como señala el profesor Alberto Valdés Alonso, aunque éste no era un tema prácticamente excluido de la normativa de seguridad social, tampoco existía una basta regulación sobre el tema, pues existían factores de naturaleza técnica que problematizaban su regulación; alguno de estos factores eran la dificultad de determinar las bases de cotización de estos trabajadores, la casi imposibilidad de fiscalizar y controlar este colectivo y, adicionalmente a estos factores, otra de las principales razones de esta escasa legislación era la casi nula presión que ejercía como grupo social el colectivo

de los trabajador independientes.

5.2. Régimen Especial Trabajadores Autónomos

En nuestros días, la seguridad social del trabajador autónomo está regulada primeramente por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que articula la Ley General de Seguridad Social, en la que se estructura el Sistema de Seguridad Social en un régimen general y en varios regímenes especiales; ente los regímenes especiales se encuentra el Régimen Especial para Trabajadores Autónomos (RETA), y está también regulada, entre otras normas, por el Decreto 2530/1970, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por cuenta propia o autónomos, así como por el título IV de la LETA, que dedica este apartado a la protección social del trabajador autónomo.

Desde que el RETA fue publicado y hasta nuestros días, el régimen ha sufrido una reciente pero progresiva evolución, pues al inicio el régimen de protección estaba limitado básicamente a las pensiones, ya que los autónomos no tenían cobertura especial de las contingencias profesionales y no existía la protección de la incapacidad temporal, la maternidad, la paternidad y la lactancia, tampoco contaban con la cobertura del desempleo, situación que ha ido evolucionando a través de los años, como lo comenta el profesor Antonio Valverde Asencio. Esta evolución ha seguido la esencia protectora que se le ha querido dar a este colectivo, por lo que se ha buscado equiparar la protección social de los autónomos con la de los trabajadores por cuenta ajena, en otras palabras, se busca la convergencia entre el régimen especial del trabajador autónomo y el régimen general de seguridad social. Esta situación se presenta al dar cumplimiento al artículo 10.4 de la Ley General de la Seguridad y a la luz de la Recomendación cuarta contenida en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto Toledo, de 25 de enero de 2011, la cual señala en su punto cuarto que: “La Comisión considera necesario culminar el proceso de simplificación en orden a la existencia de dos grandes regímenes, en los que queden

encuadrados, por un lado, los trabajadores por cuenta ajena y, por otro, los trabajadores por cuenta propia. Dentro de este contexto sería oportuno alcanzar una protección social equiparable entre estos dos regímenes”, sin embargo, desde sus inicios y hasta nuestros días, esta progresiva equiparación presenta siempre una dificultad importante, la cual se traslada a cualquier aspecto general en el análisis de la protección social del autónomo, pues recordemos que el trabajador autónomo se ha caracterizado siempre por su pluralidad como colectivo y por sus distintas realidades. Es así como la LETA establece que las personas que ejerzan una actividad profesional o económica por cuenta propia o autónoma tendrán el derecho al mantenimiento de un régimen público de seguridad social que les garantice la asistencia y las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, estableciendo que existen algunas prestaciones complementarias que serán libres. También señala que existe la posibilidad de que algunos colectivos de trabajadores autónomos puedan pertenecer a un sector económico específico y, por lo cual, puedan estar encuadrados en otros regímenes de la seguridad social.

Recordemos que, como ya lo hemos mencionado, los trabajadores autónomos son un colectivo muy heterogéneo, y una de las características de esta heterogeneidad, es que cuentan con una capacidad contributiva diversa, además es importante señalar que la situación respecto del esfuerzo contributivo de este colectivo es diversa y particular respecto de los trabajadores por cuenta ajena, pues éste es realizado sólo por el propio trabajador, esto es, no existirá nunca una tercera parte, es decir, la figura y la cuota que aporta el empleador al régimen de seguridad social es inexistente, motivo por el cual el legislador configuró un sistema de cotización flexible (llamada base de cotización diferenciada), por lo cual, la cotización será fijada con base a los ingresos que percibe el trabajador autónomo y en relación a sus características personales o profesionales. Situación impensable para el trabajador por cuenta ajena (limitado por su retribución salarial). Esta base es establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y en la orden de cotización, las cuales son

promulgadas cada año.

De esta manera, el RETA incluye las siguientes prestaciones para los autónomos: asistencia sanitaria, incapacidad temporal, maternidad, incapacidad permanente (la cual puede ser total o absoluta), jubilación, muerte y supervivencia, contingencias profesionales, cese de actividad, prestaciones familiares, asistencias social, así como servicios sociales. Para cada prestación se exigen una serie de requisitos y ciertas características, las cuales podrían ser un colosal objeto de estudio, pero ante la imposibilidad de abordar el tema de manera detallada, sólo se realizará una síntesis de las características más relevantes de las prestaciones que, a nuestro parecer, son las más importantes.

5.2.1. Incapacidad Temporal

La cobertura de la incapacidad temporal (IT) es un subsidio diario que cubre la pérdida de rentas del trabajador producida por enfermedad común o accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente de trabajo, cubriendo también los períodos de observación por enfermedad profesional. Es de carácter obligatorio a partir de 1 de enero de 2008, y aunque tienen casi las mismas características a las del Régimen General, cuenta con ciertas particularidades; una de las más importantes es que para poder tener derecho a esta prestación es necesario, además de estar afiliado y en alta, así como al corriente en el pago de las cuotas, se debe tener cubierto un período mínimo de cotización de 180 días durante los últimos cinco años. Su duración será de un período máximo de doce meses, los cuales son prorrogables por otros seis.

5.2.2. Incapacidad Permanente

La prestación de la incapacidad permanente puede ser de dos tipos: incapacidad

permanente parcial e incapacidad total. La incapacidad permanente parcial para el desarrollo de un determinado trabajo habitual, es aquella incapacidad, que sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior del 50 al 100 en su rendimiento normal para dicho desarrollo laboral , sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de éste . Sólo se protege cuando deriva de contingencias profesionales; mientras que la incapacidad permanente total para la profesión habitual, está destinada a cubrir la pérdida de rentas salariales de aquellos autónomos que no puedan seguir trabajando al haber sido afectados por una enfermedad o accidente que les originó una incapacitación para el ejercicio de sus funciones, de forma presumiblemente definitiva. Cuando la invalidez permanente derive de accidente, es necesario acreditar un mínimo de 60 meses de cotización dentro de los 10 últimos años.

5.2.3. Maternidad y Paternidad

Desde el 1 de abril de 2009, la disposición adicional primera del Real Decreto 295/2009, establece que los autónomos pueden disfrutar de los descansos por maternidad y paternidad a tiempo parcial, siempre y cuando la reducción de su jornada sea sólo del 50%. En este sentido, se genera un derecho en cuanto a la percepción del subsidio equivalente al 50% de la prestación. La prestación de maternidad contempla el derecho a una baja por descanso en situaciones de maternidad, adopción, acogimiento o tutela de un familiar, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos, dentro de los cuales se encuentra el estar afiliada y en estatus de alta, estar al corriente en el pago de las cuotas de autónomo y tener cubierto un período mínimo de cotización que oscila en función de la edad; en el caso de menores de 21 años de edad a la fecha del parto (o a la fecha de la resolución administrativa o judicial mediante la que se constituye el acogimiento o la adopción), no existe ningún requisito, mientras que para los jóvenes entre 21 y 26

años cumplidos en la fecha del parto, se requiere que tengan cotizados 90 días en los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, y para las mayores de 26 años a la fecha del parto, se solicitan 180 días en los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

La prestación por maternidad da derecho a un subsidio durante 16 semanas interrumpidas contados a partir del mismo día en que se comience el período de descanso, el cual puede ser desde la fecha del parto (teniendo 15 días de plazo para notificarlo) o bien, una fecha anterior si se opta por empezar el descanso con anterioridad al parto. Esta prestación también consiente que la madre pueda optar por transferir 10 semanas de un total de 16 de permiso al otro progenitor. Sin embargo, la ley establece que las 6 primeras semanas posteriores al parto serán de descanso obligatorio para la madre. Para la prestación de paternidad se exige estar afiliado y en estatus de alta, estar al corriente en el pago de las cuotas de autónomo y tener cubierto un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores o 360 a lo largo de la vida laboral. La duración de la prestación será de 13 días naturales ininterrumpidos, los cuales pueden ser ampliados a 2 días más por cada hijo concebido, a partir del segundo y de 20 días en el caso de familia numerosa. La prestación económica a recibir será también del 100% de la base reguladora.

5.2.4. Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Esta prestación económica, que se considera derivada de contingencias profesionales, ofrece cobertura de la seguridad social a aquellas autónomas embarazadas que hayan visto interrumpida su actividad profesional por riesgo de que influya negativamente en su salud o en la salud del feto, pero para obtener esta prestación, deberán contar con el correspondiente certificado del Servicio Público de Salud. El derecho a la

prestación se inicia el día siguiente a aquél en que se emita el certificado médico necesario, aunque los beneficios económicos se generarán a partir de la interrupción de la actividad profesional y durará mientras la trabajadora autónoma no pueda reincorporarse a sus actividades o hasta el inicio del permiso por maternidad. Esta prestación no puede otorgarse a la vez que a una incapacidad temporal, pues es necesario renunciar a una de ellas. En esta prestación por riesgo de embarazo, las trabajadoras autónomas tendrán un plazo de 15 días para presentar una declaración de situación de actividad, en la que deberán informar sobre la imposibilidad de realizar una actividad profesional alternativa. Si se trata de una trabajadora autónoma económicamente dependiente, la declaración deberá efectuarla su cliente.

Como requisito se solicita que la trabajadora esté afiliada y en estatus de alta en el régimen de Seguridad Social, y la cuantía de la prestación sea del 100 % de la base reguladora, que será equivalente a la que está establecida para la prestación de IT derivada de contingencias profesionales o, en su caso, equivalente a la establecida para la prestación por IT derivada de contingencias comunes, cuando el régimen de que se trate no contemple la cobertura de las contingencias profesionales, tomando como referencia la fecha en que comience la suspensión del contrato de trabajo o del cese de actividad.

5.2.5. Jubilación

El tema de la jubilación de los trabajadores autónomos nos permite observar directamente una de las principales consecuencias sobre la existencia de la base de cotización diferenciada, la cual, como ya hemos mencionado, es exclusiva de este colectivo, pues al optar por la base mínima tratando de pagar lo menos posible, repercute directamente en el monto que se recibe como pensión. A partir de la reforma del sistema de pensiones y con la entrada en vigor del Decreto-Ley de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor

edad y promover el envejecimiento activo, se establecieron novedades, tanto en las normas y el cálculo de la cuantía de la pensión como en la edad de jubilación, estableciendo que las condiciones de jubilación del autónomo en el nuevo sistema, se calculan con base en las mismas normas genéricas que afectan a todos los trabajadores, es decir, la edad de jubilación del autónomo es de 65 años y 1 mes y ésta aumentará de forma paulatina hasta llegar a los 67 años y hasta el año 2027.

También se instituye la jubilación anticipada voluntaria para los trabajadores autónomos a partir de los 63 años de edad y con al menos 35 años de cotización; la cuantía de esta pensión dependerá de la cantidad que se haya cotizado en la cuota de autónomos y del número de años cotizados. Cualquier autónomo cuya jubilación tenga lugar a partir de enero de 2013, debe realizar sus estimaciones para el cálculo de la pensión con base en las estipulaciones de la reforma del sistema de pensiones.

5.2.6. Cese de actividad o desempleo

Esta prestación entró en vigor el 6 de noviembre de 2010 y su normativa es la Ley 32/2010, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos y el Real Decreto 1541/2011, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, en donde se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. Esta prestación con fundamento a estas leyes es gestionada por las Mutuas Laborales, el Servicio Público de Empleo Estatal y el Instituto Social de la Marina, con la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. Hasta finales de 2014, esta cuota iba obligatoriamente unida a la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, pero desde el 1 de enero de 2015, ya no es necesaria su cotización para poder cotizar por el cese de actividad. Al igual que las anteriores prestaciones, para poder tener derecho a la prestación por cese de actividad o desempleo, es necesario cumplir con ciertos requisitos, tales como estar afiliado y en situación de estatus de alta en la RETA; tener cubierto el período mínimo de

cotización por cese de actividad (que debe haberse efectuado en los 48 meses anteriores al cese y de manera continuada en al menos los 12 meses justamente anteriores al cese); estar en situación legal de cese de actividad; suscribir el compromiso de actividad y acreditar tener disposición activa para reincorporarte al mercado de trabajo; no tener cumplida la edad ordinaria que da derecho a la jubilación; y, estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social (si no se cumple con este requisito en la fecha del cese de actividad pero se tiene cubierto el período mínimo de cotización que da derecho a la prestación, se tiene un plazo de treinta días naturales para ingresar las cuotas adeudadas , a esta figura se le conoce como “período de invitación al pago”).

Para poder determinar la cantidad correspondiente a esta prestación, se debe tomar en cuenta que la base reguladora de la prestación económica por cese de actividad será el promedio de las bases por las que se hubiere cotizado durante los doce meses continuos e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese. La cuantía de la prestación durante todo su período de disfrute se determinará aplicando a la base reguladora el 70 por ciento, y la duración de la prestación por cese de actividad estará en función de los períodos de cotización efectuados dentro de los cuarenta y ocho meses anteriores a la situación legal de cese de actividad, los que al menos doce meses deberán ser continuos e inmediatamente anteriores a dicha situación de cese con arreglo a la siguiente escala:

Período de cotización Meses	Período de protección
De doce a diecisiete	2 meses
De dieciocho a veintitrés	3 meses
De veinticuatro a veintinueve	4 meses
De treinta a treinta y cinco	5 meses

De treinta y seis a cuarenta y dos	6 meses
De cuarenta y tres a cuarenta y siete	8 meses
De cuarenta y ocho en adelante	12 meses

Una vez que al trabajador autónomo se le haya reconocido el derecho de protección económica de actividad, deberá dejar transcurrir dieciocho meses desde el reconocimiento del último derecho hasta la prestación para poder volver a solicitarla. Aunque la prestación de desempleo es un derecho aprobado desde hace cinco años, se puede resaltar que no ha funcionado como se esperaba, pues son muy pocos los autónomos que se han podido beneficiar de ella, toda vez que existen bastantes dificultades para conseguir la aprobación de la prestación, ya que los requisitos que exigen las mutuas para demostrar el cese de actividad son muy rigurosos.

6. La experiencia del trabajo autónomo en España

Como ya lo hemos señalado, la Ley 20/2007, comúnmente llamada LETA, no sólo fue una novedad para España, sino que constituyó el primer ejemplo para los ordenamientos jurídicos europeos, pues era la primera vez que se regulaba al trabajo autónomo en una sola legislación, sin embargo, es importante precisar que la LETA también se caracterizó por ser una norma marco de carácter estatutario, es decir, no es una legislación que regule a detalle el régimen legal de los trabajadores, por lo tanto, se identifica como una norma con pautas de generalidad, brindando un tratamiento unitario para un colectivo bastante heterogéneo: los autónomos y los trabajadores autónomo económicamente dependientes (TRADE).

Una de las importantes primicias de esta ley era la regulación del TRADE, de esta

manera, se pretendía dar cobertura legal a una realidad presente y creciente dentro del mercado laboral español. Debemos destacar que esta figura se ha caracterizado por la gran complejidad que presenta, pues está situada justo en la difusa frontera que existe entre la dependencia laboral y el trabajo subordinado -la comúnmente zona gris del derecho laboral-, y si ya en muchas ocasiones se presentaba la dificultad para distinguir entre trabajo subordinado y trabajo autónomo, no menos lo es trazar la línea fronteriza que distingue al TRADE entre ambos.

Cabe destacar que esta problemática no era desconocida por el legislador, pues era reconocida en la exposición de motivos de la LETA, así como por el Consejo Económico y Social que, en su dictamen en relación al anteproyecto de la LETA, se afirmaba que el TRADE podría afectar la actual composición del mercado de trabajo como consecuencia de situarse en una zona de frontera; como podemos señalar, esta sospecha no era una idea impetuosa, pues hoy en día es una realidad y, como consecuencia de esta situación, estamos frente a la inevitable existencia de los falsos autónomos y ante un falso TRADE.

Por consiguiente, aunque hoy en día el trabajo autónomo está regulado por la LETA, sigue trayendo consigo grandes retos, pues la existencia de éstos facilitan el desplazamiento de los trabajadores subordinados a la autonomía, pero el problema no es este simple desplazamiento, sino que puede llegar a ser un desplazamiento hacia una falsa autonomía y, de esta forma, enmascarar relaciones de trabajo subordinado. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social al estar consiente de esta problemática, puso en marcha desde el 2012 el plan de lucha contra el empleo irregular y la lucha contra el fraude. A raíz de este programa, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha encontrado 2,372 empleos disfrazados, bajo lo que llamamos “falsos autónomos”, siendo éstos sólo aquellos que han podido ser verificados por la Inspección, sin embargo, según estimaciones de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), se puede hablar de al menos 175,000 profesionales en estas condiciones en toda España al cierre de 2014.

Aunque la regulación del TRADE ha sido sin duda un gran paso para regular el trabajo parasubordinado en la legislación laboral española, la situación en los hechos sigue siendo complicada y no del tanto exitosa, pues el empleador, tratando de eludir las obligaciones del derecho laboral y las de la seguridad social, utiliza esta figura de forma forzada y no voluntaria o muchas enmascarada. Aunado a esto, la situación se complica aún más con la reciente reforma de 10 de septiembre del presente año, en la que se permite que en casos específicos el TRADE pueda emplear a trabajadores teniendo el carácter de empresario, es decir, que al trabajador por cuenta ajena contratado por el TRADE, se le aplicará la Ley del Estatuto de los Trabajadores; de esta forma, a nuestro parecer, la figura del TRADE se vuelve “esquizofrénica” y contradictoria, pues por una parte él jamás será un trabajador subordinado, sin embargo, podrá ser un empresario a quién se le podrá reclamar derechos laborales cuando emplee a un trabajador por cuenta ajena.

Capítulo IV

EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ITALIA

SUMARIO: 1. El Trabajo Autónomo. 2. El Trabajo Parasubordinado. 3. La problemática de los casos se que se encuentran en el área gris entre autonomía y subordinación. 4. El Falso Autónomo. 5. La Seguridad Social 6. La experiencia del Trabajo autónomo en Italia

El Trabajo Autónomo en Italia

A finales de los años 70's las profundas transformaciones sociales y económicas se reflejaron directamente en el sector económico, industrial y laboral del país; paralelamente con esta situación se presentó una crisis del derecho del trabajo, la cual cuestionaba la finalidad y los límites de éste. Esta crisis se transformó directamente en la famosa crisis de la subordinación, misma que despertó un importante debate doctrinal no sólo a nivel nacional, sino también internacionalmente. Es importante mencionar que uno de los principales resultados de esta crisis de la subordinación fue la aparición de un *tertium genus* entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo al cual se le denominó trabajo coordinado (*lavoro coordinato*) o también trabajo parasubordinado.

En un inicio, este debate doctrinal fue solamente estudiado desde una perspectiva metodológica e interpretativa, sin embargo, después de algunos años se logró llevarlo

a un terreno proyectual, es decir, estas aportaciones doctrinales fueron finalmente tomadas en cuenta por el legislador a través de la regulación de los contratos atípicos; aportaciones que en esa época fueron criticadas por algunos autores como inoportunas y prematuras.

De tal forma, en este período, laboristas como Carlo Smuraglia, Massimo D'Antona y Marco Biagi presentaban diversas propuestas de ley, por lo que se debatía si la normativa debía o no dar derechos mínimos a los trabajadores parasubordinados; sobre si se debía o no atraer al trabajo parasubordinado dentro del derecho laboral, pero al mismo tiempo, atenuar los derechos de los trabajadores subordinados; también se discutía si era factible o no concebir un sólo derecho y mercado laboral, tanto para el trabajador subordinado como para el trabajador autónomo. Como resultado de estas corrientes ideológicas se presentaron diversos proyectos de reforma de la legislación laboral, destacándose, entre otros, el diseño de ley número 2049, titulado *Norme per la tutela dei lavori «atipici»*, presentado el 4 de febrero de 1999, en el que se proponía un Estatuto de los trabajadores, el cual ofrecía una definición de trabajo parasubordinado en su artículo primero, elevándolo a la categoría de un verdadero y propio *tertium genus*, colocándolo entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo, sin embargo, este proyecto legislativo nunca vio la luz. Conjuntamente a esta importante propuesta de ley en Italia, surgieron diversas reformas que han regulado posteriormente al trabajo subordinado, las cuales serán analizadas en el presente capítulo, al ser éstas de carácter fundamental para su estudio.

En concordancia con el capítulo anterior, hemos decidido abordar el presente apartado de forma similar a lo estudiado con el país al que se ha hecho alusión anteriormente ; en otras palabras, en inicio se estudiará todo lo relacionado con el trabajo autónomo y con el parasubordinado, mientras que en un segundo momento abordaremos la seguridad social, finalizando con las debidas conclusiones.

1. El Trabajo Autónomo

El legislador italiano ha establecido la definición del trabajo autónomo en el artículo 2222 del Código Civil Italiano, bajo el Título III, del Libro V, intitulado propiamente “Del trabajo autónomo”. Se destaca que es un título diverso y totalmente apartado del Título III, el cual es dedicado al trabajo de la empresa, en el cual encontramos la definición del trabajo subordinado. De esta forma, el legislador, al ubicarlos en dos diversos títulos, nos advierte que nos encontramos también ante dos tipos de trabajo con distintas características.

Como ya lo hemos expresado en el capítulo anterior, para abordar propiamente al trabajo autónomo es también imprescindible conocer cómo es definido el trabajo subordinado, pues este primer concepto nos dará las pautas para distinguir entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo. Bajo esta lógica, se debe estudiar el artículo 2094 del Código Civil Italiano (C.C), el cual lo define como aquel que se obliga mediante una retribución a colaborar en la empresa, prestando el propio trabajo intelectual o manual bajo la dependencia y dirección del empresario. A partir de la definición anterior, se identifican tres elementos principales: el desempeño de un trabajo propio intelectual o manual, la dependencia o dirección del emprendedor (empleador) y el pago de una retribución. Ahora que sabemos cómo es que se concibe al trabajo subordinado en el ordenamiento italiano, podemos abordar propiamente al trabajo autónomo, el cual encuentra regulación en la legislación civil (de los artículos 2222 al 2228) y es identificada directamente a través del *contratto d'opera* (contrato de obra), en el Título III, intitulado “Del trabajo autónomo”, capítulo I, del libro V, del Código Civil Italiano, y es definido como el contrato en el cual una persona se obliga ante otra a cumplir la realización de una obra o un servicio, con trabajo prevalentemente propio y sin ningún vínculo de subordinación ante el comitente (artículo 2222 del C.C.).

Es importante decir que el trabajo autónomo en Italia no contempla un tipo de trabajo

único, más bien, contempla una serie de disciplinas diferenciadas que transitan por el *contratto d'opera* (contrato que tiene dos versiones: la intelectual y la manual), como consecuencia a lo referido, nos encontramos ante una de las principales características del trabajo autónomo, la heterogeneidad, pues al estar compuesto por diversas situaciones no se puede pretender una uniformidad. Esta característica es común para casi todo los sistemas jurídicos europeos que lo regulan, tal y como ya lo hemos visto en el capítulo anterior con España, o como por ejemplo, en Francia, pues como explica el profesor Gérard Lyon- Caen, el trabajo autónomo se caracteriza principalmente por una marcada heterogeneidad de los regímenes jurídicos, pudiendo afirmar que no existe un sólo derecho que lo respalde, siendo apoyado por una pluralidad de derechos (privados) de las profesiones, más o menos desarrollada y a veces condicionada de la naturaleza y del objeto de la actividad ejercida.

Como ya lo hemos dicho, el Código Civil Italiano no brinda una definición de trabajo autónomo propiamente dicha, sin embargo, como menciona el profesor Giuseppe Oppo, ésta se puede extraer de manera interpretativa a través del *contratto d'opera*. Sobre tal argumento, el profesor Adalberto Pirulli admite que establecer una definición sobre el trabajo autónomo no es tarea fácil, pues señala que es un tipo de trabajo muy complejo y opuesto a una sola hipótesis; sin embargo, menciona que se pueden encontrar características generales que identifican al sujeto que desempeña esta actividad, tales como: 1) invierte dinero, tiempo y atenciones sobre el mismo y sobre su propias ideas; b) asume un riesgo relacionado con esta inversión; 3) organiza el intercambio, utilizado como un recurso colectivo necesario para su función productiva, utilizado también como un recurso que conecta al capital social al que tiene acceso con las inversiones personales en comunicación, logística y garantía.

1.1 Distinción entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo

Ahora bien, al confrontar ambas definiciones, es decir, la del trabajo subordinado y la del trabajo autónomo, podemos destacar que existe un elemento principal que distingue estos dos tipos de trabajo, el cual es la subordinación, pues en el primer tipo de trabajo, este elemento es indispensable y no se podría concebir sin su presencia; mientras que en el segundo, la ausencia de ésta es necesaria. Lo antes explicado se refleja directamente en la manera en que se realiza el trabajo, pues mientras que en el trabajado subordinado se obliga a colaborar directamente con la empresa, para el trabajador autónomo simplemente existe una obligación de cumplir con una obra o un servicio, es decir, nos referimos a la realización de un resultado mediante el trabajo propio (*locatio conductis operis*).

Es importante no confundir que la distinción de estas tipologías de trabajo no depende de la actividad que se realice, sino de la manera en que se realiza, pues una cosa es cómo se realiza la actividad y, otra muy distinta, el tipo de actividad que se desempeña, ya que la misma actividad laboral podría ser desempeñada, tanto por un trabajador autónomo como por uno subordinado. Al respecto y reafirmando lo dicho, debemos señalar que la Corte de Casación Italiana, para distinguir entre estos dos tipos de trabajo no establece como un criterio distintivo al tipo de actividad laboral desempeñada.

Ahora que sabemos que en Italia el trabajo autónomo es directamente identificado con el *contratto d'opera*, por lo que el siguiente paso para su estudio es conocer que existen dos grandes versiones sobre este tipo de trabajo: 1) Los libres profesionistas (*liberi professionisti*), que son todos aquellos trabajadores que realizan una prestación de tipo intelectual y 2) los trabajadores autónomos manuales (*lavoratori autonomi manuali*). A su vez, y para su estudio, los libres profesionistas se pueden dividir en dos: aquellos a los que es obligatoria la inscripción a un colegio profesional y aquellos a los que no.

1.2 Contratto d'opera

El *contratto d'opera* es un contrato en el cual una persona se obliga ante otra a cumplir la realización de una obra o un servicio, con trabajo prevalentemente propio y sin ningún vínculo de subordinación ante el comitente. De esta definición, se pueden identificar los sujetos del contrato: un comitente quien designe la tarea y un prestador del servicio, quien realizará la tarea sin ningún vínculo de subordinación. El objeto de la prestación de este contrato puede ser la realización de una obra o el cumplimiento de un servicio, la cual debe ser establecida en un único momento, aunque para su ejecución se requiera de una serie de actos realizados por un cierto período de tiempo.

El contenido del contrato deberá incluir la siguiente información: la descripción detallada de la obra o del servicio requerido, los tiempos de entrega por parte del comitente y la descripción del material necesario para su planificación y/o ejecución.

1.2.1 Ejecución de la Obra

La ejecución de la obra deberá ser pactada en el contrato, pero si el prestador de la obra no procede con la realización de ésta, el comitente podrá fijar un plazo razonable para su realización, en el cual, el prestador se deberá obligar a finalizarla, sin embargo, si esto no fuera así, el comitente podrá rescindir el contrato sin perjuicio del resarcimiento de daños.

1.2.2 Remuneración

La remuneración deberá ser convenida por las partes, de no ser así, podrá ser

determinada según las tarifas o usos profesionales. Ésta también puede ser establecida por el tribunal en relación con el resultado obtenido o al trabajo realizado.

1.2.3 Desacuerdos y vicios de la obra

Una vez aceptada la obra, ya sea de forma expresa o tácita, se libera al prestador de toda responsabilidad sobre los defectos o vicios de la misma, con excepción de que estos no fueran reconocibles fácilmente con antelación, en este caso, el comitente debe, con sujeción a la revocación, denunciar al prestador los defectos o vicios ocultos dentro de los 8 días siguientes al descubrimientos. Esta acción prescribirá al año de la entrega.

1.2.4 Terminación unilateral del contrato

El comitente podrá rescindir el contrato en cualquier momento, eximiendo al prestador de la obra de cualquier responsabilidad sobre los gastos del trabajo realizado y del trabajo restante.

1.2.5 Imposibilidad de la ejecución de la obra

Si la ejecución de la obra no se pudiese llevar a cabo por razones atribuibles a alguna de las partes, el prestador tiene el derecho a una compensación por el trabajo realizado.

Es importante mencionar, que según la ley 30/2003, el colaborador que celebra un contrato de obra debe prever la apertura de la “*partita IVA*”, la cual es un código fiscal expedido por la *Agenzia delle Entrate*, que sirve para identificar de manera unívoca al contribuyente; también es la forma en la que contribuyente escoge el régimen fiscal más adecuado a su situación, siendo un requisito indispensable para estar inscrito en la *gestione separata* del *Istituto Nazionale della Previdenza Sociale* (INPS), siendo ésta la institución principal del sistema público de pensiones italiana; por lo tanto, la “*partita IVA*” tiene relación directa con la seguridad social del trabajador, por lo que será explicada en el apartado correspondiente.

1.3 Profesiones intelectuales

La otra categoría en la que se divide el trabajo autónomo son las profesiones intelectuales (*professioni intellettuali*), las cuales son definidas en el artículo 2229 del Código Civil Italiano, como todas aquellas que para su ejercicio deban registrarse en los respectivos registros o colegios profesionales.

Los profesionales intelectuales que no se encuentren inscritos en algún colegio profesional no tienen la obligación de registrarse a la *partita IVA*, sin embargo, deberán inscribirse a la *Gestione Separata* del INPS, la cual será explicada con posterioridad, pues tiene mayor relación con la seguridad social de este tipo de trabajadores.

1.3.1 Normativa aplicable a las Profesiones intelectuales

La normativa aplicable al contrato que tenga por objeto una prestación de obra intelectual estará regulado por lo dispuesto en las leyes especiales dependiendo de su naturaleza, por los artículos 2229 al 2238 del C.C. (siempre y cuando éstas tengan

compatibilidad con la naturaleza de la obra) y, por último, por las disposiciones referentes al *contratto d'opera*.

1.3.2 Ejecución de la obra

El prestador deberá realizar personalmente la obra pactada, sin embargo, puede contar de algún sustituto o auxiliar, siempre y cuando lo anterior no sea incompatible con el objeto de la prestación y cuando se haya pactado en el contrato, o sea, consentido en los usos. Cabe destacar que el auxiliar o sustituto deberá estar siempre bajo su propia dirección y responsabilidad del prestador de la obra.

El comitente deberá dar por adelantado al prestador de la obra o del servicio los gastos necesarios para el cumplimiento de la tarea, salvo pacto contrario.

1.3.3 Honorarios

Los honorarios deberán ser acordados por las partes de acuerdo con la obra realizada y la profesionalidad que se requiera, de no ser así, podrán ser determinados de acuerdo con las tarifas, los usos o la opinión del colegio profesional correspondiente. Para los abogados o procuradores, el artículo 2233 del C.C. establece la restricción de no establecer como pago de honorarios algún pacto en relación con el objeto de la controversia encomendada a ellos.

1.3.4 Recisión del contrato

El cliente o comitente podrá rescindir el contrato por causa justificada en cualquier

momento, evitando siempre algún perjuicio para el cliente, siempre y cuando se reembolsen los gastos ya efectuados por la realización de la obra y pagando una compensación por el trabajo realizado.

Una causa de rescisión del contrato será la cancelación del registro o colegio profesional; lo anterior se establece sin perjuicio del pago de los gastos ya realizados y, adicionalmente, deberá realizarse una compensación adecuada del trabajo elaborado.

2 El Trabajo Parasubordinado

Al iniciar el estudio del trabajo parasubordinado en Italia, se deben identificar inmediatamente dos figuras principales: la *collaborazione coordinata e continuativa* y la *collaborazione coordinata e continuativa a progetto*. Estos dos tipos de contrato podrían ser traducidos como trabajo coordinado y continuado y trabajo por proyecto, sin embargo, hemos decidido dejar el nombre original, pues a nuestro parecer, al realizar una traducción se perdería la esencia y la originalidad los concepto. Recordemos que en ambos tipos de contratos la coordinación será el único límite de la autonomía operativa admisible en este tipo de relaciones, pues debido a su naturaleza, el trabajo parasubordinado deberá ser siempre caracterizado por la ausencia del vínculo de la subordinación.

Es importante señalar que la situación del trabajo parasubordinado en Italia tiene una historia legislativa importante, y que sin el conocimiento de éste, no podría ser explicado, sin embargo, aunque existieron diversas propuestas para su regulación, nosotros hemos decidido abordar sólo aquellas que fueron aprobadas, las cuales serán explicadas mientras estudiamos la figura del trabajo parasubordinado, de esta manera será más viable entender su “evolución”.

2.1 Antecedentes

La noción de parasubordinación en Italia tiene su primer antecedente en la Ley número 533, de 11 de agosto de 1973, específicamente, en el artículo 409, numeral tercero, el cual a su vez, modificaba directamente el Título IV, del libro segundo, del Código de Procedimientos Civiles. Con esta reforma, se extendían disposiciones concernientes a las controversias laborales, es decir, el derecho de interponer un proceso laboral para poder dirimir las polémicas presentadas en las relaciones de agencia, en las de representación comercial y en otras relaciones que se traducían en un empleo continuo y coordinado, de carácter personal y sin carácter de subordinación.

En relación con lo anterior, podemos advertir que con esta ley no se brindaba una definición precisa del trabajo parasubordinado como la brinda hoy el artículo 2094 del Código Civil, sino que indicaba sólo una categoría de relación con diversas naturaleza y con la única finalidad de brindarle la aplicación del derecho laboral.

A partir de la presencia de esta ley (la de 1973), ya podemos identificar los elementos necesarios de este tipo de trabajo; el primero de éstos es el de la colaboración, entendida como la realización de una actividad sin el vínculo de la subordinación, pues la persona no es insertada en la estructura de la organización de la empresa; el otro elemento es la coordinación, la cual reconoce al trabajador una libertad respecto de la modalidad, el tiempo y el lugar donde ejecute el servicio; otro elemento es la continuidad de la prestación, esto es, dicha prestación no podría ser ocasional y, por último, será necesario el carácter personal al realizar dicha colaboración.

Cabe mencionar, que como refiere el profesor Santoro-Pasarelli, este artículo

alimentó un intenso debate doctrinal y legislativo sobre la oportunidad o no de individualizar una nueva forma de trabajo para este tipo de relación laboral coordinada y continuativa. Sin embargo, fue hasta la publicación del Decreto legislativo número 276/2003, de 10 de septiembre de 2003, llamado "*Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro*", que se definía propiamente a la *collaborazione coordinata e continuativa*.

2.2 Collaborazione Coordinata e Continuativa

La *collaborazione coordinata e continuativa* o también llamada *co. co. co.*, está regulada de los artículos 61 al 69 bis del Decreto Legislativo número 276/2003, comúnmente conocida como la *Legge Biagi*.

En el artículo 61, se establece que la *collaborazione coordinata e continuativa* es una actividad de trabajo personal, con plena autonomía, sin un vínculo de subordinación, atribuible a uno o más proyectos específicos o a un programa de trabajo o fase del mismo, determinado por el cliente y gestionado de forma independiente por el trabajador en función a un resultado. Respecto de la coordinación, ésta debe ajustarse a la organización del cliente y debe ser independiente al tiempo empleado para la realización de la actividad.

Entonces, a partir de la definición anterior, los requisitos indispensables para su existencia son:

- La realización de una actividad de trabajo atribuible a uno o más proyectos específicos o un programa de trabajo o fase del mismo;
- La continuidad de la prestación, es decir, el contrato debe cumplir un interés durable del cliente, por lo que nunca se podrá tratar de prestaciones con duración ocasional.

- El poder de coordinación con las exigencias de la organización de la empresa o del cliente para el cual realiza el servicio, lo anterior, sin perjudicar la autonomía operativa y de elección en el actuar del colaborador;
- La autonomía para operar, es decir, el empleado decide el cuándo y el cómo de la realización del servicio;
- El carácter personal de la colaboración, es decir, ninguna otra persona puede desempeñar la actividad.

Es de especial relevancia señalar que este tipo de relación se distinguía principalmente del trabajo subordinado por la manera en que era realizada la actividad, pues recordemos que mientras en el trabajo subordinado se ejecuta bajo el poder directivo del empleador, en la *collaborazione coordinata e continuativa*, sólo existe una coordinación con el cliente para el desempeño de ésta, característica que juega un papel elemental que distingue e identifica el tipo de relación ante el cual nos encontramos.

2.2.1 Sujetos excluidos

Según lo establecido por la ley, los sujetos excluidos son todas aquellas prestaciones ocasionales. Entendidas éstas como las relaciones laborales con una duración total que no superen los 30 días en el transcurso de un año y con el mismo cliente (salvo que la remuneración sea superior a 5 mil euros), y también serán descartadas todas las profesiones intelectuales que necesitan su inscripción a los colegios profesionales correspondientes.

2.2.2 Contrato

El contrato que debe celebrar un *co. co. co.* no debe ser obligatoriamente escrito, sin embargo, esta formalidad se exige *ad probationem* de su existencia, pues en el supuesto de un litigio, la carga de la prueba la tendría el cliente.

El contenido del contrato debe contener los siguientes elementos: la duración de éste, las indicaciones o el programa del proyecto de trabajo, la modalidad de pago, las indicaciones sobre las formas de la coordinación con del cliente y del trabajador (sin perjudicar su autonomía) y las indicaciones necesarias sobre la seguridad y salud del trabajador. Las partes podrán establecer en el contrato las causas de rescisión del mismo.

2.2.3 Contrato

La remuneración debe ser proporcional a la cantidad y a la calidad del trabajo. También, se deberán tomar en cuenta todos los gastos correspondientes a la prestaciones del trabajo a realizar.

2.2.4 Obligaciones y Derechos

Las *co. co. co.* puede realizar su actividad para más de un cliente, siempre y cuando sea acordado entre las partes, sin embargo, el trabajador no podrá laborar para otro cliente que compita directamente; asimismo, tiene como prohibición la difusión de noticias o apreciaciones relacionadas con el proyecto o con el programa de trabajo, actuando en perjuicio del cliente.

En relación con el tema de seguridad e higiene en el trabajo y sobre los accidentes y enfermedades profesionales, son de aplicación las normas relativas al tema, es decir,

la Ley número 533, el Decreto legislativo número 151, el Decreto Legislativo número 626 y la Ley número 488.

2.2.5 Extinción del contrato

La forma de extinción de este tipo de contrato, en primer lugar, es la extinción del objeto del contrato, es decir, la finalización del proyecto o trabajo. También se contempla pactar en el contrato siempre a favor del trabajador, el establecimiento de cláusulas sobre la extinción de éste, siempre y cuando exista un preaviso. Finalmente, se autoriza también que éste pueda rescindirse, siempre y cuando exista una justa causa, pues la ley no contempla la posibilidad de extinción del contrato *ante tempus*, por la mera voluntad de las partes.

2.2.6 Prohibición de la colaboración

El artículo 69 del C.C., señala que se prohíbe el establecimiento de este tipo de relación cuando no se realice un proyecto específico, un programa de trabajo o fase del mismo.

En el supuesto que un tribunal compruebe que la “*co.co.co*” configura una relación de trabajo subordinada, se transformará automáticamente en una relación de trabajo.

2.3 Collaborazione Coordinata e Continuativa a Progetto

2.3.1 Riforma Fornero

La Ley número 92, de 28 de junio de 2012, titulada “*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*”, también conocida como *Riforma Fornero*, marcó un antes y un después para la *collaborazione*

coordinata e continuativa, pues en su artículo 1º, de los numerales 23 al 26, se establecían diversos cambios que modificaba a la “*co.co.co*”, creando de esta manera un nuevo tipo de contrato denominado *contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto*, también llamado como *co. co. pro* o bien, *lavoro a pogetto*; de esta forma, se establecían requisitos mucho más rígidos con el fin de evitar el fraude en las relaciones de trabajo subordinadas.

En particular, la reforma en el numero 23, eliminaba la referencia “programa de trabajo o fase del mismo” (*programma di lavoro o fase di esso*), elemento que para el profesor Perulli agregaba un máximo grado de incertidumbre, pues al no dar una precisión clara de lo qué se entiende por fase del mismo, establecía un concepto totalmente abierto que puede permitir excesos, por lo que a partir de 18 de julio de 2012 en adelante, todas las *co. co. pro* debían ser exclusivamente utilizadas sólo para la realización de uno o más proyectos específicos determinados por el cliente y realizados por el trabajador, esto es, el proyecto debía estar unido funcionalmente a un resultado específico y particular, el cual debía ser el fruto de un trabajo intelectual o profesional del colaborador, prohibiendo vincular este proyecto a una actividad ordinaria de la empresa, es decir, esta actividad no podía ser una mera repetición de una actividad, pues seguir meramente las órdenes y realizar funciones repetitivas, era nada menos que estar bajo la subordinación del empleador. En alusión a este tema, el profesor Perulli expone que la presencia obligatoria de uno o más proyectos específicos sería el elemento esencial que identificaría a este contrato.

Al respecto, también se estableció que, salvo prueba contrario, todas las relaciones de *Collaborazione Coordinata e Continuativa* serían consideradas como trabajo subordinado desde la fecha en que se había iniciado el contrato, en el caso que la actividad haya sido desempeñada con modalidad análoga a los trabajadores dependientes de la empresa del cliente, lo anterior con algunas excepciones. Sin embargo, el doctor Marco Novella, menciona que esta precisión podría ser vista desde una perspectiva sancionadora muy interesante, pues la conversión o transformación a una relación de trabajo subordinada sería el “castigo” por no haber

establecido uno o más proyectos específicos.

Otros cambios que propuso esta reforma son los relativos a la terminación de la relación, la remuneración y la forma de extinción del contrato. En cuanto a la terminación de la relación, la reforma establece que a partir de su entrada en vigor ya no sería válida la facultad de las partes de rescindir libremente el contrato durante el curso de la relación, sino que solamente se podría realizar en el único caso en el que hayan surgido perfiles de objetiva inadecuación profesional del colaborador, los cuales debían hacer imposible la realización del proyecto. El trabajador, en cambio, sólo podía rescindir el contrato mediante un previo aviso y únicamente cuando dicha facultad se encuentre prevista en el contrato.

En relación con la remuneración o pago de la actividad, la reforma estableció que ésta debía ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo y, obligatoriamente, se debía tener en cuenta la naturaleza particular de la prestación y del contrato colectivo que regulaba a cada sector, esto es, la remuneración no podía ser inferior al mínimo establecido en el contrato colectivo de cada actividad, pues anteriormente, la ley sólo establecía que éste sería proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, y respecto de la extinción del contrato, se modificó.

Por último, la reforma modificaba lo relativo a los derechos de autor, pues a partir de ese momento, el trabajador parasubordinado tiene el derecho de ser reconocido como el autor de las invenciones obtenidas como resultado de la actividad que desempeñe.

2.3.2 Jobs Act

La última modificación y derogación del *contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto*, es contemplada con la entrada en vigor del Decreto legislativo número 184, titulado "*Decreto legislativo sulla disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni (a norma*

dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183)", también llamado *Jobs Act*, específicamente, debemos referirnos al artículo 52, párrafo primero, del Decreto Legislativo número 81, de 15 junio de 2015, que ordena que la figura de las *co. co. pro* sea derogada, sin embargo, aún se permitirá su aplicación excepcionalmente a los contratos ya vigentes antes de la fecha de entrada en vigor de éste.

En relación con esta última reforma, conocida como *Jobs Act*, existen varios puntos de vista sobre la eliminación de las “*co. co. pro*”, por ejemplo, el profesor Tiziano Treu, en su artículo “*In tema de Jobs Act. Il Riordin dei tipi di Contrattuali*”, explica que esta reforma fue guiada por la preocupación de contrarrestar el uso fraudulento de recurrir al trabajo parasubordinado, disfrazando las relaciones de trabajo subordinado, pues la parasubordinación, ha favorecido una verdadera fuga del trabajo subordinado. En este mismo sentido, la doctrina italiana ha mencionado que a través de esta ley se puede hablar de una “superación” de las relaciones *collaborazione coordinata e continuativa*, sin embargo, en realidad el *Jobs Act* plantea nuevos problemas de interpretación, pues como explica el profesor Adalberto Perrulli, el “*co.co.pro*” está siendo derogado con la justificación que este tipo de contrato fomentaba un tipo de trabajo precario, pero que ahora la situación será más complicada y delicada, pues sin esta figura, se está haciendo una regresión masiva y “salvaje” a los contratos “*co.co.co*” (*collaborazioni coordinate e continuative*) que, la mayoría de las veces, es mucho más peligrosa, toda vez que no existe ningún proyecto que cumplir, por lo que se puede fácilmente confundir con una relación de trabajo subordinado. Lo anterior, era nada menos que el motivo por el que la reforma precedente había delimitado su contenido, tal y como explica el profesor Piergiovanni Alleva.

Sintetizando, la figura de las “*co.co.pro*” ha estado eliminada, a partir de 2015. Por lo tanto, ya no se podrán celebrar este tipo de contratos. Lo dicho anteriormente encuentra su justificación argumentando que éstos servían para disfrazar relaciones de trabajo subordinadas, sin embargo, como ya hemos explicado los laboristas no

suscriben esta justificación. Lo importante, será ver en un futuro cómo es que estos cambios, que pueden parecer a primera vista “retrocesos”, beneficiarán o perjudicarán a los trabajadores parasubordinados.

2.3.3 Diseño de Ley del 15 de octubre de 2015

Consideramos importante mencionar, que la “historia” legislativa del trabajo subordinado no acaba con el *Jobs Act*, pues el pasado 15 de octubre del presente año, se ha presentado una propuesta legislativa; y si bien es cierto que un diseño de ley no cobra importancia hasta que no es aprobado, también lo es que en la presente investigación es significativo referirlo, pues de ser aprobado, podría marcar un antecedente para que Italia legislará en un sólo ordenamiento jurídico al trabajo autónomo.

El gobierno italiano liderado por Renzi, ha presentado el diseño de ley en relación con una regulación específica del trabajo autónomo, titulado “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato a tempo indeterminato*”, o también llamado Estatuto del trabajo autónomo, en el cual, entre otras disposiciones, se prevé una nueva definición sobre el trabajo parasubordinado (*collaborazione coordinata*), pues pretende reformar el artículo 409, numeral 3, del Código de Procedimientos Civiles, añadiendo que “la colaboración se entenderá por coordinada cuando en el respeto de la modalidad de la coordinación establecida por acuerdo de las partes, el colaborador organice autónomamente su propia actividad”, de esta manera, el legislador pretende hacer más limitada la diferencia entre esta figura y el trabajo subordinado.

3 La problemática de los casos se que se encuentran en el área gris entre autonomía y subordinación

Como ya hemos referido, ante el estudio de los elementos que presentan el trabajo subordinado y el autónomo debería ser tarea fácil distinguirlos, sin embargo, existen casos en que, debido a sus propias características de la actividad desempeñada, no pueden ser claramente identificados ni como trabajo autónomo ni como subordinado, pues el vínculo de subordinación se encuentra muy “esfumado” o de difícil individualización, es entonces, que nos encontramos ante la comúnmente llamada área o zona gris.

Esta problemática consiste en identificar con claridad el tipo de trabajo, no se presenta dentro de las grandes empresas, sí apareciendo frecuentemente con los colaboradores de un *call center*, los vendedores a domicilio, el consultor o el asesor, el colaborador de un periódico, el colaborador de un programa de televisión, etc., es decir, se presenta con relaciones que, de acuerdo a sus diversas características, podrían ser encuadradas, tanto en un tipo de trabajo como en uno diverso; generalmente son figuras nuevas o que no se identifican con los rígidos modelos organizativos, o con las divisiones del trabajo ya establecidas por la empresa tradicional, haciendo especial referencia a esas nuevas relaciones laborales. En Italia, estos problemas sobre las cuestiones de la distinción entre la relación de trabajo autónomo o subordinado son confiados a la jurisprudencia, quien decide caso por caso cuál es la disciplina aplicable a estos particulares, casos en los que exista la duda de la cualificación jurídica. Al respecto, el profesor Tiraboschi menciona que este juicio de calificación dependerá al realizar un afrontamiento entre las cuestiones, los índices subsidiarios y las modalidades concretas en que se ejecuta la prestación; también menciona que este razonamiento no es realizado por clásico silogismo, también llamado *metodo sussuntivo*, sino por el denominado *metodo tipologico*.

Recordemos que el primer método, el *sussuntivo*, es aquel en donde en el juicio

realizado para identificar al tipo de trabajo, deberá existir la perfecta conformidad o acuerdo entre el caso concreto y el tipo legal de trabajo subordinado tipificado por el legislador, mientras que en el segundo método, se decidirá con base en la identificación del tipo a través de la realización de un juicio, es decir, se hará un estudio del contenido jurídico relevante del contrato, para que al final, como resultado, se elabore una interpretación, la cual no sólo estará guiada por lo que está establecido en el contrato, sino que esta cualificación será establecida con referencia a la modalidad de cómo es desarrollada o ejecutada la prestación. Sin embargo, el profesor menciona que la utilización del *metodo tipologico* no es siempre posible.

4 El Falso Autónomo

El concepto del falso autónomo en Italia no diverge a la situación estudiada en España, pues la mayoría de las veces el falso autónomo es utilizado para disfrazar las relaciones de trabajo subordinado con el fin de ahorrarse los costos económicos que conllevaría ésta.

En Italia, este falso autónomo es conocido como la “*falsa partita IVA*”, esto es, los trabajadores obligados a abrir una partita IVA, pues ésta es un requisito para trabajar como trabajador autónomo; de esta forma, trabajarán para una empresa con los requisitos fiscales de un trabajador autónomo, pero en realidad realizarán las funciones de un trabajador subordinado que trabaja para un sólo empleador.

Ahora bien, se deberá estar al pendiente con los cambios realizados por el *Jobs Act*, pues como ya lo ha mencionado la doctrina, con la eliminación de los *co. co. pro*, una vez más el *co. co. co* será muy vulnerable a esconder un trabajo subordinado, problemática que ya ha sido advertida por el legislador, pues con el Decreto Legislativo número 81, de 15 de junio de 2015, titulado “*Disciplina organicadeicontratti di lavoro e revisionedella normativa in tema di mansioni, a*

norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”, pues de esta manera se intenta luchar directamente contra la situación de los falsos autónomos, ya que este artículo establece que a partir del 1º de enero de 2016, se aplicará la disciplina del trabajo subordinado también a las relaciones de colaboración que se concreten en una prestación de trabajo exclusivamente personal, continua, de contenido repetitivo y de las cuales el contenido de la ejecución sea organizada por el cliente también en relación al tiempo y al lugar del trabajo.

Es decir, se habla de una reconducción al trabajo subordinado para dar protección a lo que podría ser en realidad un falso autónomo. Lo establecido anteriormente por el legislador, no es nada menos que una drástica atenuación a las tutelas del derecho del trabajo subordinado, en específico, a lo relacionado con consecuencia sancionadora del despido ilegítimo del trabajador como lo menciona el profesor Tiraboschi. Como hemos visto y como refiere el profesor Adalberto Perulli, el legislador se ha preocupado por reprimir la forma fraudulenta del trabajo autónomo, en lugar de crear un cuadro que regule y que promueva las prestaciones personales de trabajo independiente, pues partimos de presupuesto que estos falsos autónomos son en gran parte trabajo subordinado disfrazado.

5 La Seguridad Social

La seguridad social para los trabajadores autónomos en Italia dependerá del tipo de trabajador, es decir, se deberá saber si se es un trabajador autónomo o un trabajador parasubordinado, pues los requisitos, los derechos y la normativa aplicable para poder gozar de este tipo de derechos dependen estrictamente si se es un trabajador autónomo o un parasubordinado; situación bastante criticada por la doctrina italiana, pues algunos autores, como el profesor Tiraboschi abogan por el establecimiento de un derecho del trabajo mínimo para todas las categorías de trabajadores, sin importar si se es un trabajador autónomo, parasubordinado o, incluso, subordinado, pues para

ellos la realidad del mercado de trabajo italiano ha superado por mucho la diferencia entre estos tipos de trabajadores.

No obstante que esta corriente está en discusión en Italia y puede llegar a concretizarse, hoy en día para poder entender la seguridad social debemos comenzar explicando que para los trabajadores autónomos inscritos en los Colegios Profesionales existen las llamadas “*casse previdenziale*” específicas, las que serán explicadas a continuación, mientras que la seguridad social de los trabajadores autónomos que no estén inscritos en ningún Colegio Profesional y para los trabajadores parasubordinados estará administrada por la *gestione separata del Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS)*. Este último grupo de trabajadores tienen la obligación de abrir la “*partita IVA*”, el cual, como ya lo hemos indicado, además de ser una identificación tributaria a través de un código expedido por la *Agenzia delle Entrate*, es también un requisito indispensable para estar inscrito en la *gestione separata*.

5.1 Trabajo Autónomo

Para saber cuáles son los derechos de la seguridad social de los trabajadores autónomos, es necesario saber si éstos entran en el grupo de libre profesionalista o en el de trabajador autónomo manual, pues cada una de estas categorías tiene distintas disposiciones y procedimientos respecto de estos derechos. Por ejemplo, los profesionistas intelectuales inscritos a los colegios profesionales tienen la obligación de inscribirse a sus respectivas *Casse Previdenziali* (cajas de la seguridad social), mientras que los otros profesionistas deberán inscribirse a la *Gestione Separata del Istituto Nazionale della Previdenza Sociale*.

5.1.1 Casse previdenziali

Las *casse previdenziali* (cajas de previdencia profesional), son también llamadas fondos autónomos y son entidades que tiene como principal actividad la recaudación y gestión de las contribuciones de la seguridad social de sus miembros. Su fundamento se encuentra en el Decreto Legislativo de 30 de junio de 1994, número 509 y el Decreto de 10 de febrero de 1996, número 103.

Entre las más importantes se encuentran: la *Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Forense*; la *Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Dottori Commercialisti*; la *Cassa Nazionale di Previdenza dei Ragionieri* y la *Cassa Nazionale di previdenza ed assistenza a favore degli avvocati*.

Por consiguiente, la seguridad social de los trabajadores autónomo inscritos en las *casse previdenziali*, estará a cargo de cada una de éstas, es decir, los requisitos, cuotas, aportaciones, así como los derechos de la seguridad social (incapacidad por enfermedad, prestación por cese de actividad, permiso de maternidad y pensiones), obedecerá a lo instituido por la normativa que rige a cada *Cassa Nazionale di Previdenza*.

5.1.2 Gestione Separata del Istituto Nazionale della Previdenza Social

La *gestione separata del Istituto Nazionale della Previdenza Sociale*, es un fondo de pensiones financiado por las contribuciones de seguridad social obligatorias de los trabajadores, su fundamento está en el artículo 2º, numeral 26 de la Ley 335/95 (también conocida como *Riforma Dini*).

La Inscripción a la *gestión separata*, tal y como establece el artículo segundo, numeral 26 de la Ley 355/95, es obligatoria para diversos tipos de trabajadores como lo son: los libres profesionistas de los cuales no esté prevista una *cassa previdenziali*, las *collaborazione coordinate e continuative*, las categorías de los vendedores a

domicilio, los beneficiarios a una beca de estudio o de investigación, los médicos con contrato de formación de especialidad, los voluntarios del Servicio Civil Nacional, etc. Sin embargo, para el presente subcapítulo sólo son dos los tipos trabajadores los que no interesan, es decir, todos los libres profesionistas para los cuales no esté prevista una específica *cassa pevidenziale* y para las formas de *collaborazione coordinata e continuative*, es decir, el trabajador parasubordinado.

Es importante mencionar que aunque la seguridad social de ambos tipos de trabajadores, es decir, del trabajador autónomo (para los cuales no esté prevista una específica *cassa pevidenziale*) y para el parasubordinado es administrada por la inscripción a la *gestione separata*, y las contribuciones que éstos aporten serán diversas, dependiendo de la categoría en que se encuentren; en este caso, el trabajador autónomo deberá pagar totalmente la cuota a la contribución de la seguridad social, mientras que la situación del trabajador parasubordinado es diversa, pues será pagada por los dos partes, esto es, el trabajador deberá pagar 2/3 partes, mientras que el empleador sólo 1/3 parte de las contribuciones.

5.2 Trabajo Parasubordinado

La seguridad social del trabajador parasubordinado, como lo hemos expuesto con anterioridad, será gestionada por el INPS a través de la inscripción a la *gestione separata*, y la contribución será pagada por ambas partes, esto es, el trabajador deberá pagar 2/3 contribuciones, mientras que el empleador sólo 1/3 de las contribuciones. Específicamente, la ley establece que este tipo de trabajador tendrá una protección mínima en el caso de embarazo, enfermedad o lesiones.

Específicamente el artículo refiere que las enfermedades o infortunios, en primer lugar, no serán causas de extinción del contrato, sino de una suspensión temporal que contempla también una suspensión del pago de la remuneración, sin embargo, el

comitente tendrá el derecho de rescindir el contrato si este período fuera mayor a una sexta parte de la duración del contrato si la duración fuera determinada, o 30 días si la duración fuera determinable, y en el supuesto de embarazo, es obligatorio presentar la certificación escrita para poder suspender el contrato que durará 180 días, los cuales podrían ser más si existiera un acuerdo entre las partes.

Es importante precisar que las prestaciones de seguridad social a las que tiene derecho el trabajador autónomo (no inscrito a un colegio profesional y que no cuenta con una *cassa previdenziale*) y el parasubordinado, ambos inscritos a la *gestione separata del Istituto Nazionale della Previdenza Sociale*, serán diversas y dependerán de los requisitos y características establecidos por la legislación correspondiente y, además, por lo dispuesto por el Instituto. Como advertimos, el tema de la seguridad social y, en específico, el estudio de cada uno de las prestaciones y derechos a los que se tiene derecho, son temas vastos al que podríamos dedicar un estudio completo, por lo que hemos decidido referir algunas de las prestaciones que, a nuestro parecer, se encuentran entre las más importantes y que nos ayudarán a entender y ejemplificar la situación.

5.2.1 Incapacidad por enfermedad

Es una indemnización concedida a los trabajadores cuando se presenta una determinada enfermedad que lo imposibilita para trabajar. Como requisito primordial, se solicita que tal enfermedad tenga como duración mínima 4 días, en un límite máximo de días iguales de una sexta parte de la duración total del empleo (máximo 61 días de año calendario), y no menos de 20 días del año calendario; se debe tener por lo menos tres meses de cotización acreditados, aunque éstos no fuesen continuos durante los doce meses anteriores al evento. Esta incapacidad se tramitará mediante una solicitud ante el INPS.

5.2.2 Incapacidad por Maternidad

Este derecho se contempla para todas las categorías incluidas en la *gestione separata*, y su duración será de 5 meses (dos meses primeros antes del parto y tres después del evento). Este derecho fue extendido también a las trabajadoras parasubordinadas en el 2007, sin embargo, tal derecho sólo será exigible si no se está inscrito en otras formas de previdencia social obligatorias, y como requisito indispensable, entre otros, se pide tener por lo menos tres meses de cotización acreditados un año antes del inicio de esta incapacidad. El subsidio es del 80% del salario diario promedio en el anterior período de los 12 meses precedentes. La solicitud debe presentarse en la oficina competente del INPS, antes del período de la incapacidad por maternidad y es obligatoria junto con el certificado del médico de embarazo en el que se indique la fecha prevista del parto. La legislación aplicable es el Decreto Legislativo número 151, de 26 de marzo de 2001.

5.2.3 Permiso por maternidad o paternidad

El permiso por maternidad o paternidad podrá disfrutarse una vez finalizado la incapacidad de maternidad y su duración es de tres meses durante el primer año de vida del menor.

Algunos de los requisitos, son:

- Deben estar inscritos a la *gestione separata* y que no gocen contemporáneamente a otras formas de previdencia social;
- Tener por lo menos tres meses de cotización acreditados un año antes del inicio de este permiso;
- Exista una relación de trabajo en curso en el período en el que se conceda el permiso parental;

La legislación aplicable es la Ley número 335, de 8 agosto 1995 y el Decreto Legislativo número 151, de 26 de marzo de 2001.

6 La experiencia del trabajo autónomo en Italia

El trabajo autónomo en Italia se identifica propiamente con el *contrato d'opera*, regulado por el Código Civil, sin embargo, el trabajo autónomo tiene dos grandes categorías que lo distinguen, las cuales son los libres profesionistas y los trabajadores autónomo manuales; esta clasificación es importante, pues de ello dependerá el tipo de contrato que se deba celebrar y, de esta manera, regular la actividad que desempeñará, así como las obligaciones y los derechos entre las partes. Respecto al trabajador autónomo, recordemos que no cuenta con ningún tipo de derecho laboral, situación diversa a la del trabajador parasubordinado.

Respecto del trabajo subordinado en Italia, debemos destacar que éste se reguló por primera vez en el país en la Ley número 533, de 11 de agosto de 1973, y aunque no establecía una definición precisa, extendía el derecho de interponer un proceso laboral a las relaciones que se traducían en un empleo continuo y coordinado, de carácter personal y sin carácter de subordinación. Ahora, si bien es cierto que este tipo de trabajo fue reconocido desde 1973, también lo es que su definición vio la luz por primera vez con la *Legge Biagi* hasta el 2003; dicha ley identificó al trabajo parasubordinado directamente con la institución de las *collaborazione coordinata e continuativa*, la cual era definida como una actividad de trabajo personal, con plena autonomía, sin un vínculo de subordinación, atribuible a uno o más proyectos específicos o a un programa de trabajo o fase del mismo determinado por el cliente y gestionado de forma independiente por el trabajador en función a un resultado. Esta concepción de trabajo parasubordinado, fue modificada con la *Legge Fornero* en el 2012, la cual, entre otras cosas, derogaba la posibilidad de que la actividad fuera atribuible a uno o más proyectos específicos o a un programa de trabajo o fase del

mismo y, en su lugar, establecía que fuera una actividad utilizada sólo para la realización de uno o más proyectos específicos determinados por el cliente y realizados por el trabajador, por lo que, a partir de ese momento, el trabajo parasubordinado fue directamente identificado como el trabajo a proyecto.

No obstante la presencia de estas dos reformas precedentes, en el 2015 se presentó el famoso *Jobs Act*, el cual modificaba una vez más esta figura “retrocediendo” a la *collaborazione coordinata e continuativa*, esto es, se volvía a eliminar el requisito del proyecto específico. Sobre el esta reforma, compartimos rotundamente las críticas de la doctrina, afirmando que con la ausencia de un proyecto específico, la colaboración se puede fácilmente confundir por trabajo subordinado.

Debemos mencionar que, a nuestro parecer, las reformas realizadas en Italia son demasiado frecuentes y presentadas en breves períodos, por lo que el concepto de trabajador parasubordinado cambia constantemente y, como consecuencia, en un primer lugar, brinda una inseguridad jurídica al trabajador y, en segundo, el mismo mercado laboral no puede encontrar estabilidad, pues mientras que se realizan los cambios para adaptar estas modificaciones a todos los ámbitos legales necesarios, la situación ya está cambiando. El claro ejemplo de lo dicho anteriormente es que no obstante la última reforma presentada este mismo año, en recientes días se está presentando un proyecto de ley para regular al trabajo autónomo mediante un Estatuto de Trabajo específico. A nuestro parecer, este estatuto representa la consolidación de una idea óptima (como se expondrá más adelante), pero si lo analizamos bajo la perspectiva anterior, si éste llegará a ser aprobado por los legisladores, la situación del trabajador parasubordinado volvería nuevamente a cambiar.

Como ya hemos adelantado, la idea de un Estatuto de Trabajo Autónomo es, sin duda, una de las propuestas que, desde nuestra perspectiva, ayudaría a brindar a esta figura una legislación única en la que se podría regular, tanto al trabajo autónomo

como al trabajo parasubordinado, de esta forma, el legislador podría incluir una regulación más completa.

Lo que puede evidenciarse es que el trabajo autónomo y el parasubordinado es una realidad presente en la gran transformación del trabajo, por lo que su reconocimiento y su reglamentación.

CONCLUSIONES

El Derecho del Trabajo es una disciplina de reciente creación, y su concepción ha sido distinta a través del tiempo, sin embargo, para su estudio se pueden identificar cuatro etapas: la era de la prohibición, la era de la tolerancia, la era de la reglamentación, así como la era de la flexibilidad; siendo ésta última la más significativa, pues es donde las relaciones de trabajo que se conocían durante la mayor parte del siglo XX cambiaron. El mundo del trabajo se aleja de la relación de trabajo claramente marcada por la subordinación y por la estabilidad del empleo, acercándose más a nuevas modalidades laborales, en donde la subordinación laboral, la empresa y la estabilidad se difuminan, dando paso a modalidades contractuales que eran excepcionales o marginales en el mundo del trabajo, pero que cada vez parecen más la regla que la excepción, este es el caso del trabajo autónomo y del trabajo parasubordinado.

El trabajo autónomo históricamente se había considerado como un bloque normativo que transcurre paralelamente con el derecho laboral, pues se ubicaba en el ámbito de las relaciones del derecho privado, generalmente civiles o mercantil, pues no existía el elemento de la subordinación, sin embargo, la transformación de las tradicionales formas contractuales ha cambiado debido a factores económicos, sociales, jurídicos y tecnológicos; de esta forma, el tipo de trabajo ha adquirido una gran importancia social y económica en el mercado laboral, por lo que el derecho del trabajo no puede seguir excluyéndolo.

Entonces, a través de los años el trabajo autónomo ha adquirido una progresiva importancia dentro del mercado laboral, sin embargo, este no ha sido inmediatamente reconocido a nivel normativo; situación por la que pasa México, pues existe una evidente laguna legislativa, por lo tanto, no existe una definición jurídica de trabajo autónomo o de mejor conocido trabajo independiente. Al respecto, se debe distinguir que en el país, al igual que otros países, en la región Latinoamericana se presenta la problemática de una pluralidad terminológica para nombrar al trabajador autónomo,

pues para identificarlo se pueden usar diversos términos (trabajo independiente, trabajo por cuenta propia, trabajo por honorarios y trabajo no asalariado), por lo que respecta a la situación mexicana, en un primer lugar, se evidencia la necesidad de homologar un sólo término que identifique a esta categoría de trabajo, siendo para nosotros el más conveniente el de trabajo autónomo".

Si bien en el país el trabajo autónomo está relacionado directamente con contratos de naturaleza civil o comercial, entre los cuales, se encuentran el contrato de prestación de servicios profesionales, el de obras a precios alzado y el contrato de mandato, entre otros, éstos sólo están regulados por ordenamientos civiles y mercantiles y en relación a la protección social, los trabajadores autónomos tienen la posibilidad de gozar de los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, guarderías, así como prestaciones sociales, pero sólo si éstos se incorporan voluntariamente al régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social. Respecto del trabajo parasubordinado debemos mencionar que en México no se reconoce esta categoría de trabajador, por lo tanto, proponemos la creación de una legislación propia del trabajador autónomo, que además de reconocer derechos y obligaciones específicas a los trabajadores autónomos, también reconozcan la existencia de un trabajador autónomo económicamente dependiente y que se le extiendan las tutelas laborales, las cuales son justificadas a su dependencia económica que tiene con un único cliente. A nuestro parecer, la creación de esta legislación también ayudará para abordar la informalidad que se encuentra íntimamente ligada con el trabajo autónomo; además de que sería un gran ejemplo para la región.

En España, antes de la publicación de la Ley 20/2007 el trabajo autónomo no contaba con un concepto jurídico específico y no existía ningún ordenamiento legal que lo definiera, por lo que su definición estaba establecida por una técnica de exclusión partiendo de la noción del trabajo subordinado brindada por el Estatuto de los Trabajadores. Esta situación cambio radicalmente con la publicación dela legislación que regularía por primera vez sistemática y unitariamente al trabajador autónomo en el país con la publicación de la Ley 20/2007 de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo

Autónomo. De esta forma, España dotó de una ley-marco, pionera no sólo a la Unión Europea, sino también al mundo, pues establece un régimen jurídico mínimo, común e inderogable para todos los autónomos y para los trabajadores autónomo económicamente dependientes; esta ley es un buen ejemplo a seguir, pues no obstante que el trabajo autónomo es caracterizado por su heterogeneidad, esta ley logra establecer los derechos y obligaciones que gozan estas dos categorías, estableciendo un régimen diferenciado entre el trabajador autónomo y el trabajador autónomo económicamente dependiente -también conocido trabajador parasubordinado-, de esta forma, la ley establece derechos fundamentales y libertades públicas, derechos individuales, derechos profesionales, derechos colectivos y, por último, también establece los derechos de la seguridad social. Una de las importantes primicias de dicha ley es el reconocimiento del TRADE, el cual deberá depender económicamente de un cliente; percibiendo de él al menos el setenta y cinco por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales; sin embargo, aunque la LETA ha sido un gran paso para regular el trabajo subordinado, la situación debe ser cuidadosa, pues existe un alto porcentaje de falsos autónomos en el país, ya que el empleador trata de eludir las obligaciones de derecho laboral y de la seguridad social con la figura del falso autónomo.

Distinta es la situación italiana, pues el trabajo autónomo esta directamente identificado con el *contrato d'opera*, regulado por el ordenamiento civil, por lo mismo, no se le reconoce ningún derecho laboral, circunstancia totalmente distinta al trabajador parasubordinado, pues a éste le fueron extendidas tutelas laborales desde el año de 1973 en el Código de Procedimientos Civiles, sin embargo, su concepción ha estado cambiando por diversas reformas, siendo la ultima el *Jobs Act*, la cual abre las puertas a que este tipo de trabajo pueda fácilmente confundirse con el trabajo subordinado, es decir, estaremos delante de los problemáticos con los falsos autónomos. La situación de Italia, a nuestro parecer, es muy peculiar, pues no obstante que el trabajo parasubordinado fue reconocido desde hace varios años, las

reformas presentadas para modificarlo han sido numerosas, por lo que el concepto de trabajo parasubordinado ha cambiado constantemente, dejando en incertidumbre al trabajador parasubordinado.

Como podemos observar, el estudio de tres países, nos evidencia tres situaciones totalmente distintas. En España, la existencia de una legislación totalmente dedicada al trabajo autónomo es sin duda un buen ejemplo para Italia y para México, en especial, para este último, pues el trabajo autónomo económicamente dependiente ni siquiera está reconocido, por consiguiente, la creación de un ordenamiento jurídico específico en el escenario México, es evidentemente necesaria. La importancia de una propia regulación del trabajo autónomo centra su atención al reconocimiento del trabajo autónomo económicamente dependiente o también llamado parasubordinado, pues es esta categoría la que guarda un estrecho paralelismo con el trabajo subordinado que, sin una regulación propia, se está dejando sin protección a un sector que por sus características y sus debilidades debería contar con una extensión de protección laboral, pues recordemos que la desprotección jurídica y social de estos trabajadores no sólo afecta directamente al mercado laboral, sino también a los trabajadores y a sus familias, ya que en nuestros días son pocos los trabajadores subordinados que tienen un contrato por tiempo indeterminado que dura permanentemente; por lo mismo, los trabajadores a lo largo de sus vidas se trasladan de una categoría a otra .

LITERATURE REVIEW

CAPÍTULO I

LAS TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO “CLÁSICO”

1. El Derecho del trabajo y sus fines

El trabajo, como actividad física o intelectual ha estado presente desde que existe el hombre, ya que en todo momento de la historia el ser humano ha realizado alguna actividad para sobrevivir, sin embargo, debemos distinguir que el trabajo y el derecho del trabajo son dos conceptos distintos, pues el segundo según el maestro Néstor de Buen, es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social. *Cfr.* BUEN LOZANO N., *Derecho del trabajo*, Tomo I, 13ª ed., Porrúa, México, 2000, p. 21. y, cabe destacar, que este derecho es de reciente creación relativamente, tal y como lo refiere el maestro Mario de la Cueva: “La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es tanto como decir, la liberación y dignificación del hombre en su integridad, pues sí bien el espíritu humano encerrado en las cárceles de la dictadura puede ser libre, no lo es plenamente, porque su libertad es puramente interna, pero no puede el hombre hacer uso de ella ni volcarla en bien de él mismo, de su familia, de su pueblo y de la humanidad.” *Cfr.* Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo. Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, Tomo I, 22ª ed., Porrúa, México, 2009, p. 12.

De esta forma la concepción de trabajo ha sido distinta a través del tiempo, pues su percepción depende del momento histórico y las circunstancias bajo las cuales lo

estudiemos, es por eso que para poder entender la su situación actual es necesario identificar las cuatro etapas clásicas del derecho del trabajo: la era de la prohibición, la era de la tolerancia, la era de la reglamentación y, por último, la era de la flexibilidad. Para poder entender las estas etapas debemos partir de lo que entendemos por trabajo “clásico”, refiriéndonos como “clásico” a la definición establecida por Sánchez-Castañeda Alfred, la cual es la relación de trabajo, constituidos por empleos estables, regulares y continuos, ocupados por trabajadores que laboran a tiempo completo, ejecutando su trabajo para un solo empleador y bajo su control y en el mismo lugar de la empresa *Óp. Cit.* SÁNCHEZ-CASTAÑEDA A. *Las transformaciones del derecho del trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, 2006, p. 27.

Es fundamental estudiar los orígenes de derecho del trabajo con el fin de no olvidar cuál es su razón de ser y cuáles son los principios rectores de éste. Sobre el tema de las transformaciones del trabajo consulte: SUPIOT, A. (Rapporteur général), Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, junio 1998; CAAMANO ROJO, E., Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico, *Rev. derecho* (Valdivia), vol.18, n.1, pp. 25-53. (Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-09502005000100002&script=sci_arttext); GONZÁLEZ de Lena F., *Un futuro para el trabajo en la nueva sociedad laboral*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, España, 2004; TODARO, R.; YÁÑEZ, S. (editoras), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*, Ediciones Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago, Chile, 2004; VV.AA., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo, Colección Informes y Estudios*, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España, 2000; GILES A., New forms of employment, en KURZCYN VILLANUEVA P., *Relaciones laborales en el siglo XXI*, IIJ-UNAM, México, 2001, p. 5.

De esta manera, al abordar las cuatro etapas del derecho del trabajo podemos estudiar sus principales cambios, los cuales que se ven reflejados principalmente en las nuevas

contrataciones. Sobre el tema: KURCZYN VILLALOBOS P., *Las nuevas relaciones de trabajo*, Porrúa, UNAM, México, 1999. Las nuevas relaciones laborales traen consigo nuevos los retos que debe afrontar el Derecho del Trabajo. En este primer subcapítulo se hace un estudio sobre qué son los trabajos “clásicos”. Sobre este tema en específico se puede consultar las siguientes obras: CUEVA DE LA M., *El nuevo derecho mexicano del trabajo. Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, Tomo I, 22ª ed., Porrúa, México, 2009; GARCÍA MÁYNEZ E., *Introducción al estudio del derecho*, 57ª ed., Porrúa, México, 2004, pp. 150-152. También consúltese: PÉREZ VALERA V., *Esbozo histórico del nacimiento y evolución del derecho del trabajo*, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/36/pr/pr17.pdf>; SANTOS AZUELA H., Flexibilización de las relaciones laborales y el nuevo orden económico mundial, *Boletín de Derecho Comparado*, núm. 91, Enero-Abril, nueva serie XXXI, 1998; SUPIOT A., *Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa. Informe para la Comisión Europea*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 1999; REYNOS CASTILLO C., Los atentados al contrato de Trabajo, en KURCZYN VILLALOBOS P., *¿Hacia un nuevo Derecho del Trabajo?*, Estudios jurídicos, núm., 45, UNAM, 2003 (<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/844/8.pdf>); KURCZYN VILLALOBOS P., *¿Hacia un nuevo Derecho del Trabajo?*, Estudios jurídicos, núm., 45, UNAM, 2003. (<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=844>); BUEN LOZANO N., *El desarrollo del derecho del trabajo y su decadencia*, Porrúa, México, 2005; REYNOSO CASTILLO C., *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*, Miguel Ángel, Porrúa, México, 2006, p. 103. CIUDAD REYNAUD A., Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo en América Latina, en KURCZYN VILLALOBOS P. (Coord.), *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América*, IIJ-UNAM, México, 2006.

Para poder entender cómo es que han ido cambiando las relaciones laborales y comprender la historia del derecho del trabajo es necesario estudiar las cuatro etapas que

caracterizan este derecho: la era de la prohibición, la de la tolerancia, la de la reglamentación y, por último, la de la flexibilización. Estas etapas se encuentran muy bien explicadas en: SÁNCHEZ CASTAÑEDA A., *La nueva era del derecho del trabajo y la era de la flexibilidad laboral*, Estudios jurídicos en homenaje a don Santiago Barajas Montes de Oca, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1995, p. 380 y en *Las transformaciones del derecho del trabajo*, IIJ-UNAM, México, 2006; ALVAREZ ALEDO C., Nuevas dualidades del mercado laboral, *Revista de ciencias sociales*, N° 140-141, 1997, págs. 189-203; VALDÉS DAL-RÉ F., Transformaciones del derecho del trabajo y orden económico globalizado. *Trabajo*, [S.l.], v., 2010, págs. 131-148.

Disponible en: <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/155> (10 Febrero del 2015) ; CASAS BAAMONDE M., Las transformaciones del trabajo y el futuro del derecho del trabajo, *Revista gallega de empleo*, N°. 0, 2000, págs. 33-51; menciona Giles Anthony, New forms of employment, en Kurzcyn Villanueva, Relaciones laborales en el siglo XXI, IIJ-UNAM, México, 2001, p. 5; Serrano Carvajal J., Notas para una aproximación histórica al Derecho del Trabajo, RPS, 119 (1978), 33-75, pp. 40; CLAVERO B., Institución de la reforma social y constitución del Derecho del Trabajo, *Anuario de Historia del Derecho Español*, LIX (1989), 859-884, p. 872; Modelos de Estado y Crecimiento del Estado, p. 107. Disponible en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1197/7.pdf> (consultado el 19 diciembre del 2014). Es importante recordar que cada etapa tiene sus propias características y que cada una es fundamental para la evolución de éste derecho, pues en cada una contribuye para el desarrollo del derecho del trabajo, por ejemplo, la era de la tolerancia consagra la asociación profesional, la licitud de la huelga y el reconocimiento de los contratos de trabajo, sin embargo, como menciona el profesor Mario de la Cueva “los avances en la era de la tolerancia no eran ni la cúspide ni el objetivo del derecho del trabajo. Su evolución se centró en el respeto sin reconocimiento de las instituciones y principios que caracterizarían al derecho laboral y que fueron una novedad en el siglo XIX”. Cfr. Cueva M., *El nuevo derecho mexicano del trabajo. Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, Tomo I, 22ª ed., Porrúa, México, 2009, p. 18.

Lo anterior se vio directamente reflejado en la era de la reglamentación. A partir de esta etapa el derecho del trabajo se reconoce en diversas legislaciones, teniendo como principal característica ser un derecho protector, pues existe una condición de inferioridad en donde se considera al trabajador inferior respecto del empleador; en este sentido, el derecho laboral tiene como finalidad proteger al empleado, pues como mencionó Sinzheimer, la función del Derecho del Trabajo es la de que el hombre no sea tratado igual que las cosas. *SINZHEIMER, Crisis Económica y Derecho Del Trabajo, Madrid, 1984, p81.*

Lo anterior se reflejaría directamente en los principios generales del derecho en el ámbito laboral y en la regulación laboral no sólo a nivel nacional, sino que también a nivel internacional. Es de esta manera que se crea la Organización Internacional del Trabajo, organismo internacional encargado de velar por los derechos sociales de los trabajadores. En el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/iloconst.htm>) se trata de reflejar la importancia dada a la justicia social como un medio para alcanzar la paz al señalar:

-Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

-Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones (...); Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Así es como “la OIT nace en este ambiente como un intento universal por coadyuvar al mejoramiento de las condiciones de trabajo, en otras palabras, este mejoramiento de las condiciones de trabajo sería el objetivo específico y concreto de la OIT, como parte de un objetivo más amplio y de fondo que sería lograr la paz universal y la justicia social” como refiere la doctora Patricia Kurzcyn en Kurzcyn Villalobos P., *et al*, *Derecho laboral globalizado*, IJ-UNAM, México, 2007, p. 25. Sobre el tema de la OIT se puede profundizar en: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Un vistazo la OIT*; Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Comunicación y de Información Pública, 2007, págs. 2-5. Disponible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082369.pdf; ORDOÑEZ CIFUENTES E., *Breves antecedentes sobre la Organización del Trabajo*, UNAM, págs. 13- 28. Es así que en la era de la reglamentación también se consolidan los derechos sociales a nivel internacional en diversas declaraciones, como los son: la Declaración de Filadelfia (1944), en la Carta de las Naciones Unidas (1945) y en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre (1948) estableciendo al trabajo como un derecho fundamental de todos los hombres y por consecuencia las legislaciones nacionales comienzan a regular el derecho del trabajo, considerándolo como un derecho protector, pues la característica principal del trabajador es que se encuentra en una condición de inferioridad, viéndose reflejado lo anterior directamente tanto en la legislación laboral como en los principios generales del derecho en el ámbito laboral. Es entonces que el derecho del trabajo, como una disciplina jurídica autónoma y después de haber revisado los antecedentes y el entorno histórico que profujó su formación, podemos señalar que su nacimiento siempre estuvo acompañado con determinadas características que desde el origen se inclinaron como protectoras de los trabajadores, pero, como ya lo referiremos, en la actualidad encuentran importantes cuestionamiento ante los nuevos escenarios laborales.

Recordemos que el derecho laboral, como cualquier otro derecho, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual, razón de ser de los principios generales

del derecho, los cuales son definidos por la Enciclopedia Jurídica Mexicana como: “enunciaciones normativas de valor genérico que condicionan y orientan la comprensión del ordenamiento jurídico, tanto para su aplicación o integración, como para la elaboración de nuevas normas”. *Op. cit.* Universidad Nacional Autónoma de México, *Enciclopedia Jurídica Mexicana*, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie Doctrina Jurídica, Porrúa, 2005. En tal sentido, son verdades fundantes de un sistema de conocimientos, admitidas como tales por ser evidentes, por haber sido comprobadas, así como por motivos de orden práctico. En su obra “Los principios del derecho del trabajo”, el profesor Américo Plá Rodríguez realiza un estudio sobre estas directrices o principios del derecho del trabajo, proponiendo y analizando los siguientes: el principio protector, principio de irrenunciabilidad, principio de continuidad, principio de primacía de la realidad y el principio de racionalidad. *Cfr.* Plá Rodríguez A. , *Los principios del derecho del trabajo*, Editorial M. B. A, Montevideo, Uruguay, 1975, p. 33. Sobre los principios generales del derecho se puede consultar: CUEVA M. de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo. Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, Tomo I, 22ª ed., Porrúa, México, 2009, p. 18; BUEN LOZANO N., *Derecho del Trabajo*, Tomo I., 13ª ed., Porrúa, México, 2000, pp. 57-75; A. PODETTI Humberto, “Los principios del Derecho del Trabajo”, *Derecho Del Trabajo*, Año XXVI, No. 8, Agosto, 1966, Argentina; *Oficina Internacional del Trabajo, Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción*, OIT; Ginebra; 2012, págs. 1- 10 en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_177345.pdf (13 de Febrero de 2015) .

De esta manera es como a través de la legislación laboral y de los principio generales del derecho instituidos en la era de la reglamentación, se percibe al derecho del trabajo como un modelo caracterizado por relaciones de trabajo homogéneas, constituidas por empleos estables, regulares y continuos, ocupados por trabajadores que laboran a tiempo completo, ejecutando su trabajo para un solo empleador, bajo su control y en el mismo

lugar de la empresa tal y como lo describe el profesor Alfredo Sánchez-Castañeda. Lo anterior será la imagen “clásica” de una relación laboral, que irá transformándose en la era de la flexibilidad así como lo evidencia el doctor Jesús Cruz Villalón “...dentro de lo que ha sido hasta el presente núcleo clásico de la realidad social sobre el que actuaba la normativa laboral, dentro de aquel tipo de relaciones respecto de las cuales nunca se ha dudado su carácter de prestación laboral, comprobamos ahora como la respuesta legal no es uniforme ni rígida”. *Óp. Cit.* CRUZ VILLALÓN J., “El proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado”, p. 180, en VV.AA, “*Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo, Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*”, Tecnos, 1999 , 378 pp.

Finalmente llegamos a la era de la flexibilidad, la cual, a nuestro parecer, es la más importante para el estudio de la presente tesis ya que el trabajo autónomo no se podría ser concebido en las épocas anteriores, pues recordemos que el término “flexibilidad” apreció como el concepto idóneo para referirse a los cambios en la regulación jurídica del trabajo “necesarios” para adecuarse a las transformaciones de una economía global que pasa por momentos complicados, así como lo refiere el maestro Carlos Reynoso en REYNOSO CASTILLO C., *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*, Miguel Ángel Porrúa, México, 2006, p. 143. Sobre la flexibilidad se proponen diversas obras para consultar: DONKIN R., *Il futuro del lavoro*, Gruppo 24 Ore, Milano, 2011, 169-177; SUPIOT A., Introducción a las Reflexiones sobre El Trabajo, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 115, NO. 6, Suiza, 1996; ARANCIBIA FERNANDEZ F., Flexibilidad Laboral: Elementos Teórico conceptuales. Para su Análisis, *Revista de Ciencias Sociales*, N° 26, Primer Semestre, 2011, pp. 39-55; SANTOS AZUELA H., “Flexibilización de las relaciones laborales y el nuevo orden económico mundial”, *Boletín de Derecho Comparado*, núm. 91, Enero-Abril, nueva serie XXXI, 1998; ABDALLAH L. 2001. *Casos de flexibilidad, Laboral en Centroamérica. Asociación de Servicios de Promoción Laboral*. San José, Costa Rica, 51 p; GALVEZ T., *Las nuevas modalidades de empleo*, CEPAL-BID, págs. 182- 188; FREIRE SEOANE M. Jesús.,

Los jóvenes y la flexibilidad laboral, *Cuadernos de Economía - Spanish Journal of Economics and Finance*, 2009, vol. 32, issue 89, págs. 5-38; PALOMINO T., El futuro blanco y negro, *Juris laboral*, Perú, 2003, p. 53.

2. La crisis de la relación laboral

En este sentido, al tener en claro cómo fue la evolución del Derecho del Trabajo a través de las distintas etapas, continuamos con el estudio de la relación de trabajo, la cual, según su concepción tradicional nos permite identificar tres elementos comunes, lo anterior sin importar la legislación que se estudie, los cuales son: la prestación de un trabajo personal, el pago de un salario y la subordinación jurídica; pero siendo este un estudio de derecho comparado, hemos decidido brindar las tres definiciones que según la doctrina de cada país definen a una relación de trabajo. En el Estatuto de los Trabajadores de España (ET) es de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario, de esta manera como menciona María Antonieta Castro Argüelles, una relación de trabajo se identifica por la dependencia, ajenidad y retribución, asimismo en el artículo 8 se hace mención a la figura de “presunción laboral” presumiendo existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél. Dicha presunción trae como consecuencia que la obligación en cuanto a los derechos y obligaciones laborales, se encuentre “garantizada” en la legislación, sin importar si estamos en presencia de un contrato o una relación de trabajo, pues los efectos serán los mismos; mientras que en Italia se identifica a relación laboral por y, por último en México la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, precisando en el artículo 21 la figura de la “presunción laboral”, la cual establece la presunción de existencia de un vínculo jurídico-laboral entre quien presta un trabajo personal y lo recibe.

Para profundizar sobre el tema consúltese: CASTRO ARGÜELLES M.A., Caracterización del Contrato de Trabajo , en GARCÍA MURCIA J. (Coord.), Trabajo Asalariado, Trabajo Autónomo, Trabajo no Lucrativo: una mirada retrospectiva la doctrina del Tribunal central del trabajo, Ediciones Laborum, España, 2007, p. 27- 45; MARQUET GUERRERO P., El contrato y la relación de trabajo, en KURCZYN VILLALOBOS, Patricia y PUIG HERNÁNDEZ C., (Coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, IIJ-UNAM, México, 2003, pp. 517-534; CAAMAÑO ROJO E., Las Transformaciones Del Trabajo, La Crisis De La Relación Laboral Normal y el Desarrollo del Empleo Atípico, *Revista de Derecho* (Valdivia), 2005, XVIII, 2014, Disponible en :<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173713782002> (18 de diciembre de 2014); GRAHAM FERNANDÉZ L., El Contrato de Trabajo, *Jurídica-Anuario*, págs. 397-415, Disponible en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/9/pr/pr13.pdf> (consultado el 5 de enero de 2015), ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO; *Las relaciones de trabajo*, 95 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2005, pág. 44; CARINCI F. (et al.), *Subordinazione e autonomia : vecchi e nuovi modello*, Franco, Torino : UTET, 1998, 386 p.; GHERA E., *Il nuovo diritto del lavoro : subordinazione e lavoro flessibile*, Torino, Giappichelli, 2006, 224 p.; Brollo M. [et al.], *Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, UTET giuridica, 2013, 661 p.; PAVESE A., *Subordinazione, autonomia e forme atipiche di lavoro*, CEDAM, 2001, 161 p.; FORERO-RODRÍGUEZ R.; *El empleador. Capítulo 20*. Consúltese en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/23.pdf>

La subordinación como el rasgo distintivo y fundamental para la aplicación del derecho del trabajo, fue propuesta por Ludovico Barassi, Consúltese: BARASSI Ludovico, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Societa editrice libraria, Milano, 1901, pág. quien la define como “la sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador, ésta es considerada como elemento característico del contrato de trabajo o de la relación laboral ya que de ésta se desprende el poder de autoridad que tiene el empleador sobre el empleado durante realización de las labores que deba realizar el trabajador”, enfatizando que esta subordinación es meramente

jurídica y relativa a la prestación de trabajo, de ninguna manera será una subordinación económica o personal, pues la subordinación jurídica no puede confundirse con la subordinación económica o la personal, ya que ambas son diversas; la económica implica el sometimiento de las condiciones de trabajo, así como a las condiciones salariales ante la necesidad de subsistencia del trabajador, mientras que la subordinación personal es la que permitiría abusos por parte del empleador inconcebibles para el derecho del trabajo. Respecto al tema el académico Fabre Alexandre expone que la doctrina francesa ha clasificado los poderes otorgados al empleador por medio de la subordinación de la siguiente manera: poder de dirección, que le permite al empleador tomar decisiones tanto de gestión de la empresa como de la administración de los recursos humanos; poder reglamentario, que faculta al empleador para establecer reglamentos interiores de trabajo de forma unilateral y el poder disciplinario, que faculta al empleador para sancionar a los trabajadores cuyo comportamiento sea inadecuado o contravenga las disposiciones legales o de los reglamentos interiores de trabajo. Véase FABRE A., *Le régime du pouvoir de l'employeur*, LGDJ, Francia, 2010. No obstante, que la subordinación es el elemento característico de toda relación de trabajo como se refieren en las siguientes obras: CASTRO ARGÜELLES M., “Caracterización del Contrato de Trabajo” en GARCÍA MURCIA J. (coord.), *“Trabajo Asalariado, Trabajo Autónomo, Trabajo no lucrativo: una mirada retrospectiva a la doctrina del Tribunal Central de Trabajo”*, Ediciones Laborum, España, 2007, p. 27. Es esta también en nuestros días, el elemento que se encuentra en mayor predicamento, pues al pretender poner entre paréntesis a la prestación de un servicio, se ha recurrido a técnicas de ocultamiento o simulación, representando un verdadero reto al momento de establecer derechos laborales, dejando ver la necesidad de evolución de esta noción ante el debilitamiento que tiene la visión clásica. Sobre el tema: RODRÍGUEZ-PIÑEIRO M., “*La dependencia y la extensión del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo*”, *RPS*, núm. 71, 1966, p.147; VV.AA, “*Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo, Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*”, Tecnos, 1999 , 378 pp.

Es así como nos enfrentamos ante una crisis de la subordinación como lo mencionan Óscar Ermida Uriarte y Óscar Hernández Álvarez, en ERMIDA URIARTE Ó., HERNÁNDEZ ÁLVAREZ O., *Crítica de la subordinación. Parte I, Revista Laboral Chilena*, 2002, p. 67.

Uno de los principales cambios es el surgimiento de la parasubordinación, la cual se encuentra entre la subordinación y la autonomía, la cual según la doctrina la describe como un área con fronteras ambiguas y como respuesta a los nuevos cuestionamientos de la subordinación, esta figura será estudiada posteriormente. Sobre el tema de la relación de trabajo, la subordinación y la crisis de la subordinación diversos autores han escrito al respecto, Consúltese: AA.VV., *Trabajo y Empleo, Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant lo Blanch, España, 1999, p. 50; UGARTE CATALDO J., La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo, *Gaceta Laboral*, 2005, vol.11, n.1, pp. 23-50 ; DELEECK H., *L'effet Matthieu*, *Revue Droit Social*, 1979,p. 375; ERMIDA URIARTE O. y HERNÁNDEZ ÁLVAREZ O., *Crítica de la subordinación*, en Kurczyn Villalobos P y Puig Hernández C. (Coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, IIJ-UNAM, México, 2003, p. 272; UGARTE CATALDO J., La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo, *Gaceta Laboral*, 2005, vol.11, n.1, pp. 23-50 Disponible en http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000100002&lng=es&nrm=iso; CAAMAÑO ROJO E., "Las contrataciones atípicas y el contrato de trabajo a tiempo parcial", en *Revista de Derecho*, Universidad Austral de Chile, Valdivia, volumen X, diciembre 1999, p. 59; SÁNCHEZ-CASTAÑEDA A., ¿ Hacia la decadencia del contrato de trabajo?. *Revista Latinoamericana de Derecho*, 2006, no 5, p. 10; CARINICI F. et al., *Il rapporto di lavoro subordinato*, UTET Giuridica, 2011, pag. 35; MARONGIU N., *La seguridad en el derecho de la seguridad social italiano. En particular en la parasubordinación y en los modelos nuevos de trabajo atípico y flexible. En Aportaciones al debate comunitario sobre" flexiseguridad"*. La Ley. Grupo Wolters Kluwer., 2007. p. 293-310; LUJÁN ALCARAZ J., "La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo:

contribución al estudio del ámbito de aplicación subjetivo del Derecho del Trabajo”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994, p. 36.

3. Las “nuevas” relaciones de trabajo y los nuevos contratos de trabajo

En la era de la flexibilidad, el contrato de trabajo clásico ha estado evolucionando trayendo consigo diversos cambios en el derecho laboral, el más claro ejemplo son las nuevas relaciones laborales, las cuales han creado nuevas formas de contratación laboral, las que también son llamadas “atípicas” o de trabajo precario como lo refiere el maestro Mario Pasco Cfr. Pasco Cosmópolis M., “Contratos de trabajo, economía informal y empresas de mano de obra”, en Kurczyn Villalobos P. (Coord.), *Decimocuarto encuentro Iberoamericano de derecho del trabajo*, UNAM, México, 2006, p. 68. Es así como se le dará el carácter de atípico, al contrato de trabajo que dentro de su estructura carezca de uno o más de los elementos típicos, es decir: a) que no sea a tiempo completo; b) que no se cumpla dentro de los límites de la jornada máxima; c) que su duración no sea indefinida; d) que sea prestado bajo la subordinación de persona distinta a la que abona la remuneración; o e) que se realice fuera del centro de trabajo del empleador. Sin embargo, en nuestros días el gran cuestionamiento es si estas formas son la atípicas o las clásicas se convertiran en nuestros días en contratos atípicos, ya que nos encontramos ante un mercado laboral cambiante que hoy se inclina ante estas nuevas formas de contratación que, entre otras cosas, tienen un inmenso carácter de flexibilidad. Al respecto, se realizará un breve estudio sobre las nuevas relaciones laborales.

Las relaciones de trabajo encubiertas son un gran problema para el derecho del trabajo ya que son relaciones de trabajo “disfrazadas” y requieren un análisis muy complejo para determinar la existencia de un vínculo jurídico-laboral para la aplicación de la normatividad en materia del trabajo. Según la OIT “disfrazar una relación de trabajo significa crearle una apariencia distinta de la que en verdad tiene con el fin de anular, impedir o atenuar la protección que brinda la ley. Se trata pues de una acción destinada a ocultar o deformar la relación de trabajo, dándole otro ropaje mediante una figura jurídica o una forma distinta, en la cual el trabajador gozará de menos protección. Una

relación de trabajo encubierta también puede servir para ocultar la identidad del empleador, cuando la persona designada como tal en realidad es un intermediario que libera al empleador de aparecer como parte en la relación de trabajo y, de esta manera, de la responsabilidad que debiera asumir ante su personal.” *Cfr.* Oficina Internacional del Trabajo, *El ámbito de la relación de trabajo*, OIT, Ginebra, Suiza, 2003, p. 27.

Al referirnos sobre el encubrimiento de relaciones de trabajo, debemos hablar de tres figuras contractuales, mediante las cuales se realiza esta práctica y que han sido objeto de distintas consideraciones: el contrato de prestación de servicios profesionales, el contrato de comisión mercantil y las sociedades cooperativas. Sobre el tema se debe consultar la siguiente bibliografía: BUEN UNNA C. de, “El contrato de prestación de servicios profesionales, vía fraude laboral”, en KURCZYN VILLALOBOS P. y PUIG HERNÁNDEZ C., (Coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, IIJ-UNAM, México, 2003, p. 169; ZAVALA GAMBOA O., “El trabajo por honorarios en México. Una visión jurisprudencial”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, IIJ-UNAM, México, No. 12, enero-junio de 2011, p. 212; HERNÁNDEZ C. A., y VÁSQUEZ Y. N., Subcontratación: relación laboral encubierta, en Telos, *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 2012, vol. 14, no 3, p. 333-345; Tesis: I.9o.T. J/51, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXV, Abril de 2007, p. 1524; Tesis: I.7o.T. J/25, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXV, Abril de 2007, p. 1396; Tesis: I.1o.T. J/52, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXIII, Junio de 2006, p. 1017; Tesis: I.6o.T; Oficina Internacional del Trabajo, *El ámbito de la relación de trabajo*, OIT, Ginebra, Suiza, 2003, p.27.

Sobre las relaciones de trabajo triangulares la OIT en el Informe “Las relaciones de Trabajo”, Conferencia Internacional del Trabajo, 95 reunión, 2006, p. 14. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf> utiliza la expresión “relaciones triangulares” y explica que ésta surge del hecho de que los trabajadores de una persona el “proveedor” o “suministrador” trabajan para una tercera persona el “utilizador” o “usuario”, aludiendo que una relación triangular presupone, por lo general, la existencia de un contrato civil o comercial entre el proveedor o

suministrador y el usuario, pero que sin embargo, es posible que no haya tal contrato y que el suministrador no sea una empresa propiamente dicha, sino que sea un intermedio del usuario y que esté encubriendo la identidad del verdadero empleador. Existen diversas formas en que se manifiestan las relaciones de trabajo triangulares: subcontratación, descentralización, tercerización, y el *outsourcing* o externalización, pero no obstante que cada una de estas formas denominan al mismo fenómeno de descentralización productiva, al mismo tiempo cada una tiene un rasgo distintivo, por ejemplo el *outsourcing* consiste contratar y delegar a un proveedor de servicios, más especializado y en el largo plazo, uno más procesos no críticos, para conseguir una mayor eficacia en la producción. Esta forma de organización evade las responsabilidades de orden laboral y es sin duda la más utilizada. El profesor José Luis Ugarte Cataldo las define como aquellas relaciones en que comparecen una misma situación jurídica tres partes: dos empresas que se vinculan para la prestación de servicios comerciales entre ambas, y el trabajador que en la prestación de servicios subordinado queda posicionado entre ambas. *Op. cit.* UGARTE CATALDO J., Sobre relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores. *Ius et Praxis*, 2006, vol.12, n.1, pp. 11-29 . Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122006000100002&lng=es&nrm=iso

>. ISSN 0718-0012. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122006000100002>.

Al hacer referencia al trabajo informal nos enfrentamos ante la problemática de que existen diversas definiciones sobre el concepto de informalidad, pues éstas pueden ser vistas desde una perspectiva económica o laboral. De igual manera, se debe destacar que hacer referencia al sector informal y al trabajo informal es referirse a dos conceptos distintos, tal y como lo refiere la profesora Isabel GÜNTHER. *Cfr.* GÜNTHER I., Informal employment in developing countries: opportunity or last resort?, in *Journal of development economics*, 2012, vol. 97, no 1, p. 88-98. Al respecto la OIT en la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo adoptó una definición internacional del sector informal y lo define como el conjunto de unidades que producen bienes y servicios con el objeto, principalmente, de crear empleos e ingresos para la personas implicadas. Estas unidades, que poseen un débil nivel de organización, operan

a pequeña escala y de manera específica, con poca o ninguna división entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones laborales, en caso de que existan, se basan sobre todo en el empleo ocasional, las relaciones de parentesco o las relaciones personales y sociales más que acuerdos contractuales que comporten garantías en regla, mientras que el empleo informal comprende a los siguientes trabajadores: trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal; empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal; trabajadores familiares auxiliares (independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal); miembros de cooperativas de productores informales; salarados que tienen empleos informales, considerándose a éstos a todos aquellos que tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, a la protección social o a determinadas prestaciones relacionadas con el empleo ; y trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar. Por lo tanto, al tener una definición que establezca qué es el trabajo informal se puede hablar de cifras específicas de este fenómeno.

Como las anteriores estadísticas lo demuestran, el trabajo informal en los últimos años ha aumentado y probablemente su tendencia siempre será en aumento, es por esto que aunque si bien es cierto, que este tipo de trabajo no es nuevo, el creciente desarrollo y expansión son los principales motivos que reconocen a éste como un nuevo actor social y de aquí su importancia de que se encuentre regulado, ya que el gran problema de desempeñar una actividad laboral en este sector es la latente vulnerabilidad de los trabajadores pues éstos no son protegidos, ni reconocidos por la legislación laboral, ni cuentan con un sistema de seguridad social.

Paralelamente la existencia de la informalidad representa una merma de la base impositiva que repercute en tasas más elevadas de impuestos para los trabajadores y empresas que sí contribuyen con sus obligaciones fiscales. Esta elevación de los impuestos y las contribuciones, al aplicarse sobre una base más estrecha, alienta a su vez, una mayor evasión y mayores desplazamientos del sector informal hacia el

informal. Es así como el tamaño de sector informal está estrechamente ligado no sólo al nivel de desarrollo económico del país, sino que tiene implicaciones importantes en el ritmo de crecimiento económico, tal y como lo explica la profesora Norma Samaniego. Cfr. SAMANIEGO N., El crecimiento explosivo de la economía informal, en *Economía*, UNAM, 2008, vol. 5, no 013, p.31.

El profesor Maloney William menciona que el sector informal no puede ser considerado como un sector, en el sentido de grupo industrial o actividad económica específica, pues el refiere que éste es más bien un fenómeno y defiende que éste no siempre tiene relación directa con el trabajo informal o la pobreza, pues a veces ciertas ocupaciones informales son mejores que otras ocupaciones regulares, en cuanto a los ingresos que reportan. De esta manera, no es extraño que muchos trabajadores prefieran el trabajo informal al regular. A partir de lo anterior, Maloney puntualiza la existencia de un “trabajo informal voluntario”. MALONEY W. *Does informality imply segmentation in urban labor markets? Evidence from sectoral transitions in Mexico*, World Bank Economic Review, vol. 13, núm. 2, págs. 275-302. Consúltase en: <http://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/Does0Informali1ransitions0in0Mexico.pdf>

Otras obras para consulta sobre el trabajo informal son: CHARMES J., *Les origines du concept de secteur informel et la récente définition de l'emploi informel*, World Bank, 2002; TINE M., ¿Hasta qué punto y cómo puede conceptualizarse el trabajo informal?, *Laboreal*, Vol IX, Iss 2, 2013, 36-43 pp.; NIÑO J., *El concepto de economía informal y su aplicación en México: factibilidad, inconvenientes y propuestas. Estudios demográficos y urbanos*, 2008, p. 21-54.; SÁINZ J., ¿ Es necesario aún el concepto de informalidad?, *Perfiles Latinoamericanos: Revista de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales*, Sede México, 1998, no 13, p. 55-71.; Freije Samue, *El empleo informal en América Latina y el Caribe: Causas, consecuencias y recomendaciones de política*, Inter-American Development Bank, 2002, pág. 4; KUCERA D., RONCOLATO L., El trabajo informal. Dos asuntos clave para los programas políticos. *Revista Internacional del trabajo*, 2008, vol. 127, no 4, p. 357-387. Consúltase la

siguiente bibliografía: Oficina Internacional del Trabajo, *Informe VI. El trabajo decente y la economía informal*, OIT, Ginebra, Suiza, 90ª reunión, 2002, p. 3. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf> (Consultado el 25 noviembre de 2014); Perone G., “Economía Informal, Trabajo Sumergido y Derecho del Trabajo Informal”, en *Gaceta Laboral*, 2007, Vol.13(2), p.149.; MENNI A., “Cómo rebuscársela: trabajo informal en tiempos de crisis”, en *Política y cultura*, N°. 22, 2004., 47-70 págs.; FREIJE S., *El empleo informal en América Latina y el Caribe: Causas, consecuencias y recomendaciones de política*, Inter-American Development Bank, 2002 ; SAMANIEGO N., El crecimiento explosivo de la economía informal, *Economía*, UNAM, Volumen 5, número 13, UNAM; Oficina Internacional Del Trabajo, Cambios en el mundo del trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 95 reunión, OIT, Ginebra, Suiza, 2006, págs. 22-75. En <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf> (Consultado el 12. 02.15); UGARTE CATALDO J., “Relaciones Laborales Triangulares: la subcontratación y el suministro de trabajadores en la nueva Ley Chilena”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 30, 2007; MALONEY WILLIAM F, *Informality Revisited*, World Development, vol. 32, núm. 7, 2004; SAMANIEGO N., El crecimiento explosivo de la economía informal, *Economía UNAM* Volumen 5, número 13, UNAM, p.31; TOKMAN V. E. *Flexiguridad con informalidad: opciones y restricciones*. CEPAL, 2008, 57 p. (http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5437/S0800760_es.pdf?sequence=1)

Oficina Internacional del Trabajo, Informe VI, *El trabajo decente y la economía informal*, OIT, Ginebra, Suiza, 90ª reunión, 2002, p. 3; Oficina Internacional Del Trabajo, *La medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal*, Oficina Internacional del Trabajo, 2013. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_222986.pdf

Las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC), representan para el mercado de trabajo no solo un gran cambio en las relaciones de trabajo, sino una verdadera revolución, tal y como lo refiere la profesora Silvia Spattini *Cfr.* SPATTINI S., *In viaggio verso il 2030 – Parte II: il lavoro del futuro*, NOVA, 18 novembre 2014. Disponible en: <http://adapt.nova100.ilsole24ore.com/2014/11/18/in-viaggio-verso-il-2030-parte-ii-il-lavoro-del-futuro/>. Esta revolución se ve directamente reflejada en las nuevas relaciones de trabajo como lo son: el teletrabajo, el trabajo autónomo, el *outsourcing*, el *crowdsourcing* o trabajo cooperativo, etc., las cuales, se destacan por una marcada flexibilidad, pues generalmente se trabaja mediante proyectos y actividades puntuales sin la estabilidad de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado. Las ventajas de estas nuevas relaciones de trabajo se ven directamente reflejadas, tanto en el empleador como en el trabajador, toda vez que los costos de producción se reducen, beneficiando al aludido en primer término y, en el segundo, se ve reflejado un progreso en cuanto a la organización en los aspectos vida-trabajo, sin embargo, el trabajador es susceptible a verse afectado en su ámbito laboral, ya que está aceptando también de manera indirecta la flexibilidad en las relaciones de trabajo.

En este mismo sentido se afirma que, la mayoría de las veces, estas nuevas formas de contratación laboral traen consigo una disminución de los derechos laborales, pero también es cierto que éstas son estrictamente necesarias para que el derecho del trabajo siga evolucionando, con el fin de adaptarse a una realidad mundial, así que el problema no se presenta con la aparición de nuevos contratos atípicos, sino que es la manera en que cada país los afronte a través de sus legislaciones en materia laboral y de seguridad social .

Algunas otras obras para consultar sobre el tema son: BRABHAM C., *Crowdsourcing as a model for problem solving an introduction and cases*, *Convergence: the international journal of research into new media technologies*, 2008, vol. 14, no 1, p. 75-90; UK Comission for Employment and Skills, *The fututre of work: Jobs and skills in 2030*, 2014 . Disponible en: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/303334/er84-the-future-of-work-evidence-report.pdf ; KAHALE Carrillo D., Las nuevas

tecnologías en las relaciones laborales: ¿Avance o retroceso?, *Revista de Derecho*. 2006. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85102508>; CASTELLS M., “Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa”, en Castells M. y Esping-Andersen, Gøsta, *La transformación del trabajo*, España, Colomers: La Factoría Cultural, 1999, 175 pp.; Sánchez-Castañeda, Alfredo, “Trabajo y tecnología: Cambios y desafíos para la seguridad social”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, No. 11, julio-diciembre, IIJ- UNAM, México, 2010, pp. 227-254; VINCI L., *Le professioni legali al tempo dei social network*, Nova, 24 Febbraio, 2015. Disponible en: <http://adapt.nova100.ilsole24ore.com/2015/02/12/le-professioni-legali-al-tempo-dei-social-network/>; GENESIS, *Fast Forward 2030: the Future of Work and Workplace*, 2014. Disponible en: http://www.cbre.com/o/international/AssetLibrary/Genesis%20Report_Exec%20Summary_1029.pdf; Dirección Nacional de Empleo, *Impacto de las tecnologías en el trabajo*, Ministerio de Trabajo Consultado en: <http://www.catedras.fsoc.uba.ar/chernobilsky/images/nuevas.pdf>

Garcías García E. Nuevas tecnologías y mercado de Trabajo, Especial Atención al caso Español, en *Economía Industrial*, No. 348, 2002, pp. 15-26; BERSIN J., *Global Human Capital. Leading in the new world o work*, Deloitte Univeristy Press, 2015. Disponible en http://d2mtr37y39tpbu.cloudfront.net/wp-content/uploads/2015/02/DUP_GlobalHumanCapitalTrends2015.pdf; KAHALE CARRILLO, D., Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: ¿Avance o retroceso?. *Revista de Derecho*, julio, págs. 289-307; TÉLLEZ J., “Teletrabajo”, en KURCZYN VILLALOBOS P. (Coord.), *Panorama internacional de derecho social. Cultura y sistemas jurídicos comparados*, UNAM, México, 2007, p. 729; Kahale Carrillo, Djamil T., “Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral”, en *Gaceta Laboral*, Vol. 9, No. 3, Venezuela, 2003, pp. 401-402; Banco Mundial; *Conectarse para trabajar: Cómo las TIC amplían las oportunidades de empleo en todo el mundo*. Consultado 23.02.15 (<http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2013/09/10/how-icts-are-expanding-job-opportunities>); SÁNCHEZ-CASTAÑED A., “Trabajo y tecnología: Cambios y desafíos para la seguridad social”, en *Revista Latinoamericana de Derecho*

Social, No. 11, julio-diciembre, IIJ- UNAM, México, 2010, pp. 227-254; RIFKIN J., El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era, en *Revista Chilena de Derecho Informático*, 2003, no 2.; CARNOY Martin; ALBORÉS, J., *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza, 2001; DE LA GARZA TOLEDO E., Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. *El trabajo del futuro y el futuro del trabajo*, 2001.

CAPÍTULO II

EL TRABAJO AUTÓNOMO EN MÉXICO

1. El Trabajo Autónomo

El trabajo autónomo es aquel es aquel que permite, a quien lo desarrolla, disponer libre y plenamente sobre el modo de ejecución de sus servicios personales, materiales o intelectuales.

Sobre el tema es necesario consultar: PERULLI A., *Trabajo económicamente dependiente (trabajo parasubordinado)*, Estudio elaborado para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo, junio 2003, p. 6 ; Cruz Villalón J., Outsourcing y relaciones laborales, en VV.AA., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del Trabajo*, Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España, 2000, p. 253.

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA A., La necesaria evolución del derecho mexicano del trabajo, *Boletín ADAPT*. Disponible: http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/1_intervenciones/mx_sanchez-castaneda.pdf; KURCZYN VILLALOBOS P., REYNOSO CASTILLO C., SÁNCHEZ-CASTAÑEDA A., *El derecho laboral globalizado*, UNAM, México, 2007, pp.117.

El profesor Carlos Reynoso en advierte de la problemática que existe sobre el uso indistinto de los términos en REYNOSO CASTILLO C., Situación de trabajo y protección de los trabajadores. Estudio del caso de México, OIT, 1999, p. 40. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_205372.pdf.

Como podemos distinguir, cada uno de estos términos podría llegar a tener un significado sutilmente diferente como explicaremos a continuación, sin embargo, como

ya lo hemos referido, notamos un uso indistinto de éstos para nombrar una misma realidad social: el trabajo autónomo. Por ejemplo, el Banco Mundial (BM) en su indicadores emplea los términos de trabajo independiente y trabajo por cuenta propia como sinónimos, *Cfr.* OCDE, *Trabajadores independientes*, total (% del total contratado), Disponible en <http://datos.bancomundial.org/indicador/SL.EMP.SELF.ZS> mientras que la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) utilizan el concepto de trabajo independiente.

Con relación al tema de la pluralidad de términos: LEDESMA CÉSPEDES C., *Estudios Regional Sobre Trabajo Autónomo y Economía Informal*, OIT/Oficina Regional para América Latina, , 2013, p. 111. Disponible en: http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/forlac/estudios/t_rab_autonomo_ei_cledesma.pdf. ; PELIZA , *Trabajo Independiente*. Presentación consultada en: http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/peliza_presentacion.pdf; SUPIOT A., *Trabajo asalariado y trabajo independiente*. En *Informe para el XI Congreso Empleo de Derecho del Trabajo*, Versoria. 1999.; PEREZ SUAZO C.; ROJAS MINO I., *La procedencia del contrato a honorarios en la administracion publica: analisis dogmatico y jurisprudencial*. 2007; TRINIDAD GARCÍA, M L., El trabajo por cuenta propia de los extranjeros en España, en *Migraciones*, n. 13, Madrid, 2003, p. 61-106; BAYON CHACON G., El concepto de dependencia en el Derecho del Trabajo, en *Revista de Derecho Privado*, 1961.

En el caso específico de México, una importante referencia sobre el término del trabajo autónomo la encontramos en el glosario de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), que define al trabajador independiente o autónomo a la persona que trabaja en un negocio propio, en el que no depende de algún jefe o superior. Clasifica a éstos en dos grupos: empleadores y trabajadores por cuenta propia. Estas definiciones brindadas por el INEGI concuerdan con las definiciones de la Encuesta de población activa de Eurostat (EUROSTAT Labour Force Survey) , por lo que pueden ser un excelente antecedente a

referir en la tarea de homogenizar y establecer un el término y clasificar al trabajo autónomo. INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005*. Disponible en línea en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/biblioteca/ficha.aspx?upc=702825000797>.

Mientras para consultar la EUROSTAT http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey?p_auth=yKPbhLsl&p_p_id=estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet&p_p_lifecycle=1&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet__action=search&text=Labour+Force+Survey

Debemos hacer notar que casi toda la bibliografía encontrada para el estudio la localizamos solo bajo la denominación de trabajo independiente, por ejemplo: BERTANAOU F., MAURIZIO R., Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina, Organización Internacional del Trabajo, 2011, 239 p.; Cfr. BANCO MUNDIAL, Trabajadores independientes, total (% del total contratado). Disponible en:

<http://datos.bancomundial.org/indicador/SL.EMP.SELF.ZS/countries?display=map>;

OCDE, *Estudios económicos de la OCDE*, México, 2015. Disponible en: <http://www.oecd.org/economy/surveys/Mexico-Overview-2015%20Spanish.pdf>

El uso del concepto de “trabajo independiente” en lugar de trabajo autónomo lo podemos distinguir en los siguientes estudios: PAPAIL J., ROBLES-SOTELOF., El trabajo femenino independiente en México en época de recesión económica. Los años 2005-2012, Papeles de Población, no. 82, octubre-diciembre, 2014, pp. 57- 80; YAMADA, Gustavo. *Determinantes del desempeño del trabajador independiente y la microempresa familiar en el Perú*. 2009.

Para la mayoría de los autores, el único fin del trabajo autónomo está directamente concebido con la creación de nuevos puestos de trabajo en forma de negocios, de esta manera, integra a los jóvenes o reintegra al mercado laboral a los desempleados que optan por esta opción. Pues éste es considerado como un instrumento cada vez más potente y valorado para el diseño y activación de las políticas de empleo, tal y como está demostrado a nivel europeo en la Estrategia Europea para el Empleo y en los Planes

Nacionales de Acción para el Empleo, o en el Plan Nacional de Reformas del Reino de España, en específico, nos referimos a las actuaciones estratégicas del denominado Pilar II;

La Estrategia Europea para el Empleo y en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=es>, el Programa Nacional de Reformas de Reino de España en el siguiente enlace http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/nrp2015_spain_es.pdf; LÓPEZ I MORA F., *Trabajo autónomo, Estado Social y la expansión de su Estatuto* en MORGADO PANADERO P. (Coord.), *Trabajo Autónomo e Igualdad: reflexiones desde el Derecho del Trabajo*, Aranzadi, 2010, 37 p.; VALDÉS ALBERTO A., El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2000, no 26, p. 13-44; LÓPEZ I MORA F., “Un año y medio de Estatuto del Trabajo Autónomo y su infradesarrollo: y en eso llegó una gran crisis económica”, en *REVECO. Revista de Estudios Cooperativos*, 2009, vol. 96, p. 89-132; BALIBREA Lola Frutos; GIL SALVADORA T., Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género, en *X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación. Servicio de Publicaciones*, 2001. p. 309-320; 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 (<https://www.boe.es/boe/dias/2015/09/10/pdfs/BOE-A-2015-9735.pdf>).

Este tipo de trabajador puede ser clasificado para facilitar su estudio y existen diversas formas por las que se puede catalogar, es decir, puede ser clasificado por sus características y de acuerdo con sus perfiles en el plano de la inserción profesional. Dentro de la primera clasificación existen solo tres tipos de trabajador autónomo: el trabajo autónomo clásico, el TRADE y el falso autónomo. Mientras que si clasificamos al trabajador autónomo como lo proponen los profesores Ángel Zurdo Alaguero y Alberto Valdés Alonso, es decir, de acuerdo con sus perfiles en el plano de la inserción profesional se catalogan cinco modalidades: el emprendedor, el trabajador autónomo

forzoso u obligado, el autónomo voluntario y, por ultimo, el autónomo fluctuante. *Cit. Op.* ZURDO ALAGUERO A., El trabajo autónomo: una aproximación cualitativa, avance de resultados, en *Documentación laboral*, N° 77, 2006, p. 51-74; VALDES ALONSO A., Tipología del trabajo autónomo, en *Documentación Laboral*, n. 70, 2004, págs. 11-24; LOPEZ I MORA F., *El Trabajo Autónomo en España*, CIRIEC-España, 235p. Puede ser consultado en http://www.observatorioeconomiasocial.es/documentos/Serie_Informes_N3_Autonomos.pdf?PHPSESSID=17ee31b6357935a2129bf5580919b3cb (30 de julio de 2015); VALDÉS ALBERTO A., *El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2000, no 26, p. 13-44.

No todas las críticas sobre su funcionalidad son buenas, pues para algunos autores, el trabajo autónomo podría funcionar para dar cobertura a la economía sumergida o configurarse como vía de fuga de la contratación laboral asalariada, ya que su utilización puede ser empleada para huir de las relaciones laborales, es decir, evadir las obligaciones y derechos que implican las relación de trabajo.

Como lo apunta el profesor Caamaño, el trabajo autónomo también podría llegar a ser una forma eventualmente fraudulenta para desregular las protecciones del trabajo, especialmente para bajar los costos de protección social y como se puede observar en la realidad. *Óp. Cit.* CAAMAÑO ROJO E., La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del Derecho del Trabajo, *Revista Laboral Chilena*, Diciembre, 2004, p.14

Al iniciar este apartado, es indispensable recordar que México tiene una la legislación laboral que por tradición ha centrado su atención al trabajo subordinado, pues recordemos, que este elemento ha sostenido la razón de ser del derecho del trabajo, tal y como lo menciona el doctor Carlos Reynoso, la subordinación se presentaba entonces como un elemento básico e indispensable en la suerte que correría el Derecho del Trabajo. De esta manera, la subordinación debía presentarse con manifestaciones concretas y objetivas, tales como: la relación jerárquica del trabajador en la empresa, el

que el trabajo tuviera que someterse o sujetarse a una estructura organizativa del centro del trabajo, el carácter personal del trabajo, también a las diversas manifestaciones externas del empleador al momento de señalar el cómo, cuándo y dónde debía realizarse el trabajo, así como la posibilidad de que en el cumplimiento de las órdenes e instrucciones dadas al trabajador, se pudiera llevar a cabo una supervisión y control del cabal cumplimiento de aquellas. *Cfr.* REYNOSO CASTILLO C., *Los contratos de Trabajo*, Colección Derecho, Serie Estudios, Universidad Autónoma de México, 2011, p. 72. Disponible en: http://zaloamati.azc.uam.mx/bitstream/handle/11191/1777/Los_contratos_de_trabajo_B_AJO_Azcapotzalco.pdf?sequence=1. También puede consultarse:

México no existe una legislación que defina qué es el trabajo autónomo, al respecto, debemos señalar que nuestro país no ha sido el único que haya tenido este problema, pues como menciona el Profesor Gérard Lyon –Caen, el concepto de trabajo autónomo se ha construido en la mayoría de los países mediante una técnica residual (todo aquel trabajador que no es asalariado) o también llamada por exclusión, (recordemos el caso de España) es decir, se entenderá como trabajador autónomo a todo aquel que no es trabajo subordinado. *Cfr.* Gérard Lyon-Caen, *Le droit du travail no salarié*, Ed. Sirey, Paris, 1990, citado por GOLDIN A., Las fronteras de la dependencia, *Relaciones Laborales*, Madrid, núm. 3, pp. 30-; CAAMAÑO ROJO E., La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del Derecho del Trabajo, *Revista Laboral Chilena*, Diciembre, 2004, p. 61. , por lo que esta

La Ley Federal del Trabajo, en el título segundo, titulado “Relaciones Individuales de Trabajo”, artículo 20, el cual establece que se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. La Ley Federal del Trabajo está disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/ref_lab.html

La OIT, en la recomendación número 198, sobre las relaciones laborales del 2006, pide a los gobiernos que adopten en las legislaciones nacionales criterios que permiten calificar la relación de trabajo asalariado con el objeto de luchar contra la figura del falso

autónomo o lo que conocemos como comúnmente como fraude laboral, pues ésta será una cuestión fundamental. Bajo esta misma lógica, es que nosotros también proponemos que exista una definición, con criterios tan claros que nos ayuden a identificar al trabajo autónomo, y al trabajo autónomo económicamente dependiente o también llamado parasubordinado (categoría que será estudiada a continuación), pues esto ayudará a proteger jurídicamente a este tipo de trabajadores.

La recomendación número puede ser consultada en el siguiente enlace: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198

Ahora bien, aunque no exista una ley especial que regule al trabajador autónomo, si existen relaciones contractuales de naturaleza civil o comercial a los cuales se les puede identificar como trabajo autónomo; entonces, siendo éstas de distinta naturaleza jurídica es que el trabajo autónomo tiene como principales características a la heterogeneidad y pluralidad. Una de las relaciones contractuales, que hace referencia al trabajo autónomo, y que es sin duda la más utilizada en el país es el contrato de prestación de servicios profesionales, el cual es un contrato de naturaleza civil, regulado en el Código Civil Federal, del artículo 2606 al 2615 en el que las partes celebrarán cuando se comprometan a prestar o recibir los servicios profesionales. El Código Civil Federal se puede consultar en el siguiente enlace: <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?IdOrd=641&IdRef=68&IdPrev=0>

Sobre el tema: DE BUEN C., El contrato de prestación de servicios profesionales, vía de fraude laboral, Consúltase en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1090/10.pdf>; REYNOSO CASTILLO C., “Las vicisitudes del contrato de trabajo”, en KURCZYN VILLALOBOS P. y PUIG HERNÁNDEZ C., (Coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, México, IIJ-UNAM, 2003, p. 715- 731. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1090/39.pdf>; KURCZYN VILLALOBOS P., “El contrato laboral; decadencia o modificación”, *Revista Latinoamericana de Derecho*, México, III, 5, enero-junio de 2006, p. 143; MARQUET GUERRERO P., El contrato y

la relación de trabajo, KURCZYN VILLALOBOS P. y PUIG HERNÁNDEZ C. (Coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, IIJ-UNAM, México, 2003, 519.

Es importante señalar que aunque el trabajo autónomo no cuente con una legislación propia en el país, éste sí se contempla en las estadísticas laborales y en la ley de seguridad social. Los indicadores de ocupación y empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), publicados en último boletín de prensa del mes de octubre del 2015 *Cfr.* INEGI, *Indicadores de ocupación y empleo cifras oportunas*, octubre de 2015. Consultado en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/iooe/iooe2015_11.pdf

Consejo Nacional de Ahorro para el Retiro, Estudio sobre Trabajadores Independientes/Informales, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 2014. Disponible en: https://www.consar.gob.mx/sala_prensa%5CPDF%5Cpresentaciones%5CResultados_Encuesta_TI%20_BP_19_2014.pdf

Por otra parte, como ya lo habíamos referido, la Ley de Seguro Social en su título segundo “Del régimen obligatorio”, del capítulo I, artículo 13, establece que los trabajadores en industrias familiares, los independientes, los profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados podrán voluntariamente ser sujetos al régimen obligatorio, el cuál comprende los siguientes seguros: riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, guarderías y prestaciones sociales. La Ley del Seguro Social puede ser consultada en el siguiente enlace: <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?IdOrd=853&TPub=1>

También consúltese: Rodríguez-Piñero, Miguel, Prólogo al libro La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo, en VV.AA., *Descentralización*

productiva y nuevas formas organizativas del Trabajo, Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España, 2000, p. 16.

2. Trabajo Parasubordinado

El trabajo parasubordinado es reconocido en países europeos como Alemania, Francia, Italia y España y surge por la insatisfacción producida por el criterio dicotómico dependencia/autonomía, pues éste deja sin tutela a aquellos trabajadores que no son ni el uno ni el otro, entonces, hablar de trabajo parasubordinado es, al mismo tiempo, hablar de un proceso de laboralización o de extensión de la protección laboral para los trabajadores que dependen económicamente de otro. Para profundizar puede leer el siguiente estudio. PERULLI A., *Trabajo económicamente dependiente (trabajo parasubordinado)*, Estudio elaborado para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo, junio 2003.

Al respecto, el profesor Alain Supiot, en el Informe remitido a la Comisión Europea en el año 2000 reconoce la existencia de trabajadores que sin poder ser calificados como asalariado se encontraban en una situación de dependencia económica frente a un mandante, y recomendaba que les fueran reconocidos unos derechos sociales justificados por dicha dependencia. Cfr. SUPIOT A., *Transformación del trabajo y el futuro del Derecho del trabajo en Europa. Informe para la Comisión Europea*, España, Tirant lo Blanch, 1999, p. 44.

La ubicación del trabajo parasubordinado puede ser estudiada bajo dos perspectivas, la primero, ubica al trabajador parasubordinado entre el trabajador subordinado y el trabajador autónomo, mientras, que la segunda, coloca al trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) como un tipo de trabajo autónomo, ambas son dos corrientes distintas, cada una utilizadas por los países que hemos estudiado, pues para Italia el trabajo parasubordinado se encuentra entre el trabajo subordinado y el autónomo, mientras que España lo considera como una modalidad del trabajo autónomo, sin embargo, esta diferencia no influye más allá, pues lo importante no será dónde ubiquemos a este trabajador, lo significativo serán los resultados que implica el

reconocimiento de esta nueva categoría.

Para entender la situación de España consúltese: VALDÉS ALONSO A., El Trabajo Autónomo en España: evolución concepto y regulación, en Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2000, no 26, pág. 28; CUADRADO ROURA, Juan R., (director y coordinador), Empleo autónomo y empleo asalariado. Análisis de las características y comportamiento del autoempleo en España, 1ª edición, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Informes y Estudios, 2004, 163 p. Mientras para Italia se sugiere: PERULLI A., Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia, in *Lavoro e diritto*, 2/2015, pp. 259-28; PERULLI A., Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autónomo, in *Lavoro e diritto*, 2/1997, pp. 173-202;

El trabajador parasubordinado o trabajador autónomo económicamente dependiente es una nueva categoría jurídica, distinta entre el trabajador autónomo y el subordinado y al cual se le reconoce mediante ciertos requisitos una situación de dependencia económica frente a un solo mandante también llamado cliente, situación que justifica el reconocimiento de algunos de sus derechos sociales. Recordemos que esta nueva categoría excluye la existencia de una subordinación jurídica.

Como vemos, el elemento que justifica que a estos trabajadores se les reconozcan algunos derechos sociales será siempre la dependencia económica, la cual encuentra distintos puntos de vista en la doctrina, por ejemplo, para el Profesor Perulli, podría ser vista como la evolución de la subordinación o un nuevo significado de la autonomía, mientras que para el profesor Ugalde la sostiene como un posible reemplazo de la subordinación jurídica por la noción de dependencia económica, por último, también hay autores que hablan de una subordinación atenuada como los profesores Rolando Murgas Torrazza y Vasco Torres De León. *Cfr.* PERULLI A. en CEDON ; UGARTE CATALDO J. L, La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo, en Gaceta Laboral, 2005, vol.11, n.1, pp. 23-50 . Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000100002&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1315-8597. *Cfr.* MURGAS TORRAZA

R., TORRES DE LEÓN V, La relación de Trabajo. Estudios nacionales 2001, OIT, Panamá, p.p 77. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_205374.pdf

El profesor Caamaño, de una forma más práctica , también nos explica que la nueva categoría, o sea el trabajo parasubordinado o el trabajo autónomo económicamente dependiente no trata de desconocer la naturaleza civil o comercial que las partes le han otorgado a la relación que las une, es decir, no se pretende atribuir al contrato de prestación de servicios la calificación jurídica de un contrato de trabajo, pues lo anterior podría vulnerar su voluntad manifestada al momento de contratar, sino que se respeta la intención y voluntad de las partes de vincularse civil o comercialmente y al mismo tiempo se cubre mediante una protección de naturaleza cuasi laboral. *Cfr.* CAAMAÑO ROJO E., La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del Derecho del Trabajo, *Revista Laboral Chilena*, Diciembre, 2004, p. 61

Como hemos expuesto, para determinar la existencia de la dependencia económica se necesitan de ciertos criterios acumulativos, los cuales son relativos a la persona y al estado de dependencia en sí mismo. Los criterios relativos a la persona son los que la describen al trabajador, esto es, el trabajador parasubordinado o autónomo económicamente dependiente es la persona que realiza de forma personal, sin recurrir al empleo de terceros, la prestación o servicio que se le pide. Por otro lado, los criterios en relación al estado de dependencia puede ser cuantificado de dos maneras; la primera, dependerá de la cifra del negocio que proviene de un mismo cliente, esto es, se determina el umbral exacto de la cifra económica que se percibe por la realización de la prestación de la actividad o del servicio; y la segunda, dependerá de la duración de la relación entre el trabajador y el cliente, pues cuanto más larga sea, mucho más fácil se podrá considerar que existe una dependencia económica respecto al cliente. El primer criterio, como ya lo hemos deducido, es utilizado por la legislación española, la cual

establece que el trabajador parasubordinado percibirá del cliente al menos el setenta y cinco por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo o de actividades económicas o profesionales, mientras que el segundo, es utilizado por la legislación italiana, la que determina la coordinación y continuidad de la prestación hacia un único cliente.

La 85ª Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, la cual formuló una propuesta para que se elaborará un convenio relativo a la contratación externa que se aplicará de conformidad a lo señalado en su artículo primero, al trabajo efectuado personalmente en condiciones de dependencia o subordinación a la empresa, siendo dichas condiciones similares a las que caracterizan a una relación laboral regulada por la legislación laboral vigente y las prácticas nacionales, pero en la que la persona que lleva acabo el trabajo no posee una relación laboral reconocida con la empresa para la que se trabaja. En concreto se trataban de asegurar los derechos esenciales en relación con la libertad de asociación y negociación colectiva, prohibición de discriminación, límite de edad, condiciones mínimas de remuneración, salud y seguridad en el trabajo, protección de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales y, seguridad social. Esta propuesta no tuvo ningún éxito, sin embargo puede ser un referente de los derechos que se le necesitaría reconocer al trabajo parasubordinado. “Todo Miembro deberá fomentar la igualdad de trato entre los trabajadores en régimen de subcontratación y los trabajadores que tienen una relación de trabajo formalmente reconocida, habida cuenta de las condiciones aplicables a otros trabajadores que realizan un trabajo de índole similar, en condiciones análogas.” El acta de la Conferencia se puede consultar en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2a.htm>

En relación con este tema también consúltese: Organización Internacional del Trabajo, La relación de trabajo, Oficina internacional de Trabajo, 2005, p. 95. Disponible en : <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

Al respecto de las tutelas que se deben reconocer, la profesora Beatriz Gutiérrez- Solar menciona que se podrán clasificar en dos grandes grupos, el primero, la necesidades de

protección laboral conectadas estrictamente con la forma en que se desempeña la actividad o la prestación del servicio, el segundo, en las necesidades social de intereses y de bienes jurídicos comunes a todos sujeto que presta la actividad a otro,. *Óp. Cit.* GUITIÉRREZ-SOLAR CALVO B., *El autónomo económicamente dependiente: problemática y método*, Revista Aranzadi Social, N. 23, p. 42

La protección social

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA A., Trabajo y tecnología: cambios y desafíos para la seguridad social, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2010, n. 11, p. 227-254; SÁNCHEZ-CASTAÑEDA A., La seguridad y la protección social en México. Su necesaria reorganización, UNAM- IIJ, 2012, p 187. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=3120>; CECCHINI S, MARTÍNEZ, R., *Protección social inclusiva en América Latina: una mirada integral, un enfoque de derechos*, CEPAL, 2011.p. 187. Disponible en http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2593/S2011914_es.pdf?sequence=1

En México no encontramos ninguna referencia de éste en ningún ordenamiento jurídico, ni en las jurisprudencia, sin embargo, es importante evidenciar que el trabajo parasubordinado o también llamado trabajo autónomo económicamente dependiente si está presente en la doctrina, pues importantes laboristas mexicanos, como el doctor Alfredo Sánchez Castañeda, Carlos Reynoso Castillo reconocen a esta categoría como una realidad en el mercado laboral internacional, lo que nos indica que esta situación es reconocida, sin embargo es desconocida en el país que la cual debería ser una también de interés a nuestros legisladores. DIAS L. E., Sobre la cobertura de la seguridad social de los trabajadores independientes: Cobertura previsional de los trabajadores independientes, *Estudios Socio-Jurídicos*, volumen 10, número 2, Julio Diciembre, Colombia, 2008, p.p 37- 75. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v10n2/v10n2a3.pdf> ; BENSUSÁN G., Estándares laborales y calidad de los empleos en América Latina. *Perfiles latinoamericanos*, 2009, vol. 17, no 34, p. 13-49.

3. La zona gris del derecho del Trabajo

El reconocimiento de una categoría intermedia entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo, resalta la existencia de una área o zona gris del derecho del trabajo, en la cual se encuentran las formas de trabajo que están a medio camino entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo y los llamados falsos autónomos.

En teoría debería ser fácil distinguir entre el trabajo autónomo y el subordinado, sin embargo, existen casos en que debido a sus propias características de la actividad desempeñada no pueden ser claramente identificados, pues el vínculo de subordinación se encuentra muy esfumado o de difícil individualización por lo que según el profesor Perulli su solución será mediante la interpretación de los criterios utilizados para definir el trabajo subordinado. *Cfr. PERULLI A., Trabajo económicamente dependiente (trabajo parasubordinado)*, Estudio elaborado para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo, junio 2003, p. 8.

El falso autónomo no debe ser confundido con el trabajo parasubordinado, pues hablamos de dos conceptos totalmente distintos, los falsos autónomos, como ya habíamos expresado son relaciones laborales encubiertas, en otras palabras, son trabajadores a los que se trata como autónomos pero que, desde un punto de vista jurídico, entran claramente dentro de la categoría de trabajadores subordinados y que son utilizados para disfrazar la relación de subordinación con el fin de ahorrarse los costos económicos que conllevaría ésta. Al respecto, podemos mencionar que en México el tema de los falsos autónomos es más bien identificado directamente con el concepto de fraude laboral y la discusión que ha existido radica en saber si existe o no una relación laboral proveniente de un contrato civil de prestación de servicios profesionales, sin embargo, esta discusión parecía ser resuelta por la ley, la doctrina y la jurisprudencia, pues estaba muy claramente que no existía claramente el vínculo de subordinación pues

se considera a esta prestación de servicios profesionales como un ejercicio de determinada función, sujeta a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, pero en nuestros días debemos mencionar que en la actualidad este contrato se ha viciado y se ha convertido en una de las formas más utilizadas para realizar fraudes laborales.

Sobre el tema del encubrimiento laboral, consúltese: ZAVALA GAMBOA O., “Encubrimiento de relaciones de trabajo en México. Comentario de legislación y jurisprudencia”, *Revista Iurisdictio del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de México*, núm. 2, 2012, p.p. 85-92; KURCZY VILLALOBOS P., *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003; BENSUSÁN G., *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. Inst. Internacional de Estudios Laborales, 2007.

4. La necesidad de un marco normativo para el trabajo autónomo y el reconocimiento del trabajo parasubordinado en México

Diferentes factores como la globalización, los cambios sociales, económicos y tecnológicos están afectando al derecho laboral, de tal forma que los están transformando, lo lamentable de esta situación es que generalmente la realidad se encuentra un paso adelante, y entonces la legislación no responde más a los hechos, sin embargo, en la situación del trabajo autónomo lo ocurrido es que existe una notable laguna legislativa evidente sobre el tema, los trabajadores autónomos o mejor conocidos como trabajadores independientes en México son un sector rezagado y olvidado el cual no cuenta con un marco jurídico adecuado y específico para esta categoría tan heterogénea. Asimismo, si nos referimos al trabajo parasubordinado o también llamado trabajo autónomo económicamente dependiente, la situación es más trágica, pues no encontramos ninguna referencia, ni ninguna intención de brindarle las tutelas que requieren estos trabajadores.

KURCZY VILLALOBOS P., Trabajos Especiales. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2150/19.pdf>

Según datos del INEGI, se confirma que el trabajo autónomo es una realidad presente en el país, y éste que ocupa un 22% del total de la población económicamente activa, sin embargo, sería de gran interés y de extrema importancia realizar un estudio más detallado y preciso sobre este sector, y de esta manera conocer con exactitud las características de esta población, esto es, necesitamos saber a cuántos de estos trabajadores autónomos tienen en la realidad un único cliente al cual se le pudiera atribuir una dependencia económica, y por lo tanto, catalogarlos como trabajadores parasubordinado, necesitamos también saber cuántos de estos trabajadores autónomos son en realidad trabajadores subordinado o también llamados falsos autónomos.

Por otro lado, recordemos que, según la OIT, la economía informal es el conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica están insuficientemente contempladas por los sistemas formales o no lo están en absoluto. De esta manera, en lo relativo al trabajo autónomo en México puede coexistir en el concepto de la economía informal, lo anterior, justifica también el establecimiento de un marco jurídico propio para estos dos tipos de trabajo, pues esta ausencia legislativa está fomentando el trabajo informal.

Entonces, de acuerdo a lo estudiado en este capítulo evidenciamos una latente necesidad que existe en el país de establecer un marco jurídico específico que regule el trabajo autónomo y que se reconozca legalmente a categoría del trabajo parasubordinado que este acompañado de protección social para ellos, evidenciamos también la necesidad de tener estudios específicos del sector que nos ayuden a comprenderlos tanto cualitativamente, como cuantitativamente, evidenciamos la necesidad de fomentar y regularizar el trabajo autónomo, lo anterior, mediante programas que incentiven fiscalmente la regularización del trabajo autónomo existente, pues de no hacerlo estamos pasando de largo una realidad la cual está presente y que no sólo afecta al mercado laboral mexicano, sino repercute a los propios trabajadores y a sus familias que se encuentran desprotegidos.

Sobre la coexistencia del trabajo autónomo con el concepto de economía informal, se debe confrontar: BERTANOU F. M, *Economía Informa, Trabajadores Independientes y Cobertura de la Seguridad social en Argentina, Chile y Uruguay*, OIT, 2007, p. 20; PÉREZ ALBELA A., La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, núm. 105, año XXV, septiembre-diciembre, 2002, pp. 979-1000.

La OIT en la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos define al sector informal como el conjunto de unidades que producen bienes y servicios con el objeto, principalmente, de crear empleos e ingresos para la personas implicadas. Estas unidades, poseen un débil nivel de organización, operan a pequeña escala y de manera específica, con poca o ninguna división entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones laborales, en caso de que existan, se basan sobre todo en el empleo ocasional, las relaciones de parentesco o las relaciones personales y sociales más que acuerdos contractuales que comporten garantías formales, mientras que el concepto de trabajo informal refiere a aquellas personas que, desde su condición actuante como generadores de bienes y servicios no cuentan con la cobertura de la seguridad social ni emana la posibilidad de ejercer derechos laborales.

Como las anteriores estadísticas lo demuestran, el trabajo informal en los últimos años ha aumentado y probablemente su tendencia siempre será en aumento, es por esto que aunque si bien es cierto, que este tipo de trabajo no es nuevo, el creciente desarrollo y expansión son los principales motivos que reconocen a éste como un nuevo actor social, y de aquí su importancia de que se encuentre regulado, ya que el gran problema de desempeñar una actividad laboral en este sector es la latente vulnerabilidad de los trabajadores pues éstos no son protegidos, ni reconocidos por la legislación laboral, ni cuentan con un sistema de seguridad social.

Sobre la informalidad también consúltese: VARELA-LLAMAS R., CASTILLO-PONCE R., El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante, *Papeles de Población*, vol. 19, núm. 78, octubre-diciembre, Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México 2013, pp. 111-140.

Consúltese también :PEDERSINI R., Self-employed workers: industrial relations and working conditions, 2009, EIRO, p. 66. Disponible en: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf; PERONE G. C., Economía Informal, Trabajo Sumergido y Derecho del Trabajo, *Gaceta Laboral*, Maracaibo, v. 13, n. 2, 2007, p. 149-175. Disponible en http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000200001&lng=es&nrm=iso;

OIT (2002). El trabajo decente y la economía informal. 90a Conferencia Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2002.; MANRIQUE VILLANUEVA E., *Introducción al concepto de derecho del trabajo y su vínculo con las formas de trabajo independiente, parasubordinado y autogestionario*, U. Externado de Colombia, 2013, p. 220.; REYNOSO CASTILLO C., “Contratación precaria”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, UNAM, núm. 68, mayo-agosto de 1990, pp. 537-554; KURCZYN P.,

(coord.), *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, UNAM, México, 2003; SÁNCHEZ-CASTAÑEDA A., Las tendencias del derecho social en América Latina: Brasil, Colombia, México y Perú, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 2000, no 99, p. 1209-1251.

CAPÍTULO II

EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA

1. El Trabajo Autónomo en España.

Antes de la entrada en vigor de la Ley 20/2007 el trabajo autónomo no contaba con un concepto jurídico específico, pues no existía ningún ordenamiento legal que lo definiese, esta situación obligo a que se realizará una definición por la técnica de exclusión o por negativa, es decir, partiendo de la noción del trabajador subordinada establecida en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

(<http://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-7730-consolidado.pdf>), comúnmente llamado Estatuto de los Trabajadores (ET). Es así como se tomaron las notas típicas que identifican al trabajador dependiente o subordinado y, de esta forma, si el trabajador subordinado era definido como aquél que, voluntariamente presta servicios retribuidos, por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominado empleador o empresario, entonces para el trabajador autónomo concurrían las notas de ajenidad, dependencia y remuneración que caracterizaban la relación contractual dependiente, de esta manera el trabajo autónomo era definido como un trabajo lucrativo que se desarrollaba por cuenta propia, de forma independiente, no remunerado salarialmente y que no se encontraba bajo la esfera de organización y de un tercero. Adicionalmente, este concepto realizado por la técnica de exclusión era completado por la definición que brindaba la seguridad social. Tal y como lo refiere el profesor Valdés. *Cfr.* VALDÉS ALONSO A., El Trabajo Autónomo en España: evolución concepto y regulación, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*,

2000, no 26, pág. 28. Definición se mejoraba también por la que brindaba la seguridad social, es decir, por el Decreto 2530/1970, del 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos en su artículo 2.1, el cual definía al trabajador por cuenta propia o autónomo como aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas. El decreto puede consultarse en http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095318?ssSourceNodeId=1139&C1=1001&C2=2010&C3=3038&C4=4026#A2.

También la Directiva 86/613/CEE del Consejo, del 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, brindaba una definición de trabajador autónomo en su artículo 2.a) definiendo a esta figura como todas las personas que ejerzan, en las condiciones establecidas por el Derecho nacional, una actividad lucrativa por cuenta propia. La Directiva puede ser consultada en: <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2010-81268>, mientras que en la Recomendación del Consejo del 18 de febrero de 2003 (Consúltase en: <http://www.boe.es/doue/2003/053/L00045-00046.pdf>) relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos en el considerando quinto se establece que los trabajadores autónomos son los trabajadores que ejercen su actividad profesional fuera de una relación de trabajo con un empleador o, más generalmente, fuera de toda subordinación a una tercera persona.

Es entonces, que la situación del trabajo autónomo en España se caracterizaba por la ausencia de legislación reguladora hasta que tras la necesidad de introducir cierta homogeneidad normativa que garantizará la seguridad jurídica de este colectivo fue publicada la Ley 20/2007 del 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), siendo ésta la primera legislación que regularía por primera vez sistemática y

unitariamente al trabajador autónomo. De esta forma, España dotó de una ley-marco, pionera no sólo en la Unión Europea, sino también en el mundo y estableció un régimen jurídico mínimo, común e inderogable para todos los autónomos.

El objetivo de esta ley era, además de brindar seguridad jurídica al trabajador autónomo y era también el de crear un marco integrador que otorgará cierta uniformidad a la regulación de este colectivo. De igual forma, se destacaba que en ningún momento se pretendía regular todo el universo del trabajo autónomo, pues lo anterior sería una tarea imposible por la diversidad y complejidad de éste, es por esto que la propia ley señala como también fuentes del derecho autónomo a las legislaciones específicas aplicables a la actividad del autónomo y la normativa común relativa a la contratación civil, mercantil, o administrativa reguladora de la relación jurídica del trabajo autónomo. El Estatuto del Trabajo Autónomo puede ser consultado en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>.

Para profundizar sobre los antecedentes de la LETA puede leer a: VALDÉS ALONSO A., El Trabajo Autónomo en España: evolución concepto y regulación, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2000, no 26, pág. 28; VILLALÓN JESÚS C., “*Propuestas para una regulación del trabajo autónomo*”. Fundación Alternativas, 2003, p. 26.

Las fronteras que separan el trabajo parasubordinado del trabajo autónomo y del trabajo dependiente son ciertamente difusas, como lo señala Alberto Valdés Alonso, pues el ordenamiento español carece de un concepto adecuado para definir tal modelo de prestación. Cfr.: en Valdés Alonso A., El Trabajo Autónomo en España: evolución concepto y regulación, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2000, no 26, pág. 28.

En particular sobre el tema de antecedentes de la regulación del trabajo autónomo véase : BOUFFARTIGUE, P, ¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?, en *sociología del Trabajo*, n. 29, 1996, 91-110 pp; CARRASCO PEREA R., El empleo por cuenta propia

en España: un análisis empírico, centro de Estudios Monetarios y Financieros, Madrid, 1995;; MARTIN VALVERDE A., Trabajo asalariado y trabajo autónomo en el Derecho Comunitario Europeo, pág. 73-93; VV.AA, Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al Profesor José Caberrá Bazán, Tecnos Madrid, 1990; GANDÍA López J., GIMÉNEZ Toscani D. *“El régimen profesional y de seguridad social de los trabajadores autónomos”*, El Derecho Editores, 2010;

LÓPEZ I MORA F., “Un año y medio de Estatuto del Trabajo Autónomo y su infradesarrollo: y en eso llegó una gran crisis económica”, en REVESCO. *Revista de Estudios Cooperativos*, 2009, vol. 96, p. 89-132; CUADRADO ROURA, Juan R., (director y coordinador), Empleo autónomo y empleo asalariado. Análisis de las características y comportamiento del autoempleo en España, 1a edición, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Informes y Estudios, 2004, 163 p; MONTOYA MELGAR, Alfredo y MARTÍN JIMÉNEZ, Rodrigo, El Estatuto del Trabajo Autónomo. Comentarios a la Ley 20/2007, de 11 de julio, 1a edición, Navarra: Thompson-Civitas, 2007, 317 p.; ÁLVAREZ DEL CUVILLO A., El régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente, en Cruz Villalón J., Valdés Dal Re, Fernando(directores), El Estatuto del Trabajo Autónomo (Madrid, La Ley, 2008).

Para comenzar a estudiar el tema del trabajo autónomo nos parece importante conocer cuántos tipos de trabajadores pueden ser clasificados de acuerdo con el criterio de la ajenidad o dependencia, es así como la legislación distingue tres tipos de trabajadores: el trabajador por cuenta ajena (tipo general o también llamado subordinado), el trabajador por cuenta propia o trabajador autónomo “clásico” y el trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE). El trabajador por cuenta ajena, según el artículo 1.1 del Estatuto de Trabajadores es aquella persona física que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. De acuerdo con la anterior definición y con el profesor Luis Enrique de la Villa Gil se

deben identificar tres presupuestos sustantivos de la relación laboral: la dependencia, la ajenidad y la remunerabilidad. Cfr. DE LA VILLA GIL, L.E., El Concepto de Trabajador, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, nº 100/2000, pág.40.

Al tener claro lo que es un trabajador por cuenta ajena, debemos indicar que al iniciar el estudio específico sobre el trabajo autónomo nos enfrentamos ante la confusa delimitación conceptual de éste, pues existe una diversidad de denominaciones que pueden ser utilizadas para referirse a él, como por ejemplo: trabajador por cuenta propia, autónomo, no asalariado, no dependiente e independiente, etc., lo cierto es que las anteriores definiciones, generalmente, pueden ser utilizadas como sinónimos, sin embargo, en un estudio más específico sobre cada una de ellas se pueden establecer matices de diferencias entre cada concepto. Cabe señalar que también existen autores como la profesora Elena Desdentado Daroca que diferencia a los trabajadores autónomos y a los trabajadores por cuenta propia, explicando que éstos no podrían ser considerados sinónimos pues son dos términos diferentes, ya que explica que la autonomía se refiere a la manera en que se realiza el trabajo, mientras que la expresión por cuenta propia hace referencia a la titularidad de los frutos del trabajo, distinguiendo al trabajador por cuenta propia por la falta de la nota de ajenidad, mientras que al trabajador autónomo le falta la nota de dependencia jurídica. Para comprender las diferencias entre estos conceptos véase: DESDENTADO DAROCA E., *Lecciones de trabajo autónomo : régimen profesional y protección social*, España, 2015, p. 39. Sobre el tema también puede leer a: SONSOLES DE LA VILLA DE LA SERNA., Glosario de Derecho Del Trabajo y de Relaciones Laborales (con especial referencia a la unión europea, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 77, 2008, págs. 322-324; MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Glosario de empleo y relaciones laborales*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998, 359 p. (<https://sede.sepe.gob.es/glosario/descripcion.do?id=1221>); CARRASCO PEREA R., El Autoempleo y la Economía Social, en VV:AA, *el espacio social y el empleo en la construcción europea*, Federación de Cajas de Ahorro Vadco-Navarras,

Vitoria-Gasteiz, 1998.

Por otro lado, el trabajador autónomo “clásico” es aquella persona física que realiza 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, dando o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena, señalando que esta actividad autónoma o por cuenta propia podría realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial. Esta definición se encuentra en el artículo primero de la LETA. Este tipo de trabajador puede ser clasificado para facilitar su estudio y existen diversas formas por las que se puede catalogar, es decir, puede ser clasificado por sus características y de acuerdo con sus perfiles en el plano de la inserción profesional. Dentro de la primera clasificación existen solo tres tipos de trabajador autónomo: el trabajo autónomo clásico, el TRADE y el falso autónomo. Mientras que si clasificamos al trabajador autónomo como lo proponen los profesores Ángel Zurdo Alaguero y Alberto Valdés Alonso, es decir, de acuerdo con sus perfiles en el plano de la inserción profesional se catalogan cinco modalidades: el emprendedor, el trabajador autónomo forzoso u obligado, el autónomo voluntario y, por ultimo, el autónomo fluctuante. *Cit. Op. ZURDO ALAGUERO A., El trabajo autónomo: una aproximación cualitativa, avance de resultados, en Documentación laboral, Nº 77, 2006, p. 51-74; VALDES ALONSO A., Tipología del trabajo autónomo, en Documentación Laboral, n. 70, 2004, págs. 11-24; LOPEZ I MORA F., El Trabajo Autónomo en España, CIRIEC-España, 235p. Puede ser consultado en http://www.observatorioeconomiasocial.es/documentos/Serie_Informes_N3_Autonomos.pdf?PHPSESSID=17ee31b6357935a2129bf5580919b3cb (30 de julio de 2015); VALDÉS ALBERTO A., *El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación, en Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2000, no 26, p. 13-44.*

Sobre el tema de la clasificación del trabajador y sobre su funcionalidad se propone consultar también: La Estrategia Europea para el Empleo y en los Planes Nacionales de

Acción para el Empleo <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=es>, el Programa Nacional de Reformas de Reino de España en el siguiente enlace http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/nrp2015_spain_es.pdf; LÓPEZ I MORA F., *Trabajo autónomo, Estado Social y la expansión de su Estatuto* en MORGADO PANADERO P. (Coord.), *Trabajo Autónomo e Igualdad: reflexiones desde el Derecho del Trabajo*, Aranzadi, 2010, 37 p.; VALDÉS ALBERTO A., El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2000, no 26, p. 13-44; LÓPEZ I MORA F., “Un año y medio de Estatuto del Trabajo Autónomo y su infradesarrollo: y en eso llegó una gran crisis económica”, en *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 2009, vol. 96, p. 89-132; BALIBREA Lola Frutos; GIL SALVADORA T., Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género, en *X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación. Servicio de Publicaciones*, 2001. p. 309-320; 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 (<https://www.boe.es/boe/dias/2015/09/10/pdfs/BOE-A-2015-9735.pdf>).

El TRADE es regulado por el artículo 11 de la LETA, el cual establece que es aquel trabajador que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que depende económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales. Es importante señalar que para poder acreditar esta dependencia económica se podrá tomar en consideración, entre otros medios de prueba, la última declaración del impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y en su defecto, el certificado de rendimientos emitido por la Agencia Estatal de Administración tributaria. El TRADE en el desempeño de su actividad también deberá reunir los requisitos señalados, y debemos enfatizar que los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los

profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho no tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes así como advierte el apartado tercero del artículo 11 de la LETA. Podemos distinguir que existen tres características principales que distinguen a los TRADE de los autónomos. La primera refiere a la manera en como desempeñan su actividad pues dicha actividad profesional deberá ser realizada por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otras personas, en otras palabras, deberá existir una autonomía funcional. Sobre este tema es imprescindible consultar la reforma presentada el 9 de septiembre que ha propuesto algunas excepciones por las cuales el TRADE podrá ser un empresario y contratar a un trabajador que lo sustituya para el desempeño de sus actividades. La reforma se presenta con la 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. La cual puede ser consultada en el siguiente enlace: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-9735.

Otro criterio de delimitación entre el trabajador por cuenta propia y el trabajador por cuenta ajena es la habitualidad. Tal y como lo señala la ley "A los efectos de este Régimen Especial, se entenderá como trabajador por cuenta propia o autónomo, aquel que *realiza de forma habitual*, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas".-Para profundizar sobre las características del trabajador autónomo y el trabajo subordinado consúltese a: CRUZ VILLALÓN, J. (edición preparada por): Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo, en *Estudios en homenaje al Profesor José Cabrera Bazán*. Tecnos. Madrid, 1999.

El tema de las características generales del trabajador autónomo véase: RODRIGUEZ-PIÑERO M., La huida del Derecho del Trabajo". Relaciones Laborales I, 2000;

BAYLOS GRAU A., La “huida” del Derecho del Trabajo: tendencias y límites de la deslaborización, en ALARCÓN M. y MIRÓN M. (Coords.): *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*, Madrid, 2000, 219 p. Es así como a partir de esta definición y de sus requisitos podemos distinguir que existen tres características principales que distinguen a los TRADE de los autónomos. Para el estudio de los TRADE consulte HERNÁNDEZ NIETO J. A., La desnaturalización del trabajador autónomo: el autónomo dependiente, en *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, ISSN 1576-2904, Nº 11, 2010, págs. 177-194. La primera refiere a la manera en cómo desempeñan su actividad pues dicha actividad profesional deberá ser realizada por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otras personas, en otras palabras, deberá existir una autonomía funcional, otro criterio de delimitación entre el trabajador por cuenta propia y el trabajador por cuenta ajena es la habitualidad: "A los efectos de este Régimen Especial, se entenderá como trabajador por cuenta propia o autónomo, aquel que *realiza de forma habitual*, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas". La habitualidad es un concepto jurídico indeterminado que no se concreta por el legislador. Únicamente encontramos tres referencias normativas sobre la habitualidad: en el artículo 1.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, al referirse a la habitualidad en el trabajo de temporada e identificándola con la duración normal de la campaña; en segundo lugar, en el artículo 1.3 del Decreto 2530/1970, donde se presume la concurrencia de habitualidad cuando se ejerce la actividad con un establecimiento abierto al público y, en tercer lugar, en el artículo 1.2 de la Orden de 24 de septiembre de 1970, que desarrolla el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos, donde para los casos de incapacidad temporal, se entiende que persiste la habitualidad, pese a no trabajarse, hasta el último día del segundo mes natural siguiente a aquel en que se inicia el proceso de incapacidad temporal.

El Decreto 2530/1970, de 20 de agosto

puede ser consultado en: <http://www.seg->

social.es/Internet_1/Normativa/index.htm?dDocName=095318&C1=1001&C2=2010&C3=3038&C4=4026#documentoPDF , mientras que la Orden de 24 de septiembre de 1970 se puede estudiar en el siguiente enlace: http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/index.htm?dDocName=095319&C1=1001&C2=2010&C3=3038&C4=4026#documentoPDF .

Entonces, al no definirse esa nota esencial por el legislador, para determinar su alcance hemos también acudido a la doctrina judicial y a una interpretación gramatical brindada concordando que la habitualidad implica cierta periodicidad en el ejercicio de la actividad, ya que según el diccionario de la Real Academia (<http://lema.rae.es/drae/>) habitual es aquello que se hace con continuidad. También podemos atender a los establecido por la Comisión de Expertos que elaboró el Informe para la Promoción y Tutela del Trabajador Autónomo en la que se refiere que la “habitualidad se ha entendido en primer lugar, en sentido temporal, de manera que el trabajo habitual es sinónimo de trabajo ejecutado con periódica dedicación, en segundo lugar, la actividad habitual se identifica con actividad principal; con una actividad constitutiva del núcleo central en la actividad económica”. El informe fue publicado por el MTAS en su *Colección de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 83, 2006, pp. 202 y 203.

La última característica y una de las más importantes que distingue al TRADE es la dependencia económica que se debe tener hacia su cliente principal, pues éste deberá recibir por lo menos el setenta y cinco por ciento de sus ingresos de su cliente principal. En este sentido, es importante recordar que, como ya lo hemos explicado, en la relación contractual que tiene el TRADE con su cliente principal nunca se presentará una subordinación tal y como se presenta con trabajador asalariado o trabajador por cuenta ajena y el patrón, pues lo único que podrá existir será la dependencia económica. Para profundizar sobre el tema: COMISIÓN EUROPEA, *Libro Verde de la Comisión. Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, noviembre de 2006. Disponible en <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0708&from=ES>

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_1325_3.pdf

Pues recordemos que la subordinación, dependencia o también llamada sujeción jurídica del trabajador es característica propia y exclusivamente del Derecho del Trabajo, tal y como nos indican los maestros Rodríguez- Piñeiro y Bravo Ferrer: “El Derecho del Trabajo añadirá posteriormente el contenido del contrato de trabajo ese elemento de sujeción jurídica del trabajador al empresario que no consagraba la Codificación Civil, más allá del intercambio entre trabajo y salario” *Cfr.* RODRÍGUEZ- PIÑEIRO M., y BRAVO FERRER, Contrato de trabajo y autonomía del trabajador, en CRUZ VILLALÓN J. (Coord.), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho de l trabajo : estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Madrid, Tecnos, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D.L. 1999, p. 23.

Sobre el tema de los falsos autónomos debeos referir que son trabajadores que, estando inscritos en el RETA y manteniendo una relación formalmente mercantil por la empresa, desarrollan en la práctica un trabajo asalariado para un único empleador. Lo anterior, no es más que un fraude de ley establecido en el artículo 6 del código civil , el cual puede consultarse en <http://www.boe.es/buscar/pdf/1889/BOE-A-1889-4763-consolidado.pdf>. La falsa autonomía de un trabajador es calificada como una infracción grave según lo establecido en el artículo 7.2 de la Ley de Infracciones y sanciones del orden social, que dispone que se considera infracción grave a: “la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto de personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos, legal y reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva”. Para consultar la Ley de Infracciones y sanciones del orden social diríjase a <https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-15060-consolidado.pdf>

Como refiere el Profesor Vicente Martínez Abascal el riesgo de encubrir la figura de los falsos autónomos mediante la apariencia de los TRADE es inevitable, pues tras la publicación de la LETA esta situación es mucho más complicada. *Óp. Cit.* MARTINEZ ABASCAL V. A., El Estatuto del Trabajo Autónomo: alcance protector y linderos del

derecho del trabajo, *Revista Doctrinal*, Vol. 1, Nº. 3 , 2008, págs. 63-98.

En este sentido, es importante distinguir que la diferencia entre un TRADE y un falso autónomo, como señala el profesor Javier Calvo Gallego, no se encontrará nunca establecida en la denominación que las partes den aleatoriamente al contrato, sino que el autentico criterio distintivo se encontrará en el verdadero contenido de la prestación del individuo, es decir, su plasmación práctica es la que demostrará el contenido real del conjunto de obligaciones deducidas del contrato. *Cfr.* Calvo Gallego J.F., Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2005, no. 81, 59 p.

Así mismo, como señala el doctor Eduardo Rojo Torrecilla, para poder identificar a los falsos autónomos es importante revisar los indicios comunes de dependencia más habitual en la doctrina jurisprudencial que son seguramente la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designados por éste , así como el sometimiento de horario, pues bien la característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza, durante cierto tiempo, a favor de la otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales recibe una retribución. ROJO TORECILLA E., “La fragmentación del trabajo por cuenta ajena”, en JORDI AGUSTÍ J. (Coord.), *El trabajo por cuenta ajena y sus fronteras*, Editorial Bomarzo, 2009, p. 13.

Aunque con la inclusión de los TRADE en la LETA se ha extendido la idea de que el falsos autónomo han sido regulados, esta idea es errónea pues se trata de una figura cuya delimitación teórica y practica no resulta nada fácil de hacer, además de que existe una delgada línea que separa en muchas ocasiones una de otra, pues recordemos que como refiere el doctor Francisco Pérez Amorós: “Si difícil es, en no pocos casos, diferenciar entre trabajo asalariado y trabajo autónomo común, no menos lo es distinguir el dependiente económicamente de ambos; si muchas son las zonas grises que existen entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo autónomo, mucho más arduo es trazar las líneas fronterizas entre el trabajo autónomo dependiente económicamente y el trabajo por

cuenta propia o el autónomo". PÉREZ AMOROS F., Trabajador autónomo económicamente dependiente en el ordenamiento español una figura controvertida y contradictoria, *Derecho laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, núm. 257, 2015, p.8.

La definición de las zonas grises puede ser consultada en la Sentencia del Tribunal Constitucional C227/1998, de 26 de noviembre, la cual refiere que son aquellas prestaciones de trabajo cuya naturaleza resulta especialmente difícil de calificar como laboral o extralaboral que existen entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo autónomo mucho más arduo es trazar las líneas fronterizas entre el trabajo autónomo dependiente económicamente y el trabajo por cuenta propia o el autónomo, por lo que no estamos seguros que la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente haya contribuido mucho a evitar fraudes y falsos autónomos. La sentencia puede ser consultada en el siguiente link.<http://portaljuridico.lexnova.es/jurisprudencia/JURIDICO/61600/sentencia-tc-227-1998-de-26-de-noviembre-transportes-cuestion-de-constitucionalidad>

En particular sobre el tema de los falsos autónomos debe consultar también: CEREZO MARISCAL J. M., y RUIZ CIRIZA J., Los “falsos Autónomos”, Fundación Eurolingua, 2004; GARCÍA JIMÉNEZ, M. y MOLINA NAVARRETE, C., El estatuto profesional del trabajo autónomo: diferenciando lo verdadero de lo falso, Tecno. Madrid, 2008; VALDES ALONSO A., Tipología del trabajo autónomo, en *Documentación Laboral*, n. 70, 2004, págs. 11-24; GARCÍA JIMÉNEZ, M. y MOLINA NAVARRETE, C., El estatuto profesional del trabajo autónomo: diferenciando lo verdadero de lo falso, Tecno. Madrid, 2008; ROJO TORRECILLA, E., La fragmentación del trabajo por cuenta ajena, en AGUSTÍ JULIÁ, J. y PUMAR BELTRÁN, N., El trabajo por cuenta ajena y sus fronteras, Albacete, 2009; PALOMEQUE LÓPEZ M. C., *El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo*. Relaciones Laborales I, 2000.

2. Fuentes y normativas aplicables al trabajo autónomo

Las fuentes y normativa aplicable al Trabajador Autónomo son las siguiente: a) el conjunto de normas que rigen la actividad o profesión del trabajador autónomo; b) En

segundo lugar, se encuentran el resto de las normas complementarias que sean de aplicación (que pueden ser las leyes de colegiación, de comercio, de artesanía, etc.); c) En tercer lugar, – y, en primer lugar si no es que la actividad no tuviese normativa específica propia – las disposiciones contempladas en la LETA; d) En cuarto, la normativa común en relativa a la contratación civil, mercantil y administrativa; e) En quinto, los pactos individuales establecidos mediante contrato entre el trabajador y su cliente para el desarrollo de su actividad; f) En sexto, los acuerdos de interés profesional; y por ultimo, g) Y en séptimo, y ultimo lugar, están los usos y costumbres locales y profesionales. Es entonces que la normativa que rige al régimen profesional de los trabajadores autónomo será en primer lugar la Ley 20/2007 del 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, siempre y cuando no existan legislaciones específicas aplicables a la actividad del autónomo o al resto de las normas legales y reglamentarias complementarias que sean de aplicación. Cabe mencionar que si existe una contradicción entre la LETA y la regulación específica que regula la actividad del autónomo se debe dar prioridad a esta última, aun cuando se trate de normas de rango inferior. El fundamento de lo anterior se encuentra en el artículo 3.1 de la propia Ley, cabe destacar que esta jerarquía ha sido razón de distintas críticas, positivas y negativas, pues como bien refiere el profesor Martín Godino Reyes, este régimen no es más que el intento de establecer una regulación uniforme y codificada de la relación entre el autónomo y su cliente, el cual se enfrenta ante el hecho incontestable de que la realidad social quiere normar, el trabajo autónomo, pues éste no reúne los suficientes elementos de homogeneidad que permiten aprehender tal realidad y someterla a una disciplina jurídica razonable unitaria, por lo tanto, no es otra cosa que un conjunto de reglas poco estructuradas casis siempre innecesarias y confusas; no obstante también ha sido recibida con alborozo por muchos autores como los profesores Ángel Arozamena Laso y Augusto González Alonso, quienes la califican como un gran salto cualitativo. Cfr. GODINO REYES M., Fuentes de Régimen profesional, en BARRIOS BAUDOR G. (Coord.), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Thomson Reuters, España, 2010, p. 85. y Arozamena Laso A., González Alonso A., *Aspectos constitucionales de la Ley del estatuto del Trabajo Autónomo*, en *Documentación laboral*, , N° 85, 2009, págs.

En segundo bloque normativo pero el primero en su aplicación, como ya fue explicado, hace relación a normas de orden público establecidas por el Derecho Civil, la normas de Derecho Mercantil, y, finalmente a normas de Derecho. Sobre la jerarquía de la aplicación de las normas para los autónomos puede dirigirse a BARRIOS BAUDOR G., *Tratado del trabajo autónomo*, Thomson Aranzadi, España, 41-101 p.

Los usos y costumbres locales son fuente de derecho común como lo refiere el artículo primero del Código Civil Español: “Las fuentes del ordenamiento jurídico español son la ley, la costumbre y los principios generales del derecho”. Para revisar el Código diríjase a <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763>. Lo anterior, siempre y cuando sean creadas por la propia comunidad y concretamente se refiere a las que hacen relación a la profesión y lugar que se trate, mediante la reiteración de comportamientos que se consideran socialmente de necesaria observancia. El tratamiento jurídico de los usos y costumbres será dispuesto en la legislación común como fuente subsidiaria, es decir, solo se aplicarán en defecto de disposiciones legales o acuerdos profesionales contractuales, salvo que cuenten con una recepción o remisión expresa, como lo señalaba ya el Estatuto de Trabajadores en el artículo 3.1 d).

Para profundizar sobre el tema de las fuentes del trabajo autónomo también se debe estudiar: ARUFE VARELA A., “Las fuentes normativas de derecho comparado aparentemente inspiradoras del régimen legal de nuestros trabajadores autónomos económicamente dependientes”, *Justicia Laboral*, núm. 39, 2009; MARTINES BARROSO M.A., La ley y el Reglamento del Estatuto del Trabajo Autónomo: puntos críticos, *Actualidad laboral*, núm. 11, 2009; GARCÍA M., *Empleo protegido en España: análisis de la normativa legal y logros alcanzados*, CERMI, 2007; Alberto Valdés A., “El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2000, no 26, p. 13-44; VILLALÓN JESUS C., “*Propuestas para una regulación del trabajo autónomo*”, Fundación Alternativas, 2003.

1. Régimen Profesional del Trabajador Autónomo

El régimen jurídico del Trabajador Autónomo clásico está determinado del artículo 4º al 9º de la LETA y, para facilitar su estudio, la propia ley propone una clasificación, de esta manera estos derechos podrán ordenarse en cinco grandes grupos, los cuales son: derechos fundamentales y libertades públicas, derechos individuales, deberes profesionales, derechos colectivos, y por último, el derecho a la seguridad social. Esta clasificación para diversos autores es innecesaria, y al mismo tiempo confusa, por ejemplo, la profesora Elena Desdentado Daroca sostiene que ésta es una mera reiteración de derechos reconocidos en otras normas. *Cfr.* DESDENTADO DAROCA E., *“Lecciones de trabajo autónomo : régimen profesional y protección social”*, España, 2015, p. 67.

Mientras tanto para Martín Godino Reyes esta clasificación tiene poco significado sentido pues expone que no se entiende que una ley que tiene por finalidad la regulación del Estatuto aplicable al mismo añada otros derechos que el trabajador autónomo no tiene por serlo sino en virtud de su condición de ciudadano, pues menciona que reiterar en una Ley especial que este tipo de trabajador tiene derecho al ejercicio de sus derechos fundamentales únicamente puede ser calificado de absurdo y, probablemente es manifestación de una manera de legislar en la que la intención política sustituye cualquier rigor jurídico. Además de absurda la propia clasificación no se respeta cuando se analiza el contenido de los derechos. GODINO REYES M., Derechos Profesionales, en SEMPERE NAVARROA.V., *Comentarios al Estatuto de Trabajo Autónomo*, Aranzadi, 2010, p. 106. Diversos puntos de vista sobre la clasificación de los derechos y de los trabajadores autónomos también diríjase a: AROZAMENA LASO A., Aspectos Constitucionales de la Ley del Estatuto de Trabajo Autónomo, *Documentación Laboral*, núm.85, 2009; ARUFE VELA A., Las fuentes normativas de derecho comparado aparentemente inspiradoras del régimen legales de nuestros trabajadores autónomos dependientes, *Justicia Laboral*, núm. 39, 2009, p. 93-101; MARTIN VALVERDE A., Trabajo asalariado y trabajo autónomo en el derecho comunitarios europeo, en CRUZ J., (Coord.), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de las fronteras*

del Derecho del trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán, Tecnos, Madrid, 1015 p.

3. Régimen Profesional del Trabajador Autónomo

Es así como los derechos fundamentales y libertades publicas de los trabajadores autónomos serán los mismos reconocidos por la Constitución Española y por los tratados internacionales ratificados por España sobre la materia, pero la LETA hace una mención específica al: derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio, la libertad de iniciativa económica, el derecho a la libre competencia, reconocidos en el artículo 35 constitucional, el cual establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. La Constitución Española puede ser consultada en: <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/>. Cabe destacar, que como ya lo mencionamos anteriormente, el reconocimiento sobre los derechos fundamentales que realiza la LETA es también para la profesora María de los Reyes Martínez Barroso innecesaria, pues es señala que es más que evidente que los trabajadores autónomos son también ciudadanos y titulares de los derechos correspondientes y, que adicionalmente a esta situación, también existen derechos establecidos por la constitución de más pura ciudadanía, los cuales no es que no pertenezcan al trabajador autónomo como persona sino que, sencillamente no tiene nada que ver con el trabajo autónomo y con el acceso a esa fuente de ingresos o con la realización de la correspondiente actividad, como por ejemplo: el accesos a cargos públicos o la participación en asuntos públicos que son derechos , etc. *Cfr.* MARTÍNEZ BARROSO M., Régimen profesional Común del Trabajador Autónomo, en BARRIOS BAUDOR G., Tratado del Trabajo Autónomo, Thomson Aranzadi, España, 2010, p. 102.

La LETA hace referencia a los siguientes: el derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los trabajadores autónomo tienen derecho de propiedad intelectual sobre sus obras o prestaciones protegidas, recordando siempre que el contenido y el alcance que para cada uno de ellos será el que disponga su normativa específica, por ejemplo para el derecho de la propiedad intelectual se deberá atender al Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril (modificada por la Ley 23/2006, del 7 de julio) , por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia y la Ley 23/2006, de 7 de julio, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2006/07/08/pdfs/A25561-25572.pdf> y en <http://www.boe.es/boe/dias/1996/04/22/pdfs/A14369-14396.pdf>, respectivamente.

En el caso de que cualquier trabajador, las asociaciones que lo representan o los sindicatos consideren que se hayan lesionado cualquiera de sus derechos fundamentales o que haya existido trato discriminatorio hacia ellos podrán recabar la tutela de este derecho ante el orden jurisdiccional competente por razón de la materia, es decir, para el trabajador autónomo tradicional será la jurisdicción de orden civil, o sea, la Ley 1/2000 de Enjuiciamiento Civil, la cual puede ser consultada en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-323>, mientras que para los trabajadores autónomos económicos dependientes la jurisdicción ideonea será la del orden social, es decir, la Ley de Procedimiento Laboral. Consultable en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-15936-consolidado.pdf>

Sobre los trabajadores económicamente dependientes puede consultar: BARRIO CALLE M.A., *Regulación legal de los trabajadores autónomos dependientes*, Arazandi

Social, 2007, pg. 1801 – 1813; ALBIOL MONTESINOS I., En torno a la polémica ajenidad/dependencia, Cuadernos de Derecho del trabajo, Valencia, núm., 1, 1971, p. 31

Los derechos individuales de los trabajadores autónomos están establecidos en el apartado tercero del artículo cuarto de la LETA el cual deberá ser completado con el artículo sexto, ya que este señala que la garantía de la efectividad de este derecho y de los otros derechos fundamentales y libertades públicas en general corresponde a los poderes públicos en un primer lugar y a quienes contraten la actividad profesional de los trabajadores autónomos.

Para mayor referencia sobre el tema de los derechos individuales de los trabajadores autónomo consulte: MARTINEZ ABASCAL V.A., El estatuto del trabajo autónomo: alcance protector y linderos del Derecho del Trabajo, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, Vol. 1, núm. 3 , 2008, págs. 63-98.

Uno de los principales deberes profesionales del trabajador autónomo, como el de cualquier otro sujeto que haya celebrado un contrato, es el de cumplir con las obligaciones derivadas del contrato. Por lo que refiere a la materia de seguridad social y salud laboral, los trabajadores autónomos también tienen obligaciones y éstas serán todas aquellas que deriven de la ley o de los contratos que hayan suscrito, de igual forma, deberán seguir con las normas de carácter colectivo derivadas del lugar en donde presten sus servicios. Es importante señalar, que con relación al tema de salud laboral, éste debe ser completado con el artículo 8.1 de la LETA. De igual forma, se instituye que cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades los trabajadores autónomo y los trabajadores de otras empresas se deberá regir por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Por otro lado, cuando la empresa contrate autónomos para la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad y éstos se desarrollen en sus centros de trabajo se deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos. Puede consultar la ley:

<http://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292> (2 de julio de 2015).

Respecto al tema de derechos colectivos cabe mencionar que la ley no realiza ninguna diferencia entre los trabajadores autónomo clásicos y los TRADE, sin embargo, si enumera las facultades que se integran dentro del ejercicio de éstos y al mismo tiempo diferencia tres niveles en función de su titularidad: el primero, individual, atribuible directamente a los trabajadores autónomos; el segundo, de carácter colectivo, atiende al conjunto de asociaciones de trabajadores autónomos; y el tercero, que también es de carácter colectivo, pero cuya titularidad corresponde a las asociaciones representativas de trabajadores autónomos.

Para conocer más sobre el tema de derecho colectivo es necesario revisar: CRUZ VILLALÓN J., “La tutela colectiva de los trabajadores autónomo de sus intereses profesionales”· Relaciones Laborales, núm. 7/8, 2000.

Aunque la LETA no hace ninguna señalización al tema de la afiliación a un sindicato se debe contemplar lo dispuesto en el artículo 3.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical en el que establece que para el disfrute de este derecho el trabajador no deberá tener un trabajador a su servicio. La ley puede ser leída en el siguiente enlace: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-16660. Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos deben inscribirse y depositar sus estatutos en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales y Trabajadores Autónomo o en el registro especial de la Comunidad Autónoma correspondiente en la que la asociación desarrolle su actividad (la comunidad autónoma será dónde el 50 % de sus asociados estén domiciliados), por ultimo, estas asociaciones podrán ser suspendidas o disueltas por resolución judicial firme y fundada en incumplimiento grave de una ley. Son regidas por la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, tomando en consideración siempre las especificaciones previstas en la LETA. La Ley está disponible en

<http://www.boe.es/boe/dias/2002/03/26/pdfs/A11981-11991.pdf>

Para profundizar sobre el tema de derechos colectivos diríjase: MARTÍNEZ BARROSO M., *Régimen profesional, prevención de riesgos y derechos colectivos de los trabajadores autónomos*, Madrid, CEF Centro de Estudios, 319 p.

Las asociaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos deberán ser registradas y demostrar una suficiente implantación en el ámbito territorial en el que actúen, la cual deberá acreditarse a través de criterios objetivos por lo que se puede deducir la representatividad de la asociación. Su fundamento es el artículo 21 de la LETA. La condición de asociación representativa será sólo de ámbito estatal y será declarada por un Consejo, el cual es regulado por el Real Decreto 1613/2010 (<https://www.boe.es/boe/dias/2010/12/28/pdfs/BOE-A-2010-19958.pdf>).

Para conocer más sobre la prevención de riesgos de trabajo del trabajador autónomo puede consultar: BALLESTEROS PASTOR I., La prevención de riesgos del trabajador por cuenta propia en la Ley del Estatuto de trabajo autónomo: situación actual y cuestiones pendientes, *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, núm. 221, 2009, p. 14-25; MARTÍNEZ BARROSO M., *Régimen Profesional, Prevención de Riesgos y Derechos Colectivos de los Trabajadores Autónomos*, España, 2006, 320 p.; MATEOS BEATO A., El trabajador autónomo en la prevención de riesgos laborales, *Anuario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2005.; MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, *Un estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo, Informe de la Comisión de Expertos*, designado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, octubre 2005, 209 p.

4. Régimen del Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE)

EL TRADE es, sin duda la principal novedad de la LETA, lo anterior se debe a que ésta es la primer ley que reguló al trabajador económicamente dependiente y por lo tanto la también fue la primera vez que se daba respuesta a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social en específico, es decir, a un colectivo de trabajadores autónomos que,

no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o del cliente que los contrata. Sobre el TRADE puede consultarse: MUÑIZ FERNÁNDEZ-COSTALES J., “Algunas cuestiones sobre el régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007, de 11 de julio”, *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, 2008, no 211, p. 20-29.

Como sabemos, ya en sí esta figura es polémica y puede llegar a ser controvertida debido a sus características, además de que nos encontramos frente a una frontera no siempre precisa entre el trabajador autónomo clásico, el autónomo dependiente, e incluso, con el trabajador por cuenta ajena, es por eso que la intención de esta ley fue eliminar estas zonas fronterizas y grises entre estas tres categorías. Es entonces que la LETA, como señalan los profesores Barrios Baudor Guillermo y Sempere Navaro Antonio, aunque las previsiones legales que contiene esta ley sean compleja por genéricas, confusas e incompletas tienen una enorme importancia. *Óp. Cit.* BARRIOS BAUDOR G., Régimen Profesional del Trabajo Autónomo, en SEMPERE NAVARROA.V., *Comentarios al Estatuto de Trabajo Autónomo*, Aranzadi, 2010, p. 208.

Para poder ostentar la condición de trabajadores autónomos económicamente dependiente el trabajador debe ser reconocido legalmente. Este reconocimiento depende de la existencia del contrato de trabajo el cual debe presentarse de forma escrita y puede ser de naturaleza: civil, mercantil o administrativa. Para la validación de este contrato debe ser inscrito en el Registro de contratos de trabajadores autónomos económicamente dependientes (TAED)

https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=proce_ciudadanos/info_TAED.html, el cual es un registro especial gestionado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SPAEE), es importante mencionar que este registro no tiene carácter público y que además de la obligación de registrar el contrato las partes también están obligadas a comunicar todas las modificaciones del mismo, así como su terminación.

El registro estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos fue creado mediante el Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero. Consúltase en <http://www.boe.es/boe/dias/2009/03/04/pdfs/BOE-A-2009-3673.pdf>. En este orden de ideas, si se presentara la hipótesis de que el TRADE no contará con un contrato, deberá solicitar a su cliente la formalización de éste a través de una comunicación fehaciente, y si el cliente se negase o trascurriera un mes a partir de la comunicación y no se formalizará la relación, el trabajador podrá solicitar el reconocimiento de TRADE ante los órganos jurisdiccionales del orden social, el cual lo reconocerán siempre y cuando se cumpliesen con todos los requisitos. La anterior disposición surge a partir de la indefinición que se derivaba de la norma, pues la ley sólo otorgaba a los órganos jurisdiccionales competencia para conocer de las prevenciones derivadas del contrato celebrado entre un TRADE y su cliente, pero ante los numerosos supuestos que existieron ante la negativa del cliente de proceder a la formalización del contrato y principalmente ante la incompetencia del orden social para resolver sobre las solicitudes de reconocimiento de dicha condición la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social amplió las competencias del orden social, por lo que posteriormente se incorporó el precepto del artículo 11 bis.

La diferencia entre los convenios colectivos y los Acuerdos de Interés Profesional son dos principalmente y tienen relación con su eficacia y su naturaleza. Sobre la eficacia, mientras que el convenio colectivo se aplica a todos aquellos contratos incluidos dentro de su campo de aplicación y obliga a los trabajadores y empresarios comprendidos dentro de su esfera applicativa, los acuerdos de interés profesional se destinan a los autónomos económicamente dependientes afiliados a un sindicato o asociación que lo negocie y que, además, haya emitido su consentimiento. Sobre el tema consúltase: SIRVENT HERNANDEZ N., Los acuerdos de interés profesional como fuente reguladora de la relación profesional de los trabajadores autónomos económicamente

dependientes, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 296, 2007.

Sobre las condiciones del trabajador económicamente dependiente es importante señalar que la LETA no queriendo hacer uso de la terminología usada en el ordenamiento laboral se refiere a “jornada de la actividad profesional” en lugar de la llamada jornada laboral, a las vacaciones como “interrupción de la actividad anual” y a la “actividad por tiempo superior” en lugar de las comúnmente llamadas horas extras. Para completar lo anterior: MORATO GARCÍA R., El reconocimiento legal de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente en España, *Revista Complejus* , volumen 1, núm. .1 , 2010, p. 48- 68; GOERLICH PESET J.M., La noción de trabajo autónomo económicamente dependiente problemática y método, *Justicia Laboral*, núm. 33, 2008.

La referencia que hace la LETA sobre la violencia de genero como una de las causas de extinción de la relación contractual fue establecido con la finalidad de para proteger a la trabajadora económicamente dependiente. Fue establecido en tramitación parlamentaria y se tuvo en cuenta lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la cual puede ser consultada en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760> .

La ley permite poner fin a la relación que vincula a las partes, siempre y cuando éstas lleguen a un acuerdo, pues la autonomía de la voluntad actúa plenamente en esta causa de extinción, obviamente lo anterior se rige con importantes restricciones que se encuentran establecidas en el artículo 1255 del Código Civil, el que a su letra se lee: “Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público”. En este mismo sentido, las partes podrán poner fin al contrato por causas consignadas en el mismo, aunque estas causas deberán respetar los límites fijados y aludidos en el artículo 1116 del Código Civil: “Las condiciones imposibles, las contrarias a las buenas costumbres y las prohibidas por la ley anularán la obligación que de ellas dependa. La condición de no hacer una cosa imposible se tiene por no puesta”.

Según lo establecido por la letra c) del apartado primero del artículo 15 de la LETA recoge el supuesto de extinción contractual por muerte, jubilación e invalidez. En el caso del TRADE, el carácter personalísimo de la actividad que lleva a cabo justifica que la relación *intuitu personae* se extinga automáticamente, en este mismo sentido, también se justifica la extinción de la relación en el caso de invalidez sólo que en este supuesto debemos remitirnos a lo establecido por la legislación específica, es decir, la legislación de la Seguridad Social, específicamente al artículo 137 de la Ley General de la Seguridad Social. (http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095093) que, entre otras cosas menciona que el estado de invalidez deberá ser declarado por el organismo competente de la Seguridad Social.

Consúltase: ALPILLUELO MARTÍN, M, *Los derechos sociales del trabajador autónomo: especialmente del pequeño y del dependiente*, Tirant lo Blanch. Valencia, 2006; BERLTRÁN DE HEREDIA RUIZ I., La extinción del contrato autónomo dependiente: análisis de su regulación jurídica, *Arazandi Social*, núm. 4, 2008; MONTOYA MELEGAR A., El contrato del TRADE. La ley y el reglamento. *Cuadernos civitas*, Madrid, 2009, 266 p; VALVERDE ASECIO A. J., Condiciones de trabajo del trabajador autónomo dependiente: protección y tutela del contratante débil, *Temas Laborales*, núm. 81, 2005, p. 137;; ARAMENDI SÁNCHEZ P., El contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente, *Documentación Laboral*, núm. 81, 2007, págs., 145-166; FERNADEZ LÓPEZ M. F., Los derechos fundamentales de los trabajadores autónomo es económicamente dependientes, *Revista de Derecho Social*, núm. 42, 2008, págs. 13-44.

La relación contractual entre las partes podrá extinguirse en el supuesto que se presentase alguna de las siguientes hipótesis: mutuo acuerdo de las partes; muerte y jubilación o invalidez incompatibles con la actividad profesional; desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente; voluntad del trabajador autónomo económicamente dependiente la cual deberá ser fundada en un incumplimiento contractual grave de la contraparte; voluntad del cliente por causa justificada debiendo mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres; por decisión de la

trabajadora autónoma económicamente dependiente que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género y cualquier otra causa legalmente establecida.

La ley permite poner fin a la relación que vincula a las partes, siempre y cuando éstas lleguen a un acuerdo, pues la autonomía de la voluntad actúa plenamente en esta causa de extinción, obviamente lo anterior se rige con importantes restricciones que se encuentran establecidas en el artículo 1255 del Código Civil. “Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público”. En este mismo sentido, las partes podrán poner fin al contrato por causas consignadas en el mismo, aunque estas causas deberán respetar los límites fijados y aludidos en el artículo 1116 del Código Civil. “Las condiciones imposibles, las contrarias a las buenas costumbres y las prohibidas por la ley anularán la obligación que de ellas dependa. La condición de no hacer una cosa imposible se tiene por no puesta”. Para analizar el Código <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763>

Existen dos vías para dirimir las controversias que se presenta entre los TRADE y su cliente principal: la vía jurisdiccional y los procedimientos no jurisdiccionales de resolución de conflictos. Sobre los procedimientos no jurisdiccionales de resolución de conflictos debemos tomar en cuenta el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) firmado el 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo el acuerdo puede ser consultado en <http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/23/pdfs/BOE-A-2012-2655.pdf>

Sobre el trabajador económicamente dependiente debe completarse con: GUTIERREZ-SOLAR CALVO C. B., El autónomo económicamente dependiente: problemática y método, *Aranzadi social*, núm. 5, 2002, págs. 1037-1056; ZUFIAUR NARVAIZA J.M., *Nuevas Tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente*, COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, 2010. Disponible en <http://upta.es/images/documento3.pdf>.

5. Seguridad Social

El antecedente directo de la seguridad social es la Ley de Seguridad Social del 21 de abril de 1966, artículos 7 y 10.2 inciso c, donde se reconocía y ratificaba la existencia de un Régimen Especial para los Trabajadores Autónomos (RETA), el cuál se materializó mediante el Decreto 2530/1970, del 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y mediante la Orden del 24 de septiembre de 1970. Como podemos observar, la seguridad social de los trabajadores autónomos fue uno de los pocos temas regulados con anterioridad a la publicación de la LETA y, como señala el profesor Alberto Valdés Alonso, aunque este no era un tema prácticamente excluido de la normativa de seguridad social, tampoco existía una basta regulación sobre el tema pues existían factores de naturaleza técnica que problematizaban su regulación; alguno de estos factores eran la dificultad de determinar las bases de cotización de estos trabajadores, la práctica imposibilidad de fiscalizar y controlar este colectivo, y, adicionalmente a estos factores, otra de las razones era la escasa presión que ejercía como grupo social el colectivo de los trabajador independientes. *Cfr.* VALDES ALONSO A., Tipología del trabajo autónomo, en Documentación Laboral, n. 70, 2004, págs. 11-24; LOPEZ I MORA F., *El Trabajo Autónomo en España*, CIRIEC-España, 235 p. Algunos otros autores también hacen referencia al Decreto 1167/1960 del 23 de junio, en el cual se extendían los efectos del mutualismo laboral a los trabajadores independientes. El Decreto puede ser consultado en <http://www.boe.es/boe/dias/1960/06/27/pdfs/A08815-08816.pdf> y el Decreto 2530/1970, del 20 de agosto y en la Orden del 24 de septiembre de 1970, y a la Ley 31/1995 del 8 de noviembre.

Para conocer sobre la seguridad social: TOROLLO GONZALEZ F.J., La nueva acción protectora del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, Revista de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 29, 2004; GALA VALLEJO C., Régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, 2003, 416 p;

En nuestros días la seguridad social del trabajador autónomo está regulada, primeramente por el Real Decreto Legislativo 1/1994 del 20 de junio que articula la Ley General de Seguridad Social, en la que se estructura el Sistema de Seguridad Social en un régimen general y en varios regímenes especiales, entre los regímenes especiales - vale la pena mencionar que ningún otro colectivo justifica más la subsistencia de un régimen especial propio y característico en el ámbito de la protección social dentro de la estructura del sistema de la Seguridad como el de los trabajadores autónomos, pues este colectivo crea una relación jurídica proteccional bidireccional en la que no existen terceros, a diferencia de lo que ocurre en la relación jurídica de seguridad social de un trabajador por cuenta ajena. -se encuentra el Régimen Especial Trabajadores Autónomos (RETA), y está también regulada, entre otras normas, por el Decreto 2530/1970 por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095318#documentoPDF) y por el título IV de la LETA que dedica este apartado a la protección social del trabajador autónomo. Desde que el RETA fue publicado y hasta nuestros días el régimen ha sufrido una reciente pero progresiva evolución, pues al inicio el régimen de protección estaba limitado básicamente a las pensiones tal y como lo comenta el profesor Antonio Valverde Asencio. *Óp. Cit.* VALVERDE ASENCIO A., La protección social del trabajador autónomo, en CONDE VIÑUELAS F., *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Editorial Lex Nova, 2007, p. 243. Esta evolución ha seguido la esencia protectora que se quiere dar a este colectivo por lo que se busca equiparar la protección social de los autónomos con los trabajadores por cuenta ajena, en otras palabras se busca la convergencia entre el régimen especial del trabajador autónomo y el régimen general de seguridad social. Esta situación se presenta al querer dar cumplimiento al artículo 10.4 de la Ley General de la Seguridad Social (http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095093) “En las normas reglamentarias de los Regímenes Especiales no comprendidos en el apartado anterior, se determinará para cada uno de ellos su campo de aplicación y se regularán las distintas materias relativas a los mismos, ateniéndose a las disposiciones del presente Título y *tendiendo a la máxima*

homogeneidad con el Régimen General, que permitan las disponibilidades financieras del sistema y las características de los distintos grupos afectados por dichos Regímenes” y a la luz de la Recomendación cuarta contenida en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto Toledo del 25 de enero de 2011, la cual señala en su punto cuarto que : “La Comisión considera necesario culminar el proceso de simplificación en orden a la existencia de dos grandes regímenes en los que queden encuadrados, por un lado, los trabajadores por cuenta ajena y, por otro lado, los trabajadores por cuenta propia. Dentro de este contexto sería oportuno alcanzar una protección social equiparable entre estos dos regímenes”.———(<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/128563.pdf>). También consúltese: BLASCO LAHOZ J.F., *La reforma de la seguridad Social: El pacto Toledo y su desarrollo*, Tirant lo Blanch, 1997.

Sin embargo, desde sus inicios y hasta nuestros días, esta progresiva equiparación presenta siempre una dificultad importante, la cual se traslada a cualquier aspecto general en el análisis de la protección social del autónomo, pues recordemos que el trabajador autónomo se ha siempre caracterizado por su pluralidad y sus distintas realidades. Sobre el tema: CERVILLA GARZON M., La cobertura social de los trabajadores autónomos ordinarios cuando se produce el cese de su actividad en el ordenamiento jurídico español, en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* . 2012, n.38, pp. 241-264.

La prestación de maternidad y paternidad fue establecida a partir del 1 de abril de 2009, la disposición adicional primera del Real Decreto 295/2009 (<http://www.boe.es/boe/dias/2009/03/21/pdfs/BOE-A-2009-4724.pdf>) establece que los autónomos pueden disfrutar de los descansos por maternidad y paternidad a tiempo parcial, siempre y cuando la reducción de su jornada sea sólo del 50%. En este sentido se genera un derecho en cuanto a la percepción del subsidio equivalente al 50% de la prestación. Es oportuno también consultar: LÓPEZ ANIORTE M. C., *Ámbito subjetivo del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*, cit., p. 30; CERVILLA GARZÓN M.J., La cobertura social de los trabajadores autónomos ordinarios cuando se reproduce

el cese de su actividad en el ordenamiento español, en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Valparaíso*, XXXVIII, 1er semestre de 212 pp. 241-264. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n38/a06.pdf>;

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA, *Análisis del régimen Especial de Trabajadores autónomos en el sistema nacional de la seguridad social*, 2003. (Documento en línea: <http://www.cepyme.es/v0/pub/pdf/sociolaboral/informes/analisis-RETA-julio-2013.pdf>)

Para profundizar este tema: MERCADER UGUINA J.R., La acción protectora de los Regímenes especiales, en DESDENTADO BONETE A., *Seguridad Social. Manual de Formación*, CGPJ, Madrid, 2002; BALLESTEROS PASTOR I., RETA: Las actuales peculiaridades en materia de acción protectora, *Documentación laboral*, núm. 69, 3, 2003, págs. 57-90.

La prestación por cese de actividad o desempleo entró en vigor el 6 de noviembre de 2010 y su normativa que lo regula es la Ley 32/2010 por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos y el Real Decreto 1541/2011 por el que se desarrolla la Ley 32/2010 por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. Esta prestación con fundamento a estas leyes es gestionada por las Mutuas Laborales, el Servicio Público de Empleo Estatal y el Instituto Social de la Marina, con la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. Las cuales pueden ser consultadas en <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-12616> y <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-17173>.

Consúltense también CERVILLA GARZÓN M. J., *La protección por cese de actividad para los autónomos independientes : cese protegido, ámbito subjetivo y dinámica de la prestación*, Albace, 2013, 108 p; MONEREO PÉREZ J., *“Los derechos de protección social de los trabajadores autónomos”*, Granada, Comares, 2009, 160 p; GÓMEZ CABALLERO P., *Los trabajadores autónomos y la Seguridad Social: campo de aplicación y acción protectora del RETA*, Tirant lo Blanch, Colección Laboral, Valencia, 2000.

6. La experiencia del trabajo autónomo en España

Al publicarse la LETA la cual regulaba por primera vez la figura de los TRADE tratando de brindar una mejor certeza jurídica a éstos, también ha causado un efecto contrario pues en la practica ha introducido un marco de incertidumbre en las relaciones empresariales y laborales, pues como ya lo mencionaba el profesor Francisco Pérez Amorós, ya en el pasado sin la figura del TRADE se presentaba la dificultad para distinguir entre el trabajo asalariado y el trabajo autónomo “clásico”, no menos lo es ahora distinguir el dependiente económicamente de ambos, si muchas son las zonas grises o fronterizas que existen entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo autónomo mucho más arduo es trazar las líneas fronterizas entre el trabajo autónomo dependiente económicamente y el trabajo por cuenta propia o el autónomo. *Óp. Cit.* PÉREZ AMOROS F., Trabajador autónomo económicamente dependiente en el ordenamiento español una figura controvertida y contradictoria, *Derecho laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, núm. 257, 2015, p.8.

Esta problemática ya era reconocida también por el legislador en la exposición de motivos de la LETA y por el Consejo Económico y Social que, en su dictamen en relación al anteproyecto de la LETA (Dictamen 15/2006 sobre el Anteproyecto de Ley del Estatuto del trabajo autónomo, consúltese en : <http://www.ces.es/documents/10180/18507/Dic152006>, pues el se afirmaba que el TRADE podría afectar la actual composición del mercado de trabajo como consecuencia de situarse en una zona de frontera, en este sentido, comentaban que el legislador debía preocuparse aún más en delimitar al máximo las zonas grises entre estas tres modalidades. Es entonces que esta problemática que fue expuesta desde antes el nacimiento de la ley no era una idea descabellada pues ahora mismo es una realidad, y como consecuencia de esta situación estamos frente a la inevitable existencia de los falsos autónomos, y también, ante los falsos TRADE, concepto utilizado ya por el doctor Luque Parra. *Cfr.* LUQUE PARRA M., La (re)definición del concepto de «trabajador»

en el ámbito de las nuevas tecnologías a la luz del derecho de propiedad industrial y de propiedad intelectual, *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías*, D

Es así como aún en nuestros días los TRADE aún siendo una figura regulada por la LETA sigue trayendo consigo verdaderos retos. La Seguridad Social al estar consiente de esta problemática puso en marcha en el 2012 el plan de lucha contra el empleo irregular y la lucha contra el fraude. Este plan se publicó en el Boletín Oficial de Estado el 27 de abril del 2012, el cual puede consultarse en <https://www.boe.es/boe/dias/2012/12/27/pdfs/BOE-A-2012-15596.pdf> . A raíz de este programa la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha encontrado 2.372 empleos camuflados bajo lo que llamados “falsos autónomos” a través del , los cuales son solo aquellos que ha podido constatar por la Inspección, sin embargo, según estimaciones de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) se puede hablar de al menos 175.000 profesionales en estas condiciones en toda España al cierre del 2014. Cfr. MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Trabajadores Autónomos, Personas Físicas, En Alta En La Seguridad Social, Resumen De Resultados A 30 Junio De 2015* (estadísticas) .

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2015/2trim/Publicacion_RESUMEN_RESULTADOS.pdf ; UNIÓN DE PROFESIONALES Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS, Treinta años de España en la Unión Europea, una opción para el trabajo autónomo (http://upta.es/index.php?option=com_content&view=article&id=767&Itemid=179).

Mientras que para conocer más sobre la situación falsos autónomos en el país: La voz de Galicia, *España destapa casi 6.000 Falsos Autónomos desde 2012* en http://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/economia/2015/06/07/20000-gallegos-aceptan-falsos-autonomos-tener-empleo/0003_201506G7P35992.htm; UPTA alerta de la proliferación de falsos autónomos en: <http://www.europapress.es/asturias/noticia-upta-alerta-proliferacion-falsos-autonomos-20150720124858.html>; El calvario de ser un falso autónomo en: <http://www.elmundo.es/economia/2015/05/24/555e0878ca474193258b458c.html>;

Federación Nacional de Trabajadores Autónomos, *Dos de cada Tres autónomos (65,3%) lleva más de tres años con su actividad*, agosto 2015. Disponible en http://www.ata.es/sites/default/files/np_perfil_autonomo_agosto_2015.pdf

Mientras que para conocer más sobre la lucha contra el fraude laboral instaurada por el gobierno Español debe consultarse: Buzón de lucha contra el fraude laboral de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el siguiente sitio web :

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Colabora_con_ITSS.html.

CAPÍTULO III

EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ITALIA

A finales de los años 70's las profundas transformaciones sociales y económicas se reflejaron directamente en el sector económico, industrial y laboral del país, paralelamente con esta situación se presentó una crisis del derecho del trabajo, la cual cuestionaba la finalidad y los límites de éste. Esta crisis se transformó directamente en la famosa crisis de la subordinación, la cual despertó un importante debate doctrinal no sólo a nivel nacional sino que internacionalmente. Es importante mencionar que uno de los principales resultados de esta crisis de la subordinación fue la aparición de un *tertium genus*, entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo al cual se denominó trabajo coordinado (*lavoro coordinato*) o también trabajo parasubordinado. Cfr. BIAGI M., TIRABOSCHI M., *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un "tertium genus" o codificazione di uno "Statuto dei lavori"?*, in *Lavoro e diritto*, n. 4, Società Editrice Il Mulino, 1999, pp 571-592; Biagi M. Tiraboschi M., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè editore, 2007.

Para profundizar sobre el tema de la subordinación: ICHINO P., *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1989, p 322; BARBERIS F., *La ridefinizione del concetto di subordinazione in Italia e in Europa*, Università degli Studi di Milano, 2014 (Disponible en : https://air.unimi.it/retrieve/handle/2434/233615/307374/phd_unimi_R08486.pdf) ; CARINCI, F., BROLLO M., *Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, UTET, 1998, p. 169; PAVESE A., *Subordinazione, autonomia e forme atipiche di lavoro*, Padova, CEDAM, 200, p 161; GAETA L., *Tempo e subordinazione: guida alla lettura dei classici*, in *Lavoro e diritto*, 1/1998, pp. 35-5.

Mientras que específicamente sobre la crisis de la subordinación debe consultar: GRANDI M., PASSARELLI G., *Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro*, Angeli, Milano, 1999, p. 208;

PERULLI A, Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia, in *Lavoro e diritto*, 2/2015, pp. 259-285; PERULLI A., Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomía, in *Lavoro e diritto*, 2/2015, pp. 259-28; PERULLI A., Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autónomo, in *Lavoro e diritto*, 2/1997, pp. 173-202; SPAGNUOLO VIGORITA L., Riflessioni sul dibattito in tema di subordinazione e autonomia, en *Massimario della giurisprudenza del lavoro*, 1997, p. 952; PERA G., Sulle prospettive di estensione delle tutele al lavoro parasubordinato, en *Rivista italiana di diritto del lavoro*, I, 1998, p. 371; LUNARDON F., L'evoluzione del concetto di subordinazione nell'elaborazione dottrinale, en *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1998, n. 21, p. 265; D'ANTONNA M., *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, en *“Lavoro subordinato e dintorni. Comparazione e prospettive*, a cura di Marcello Pedrazzoli, Ed. Il Mulino, Trento, 1989, pág. 43.

En un inicio este debate doctrinal fue solamente estudiado desde una perspectiva metodológica e interpretativa, sin embargo, después de algunos años distintos laboristas proponían diversas propuestas. El diseño de ley número 2049, titulado *Norme per la tutela dei lavori «atipici»*, puede ser consultado en el siguiente enlace: <http://www.senato.it/leg/13/BGT/Testi/Ddlpres/00002106.htm>, mientras que propuesta de ley n. 5651 presentada el 4 de febrero de 1999 por el Senador Smuraglia puede ser leída en el siguiente enlace: http://legislature.camera.it/_dati/leg13/lavori/stampati/sk6000/articola/56510a.htm ; y por ultimo la propuesta de un «Statuto dei lavori» se puede consultar un completo estudio en el siguiente enlace: http://adapt.it/semplificareillavoro/wp-content/uploads/2013/12/858Rapporto_finale_Statuto_Lavori.pdf

1. EL TRABAJO AUTÓNOMO

El legislador italiano a establecido la definición del trabajo autónomo en el artículo 2222 del Código Civil, bajo el Título III del Libro V, titulado propiamente “Del trabajo autónomo, mientras que el trabajo subordinado se encuentra regulado en el artículo

2094 del Código Civil Italiano. El código Civil puede ser consultado en : <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:regio.decreto:1942-03-16;262>.

Es importante decir que el trabajo autónomo en Italia no contempla un tipo de trabajo único, más bien contempla una serie de disciplinas diferenciadas que transitan por el *contratto d'opera* (contrato que se tiene dos versiones, la intelectual y la manual). Pero aunque el Código Civil no brinda una definición de trabajo autónoma el profesor Giuseppe Oppo sostiene que ésta se puede extraer de manera interpretativa a través del *contratto d'opera*. Cfr. OPPO G., voz *Impresa e imprenditore*, en *Enciclopedia Giuridica*, Treccani, vol. XVI, Roma, 1989, p. 4;

El trabajo autónomo es heterogéneo debido a que a éste lo regulan diversas disciplinas como la civil y la mercantil. Esta característica es común para casi todo los sistemas jurídicos europeos que lo regulan, tal y como ya lo hemos visto en el capítulo anterior con España o como por ejemplo, en Francia, pues como explica el profesor Gérard Lyon- Caen, éste se caracteriza principalmente por una marcada heterogeneidad de los regímenes jurídicos, pudiendo afirmar que no existe un solo derecho del trabajo autónomo, sino que de una pluralidad de derechos (privados) de las profesiones, más o menos desarrollada y a veces condicionada de la naturaleza y del objeto de la actividad ejercida. Cfr. LYON CAEN G., *Le Travail non salarié*, editions Sirey, Paris, 1990 citado en BANO et al, *Lavoro autónomo*, Torino, UTET, 2003, XVII p.

Ahora bien, al confrontar ambas definiciones, es decir, la del trabajo subordinado y la del trabajo autónomo, podemos destacar que existe un elemento distintivo y principal que distingue estos dos tipos de trabajo, el cual es la subordinación, pues en el primer tipo de trabajo este elemento es indispensable y no se podría concebirse sin su presencia, mientras que en el segundo la ausencia de ésta debe estar siempre presente. Lo antes explicado, se refleja directamente en la manera en que se realiza el trabajo, pues mientras que en el trabajado subordinado se obliga a colaborar directamente con la empresa, para el trabajador autónomo simplemente existe una obligación de cumplir con una obra o un servicio, es decir, con la realización de un resultado mediante el trabajo

propio (*locatio conductis operis*).

Recordemos que *locatio conductio operis* o arrendamiento de obra, el *locator* entrega al conductor una cosa, no para que la use y disfrute sino para que sobre ella realice una obra y la devuelva ya finalizada. A diferencia de la *locatio operarum*, su objeto no es el trabajo en sí, sino el producto del mismo ya acabado (*opus*), y puede consistir tanto en transformar una cosa como en crear una nueva a partir de los materiales entregados por el *locator*. Sobre el tema puede leer: RODRIGUEZ ENNES, L., El singular renacimiento de la autonomía de la voluntad y la "locatio conductio operarum et operis" como consecuencia de la presente depresión económica, en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, Valparaíso, n. 32, p. 183-208, jun. 2009. (Disponible en http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512009000100004&lng=es&nrm=iso). accedido en 19 nov. 2015. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512009000100004>).

El *contratto d'opera* es un contrato en el cual una persona se obliga ante otra a cumplir la realización de una obra o un servicio, con trabajo prevalentemente propio y sin ningún vínculo de subordinación ante el comitente. Para estudiar el contrato de obra, sus elementos y requisitos dirijase: GIACOBBE G., GIACOBBE D., *Il lavoro autonomo : contratto d'opera*, Milano : Giuffrè, 2009, p. 302; Perulli A., *Il lavoro autonomo : contratto d'opera e professioni intellettuali*, Milano, Giuffrè, 1996, p. 786; Musolino G., *Contratto d'opera professionale*, Milano : Giuffrè, 2014, p. 803; RANCI C., *Partite Iva : il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna : Il Mulino, 2012, p. 286. (http://www.darwinbooks.it/doi/10.978.8815/309686/_10_302).

Es importante mencionar que, según la ley 30/2003, el colaborador que celebra un contrato de obra debe prever la apertura de la "partita IVA", la cual es un código fiscal expedido por la *Agenzia delle Entrate* que sirve para identificar de manera unívoca al contribuyente, también es la forma en la que contribuyente escoge el régimen fiscal más adecuado a su situación y es, por último, un requisito indispensable para estar inscrito en la *gestione separata* del *Istituto Nazionale della Previdenza Sociale* (INPS), el cual la

institución principal del sistema público de pensiones italiano; por lo tanto la “*partita IVA*” tiene relación directa con la seguridad social del trabajador, por lo que será explicada en el apartado correspondiente. La ley 30/2003 del 14 de febrero de 2003 titulado “*Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro*”, puede ser elida en el siguiente enlace: <http://www.camera.it/parlam/leggi/030301.htm>.

La otra categoría en la que se divide el trabajo autónomo son las profesiones intelectuales (*professioni intellettuali*), las cuales son definidas en el artículo 2229 C.C. como todas aquellas que para su ejercicio deban registrarse en los respectivos registros o colegios profesionales.-Recordemos que cuando el ejercicio de una actividad profesional sea condicionado a la inscripción a los registros o a los colegios, la prestación realizada de quién no se encuentra inscrito no da acción a recibir la retribución respectiva. La valoración de los requisitos para la inscripción en estos registros o colegios profesionales es establecido por ellos mismo, bajo la vigilancia del Estado. Consúltese: SALOMONE R., *Le libere professioni intellettuali*, Padova, CEDAM, 2010, p 192 y STEFANO ZAMAGNI, BORTOLOTTI B., *Le professioni intellettuali tra liberalizzazione e nuova regolazione*, Milano, EGEA, 1999, p 189.

Los profesionales intelectuales que se encuentren inscritos a algún colegio profesional no tienen la obligación de inscribirse a la *partita IVA*, sin embargo, deberán inscribirse a la *Gestione Separata* del INPS, (La pagina web oficial del INPS es: <https://www.inps.it/portale/default.aspx>), la cual será explicada con posterioridad pues tiene mayor relación con la seguridad social de este tipo de trabajadores. Para profundizar el estudio de la *Gestione Separata* puede consultar: SEGRE G., *Tra lavoro dipendente e lavoro parasubordinato: chi sono, da dove vengono e dove vanno i lavoratori parasubordinati*, LABORatorio R. Revelli, Centre for Employment Studies, 2003, p. 39 (Consultado en: http://www.laboratoriorevelli.it/_pdf/wp25.pdf) aunque para mayor información revise la parte de seguridad social dentro del mismo capítulo.

Para la realización de este título se consultó: NOVELLA M., Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?, in *Lavoro e*

diritto, núm. 3-4/2012, pp. 569-588; PERULLI A., *Il Lavoro Autonomo: Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giufre, 1996, p. 786; RANCI C., *Partite IVA. Il Lavoro autónomo nella crisi italiana*, Società Editrice Il Mulino, Milano, 2012, p. 330; RAUSEI P., TAVELLA M., *I contratti di lavoro autonomo : lavoro a progetto, co.co.co, partite IVA e associazione in partecipazione*, Assago, IPSOA, 2013; BONICA R., CALCAGNO C., *Il lavoro autonomo : collaborazioni, lavoro a progetto, lavoro occasionale, lavoro accessorio, schemi contrattuali*, Milano, IPSOA, 2006, 255 p.; GIACOBBE G., *Il lavoro autonomo : contratto d'opera*, Milano, Giuffrè, 2009, p. 304.; BOLOGNA Sergi, FUMAGALLI A., *Il lavoro autonomo di seconda generazione : scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli, 1997, p. 351; SUPLOT A., Lavoro subordinato e lavoro autónomo, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 2, 2000, p. 221.

2. El Trabajo Parasubordinado

Al iniciar el estudio del trabajo parasubordinado en Italia se deben identificar inmediatamente dos figuras principales: la *collaborazione coordinata e continuativa* y la *collaborazione coordinata e continuativa a progetto*. Es importante señalar que la situación del trabajo parasubordinado en Italia tiene una historia legislativa importante. La noción de parasubordinación en Italia tiene su primer antecedente en la Ley número 533 del 11 de agosto de 1973, específicamente en el artículo 409 numeral tercero, el cual a su vez, modificaba directamente el título IV del libro segundo del Código de Procedimientos Civiles. La Ley 533 se puede consultar en: <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1973-08-11;533!vig=>.

Cabe mencionar que, como refiere el profesor Santoro Pasarelli, los cambios a código de procedimientos civiles fomentaron un intenso debate doctrinal y legislativo sobre la oportunidad o no de individualizar una nueva forma de trabajo para este tipo de relación de trabajo coordinada y continuativa. SANTORO-PASARELLI G., *I rapporti do collaborazione coordinata e continuativa. Una fattispecie in via de trasformazione?*, Jovene Editore, 2015, p. 2. Sin embargo, fue hasta la publicación del Decreto legislativo

número 276/2003 del 10 de septiembre de 2003, llamado "*Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro*" que se definía propiamente a la *collaborazione coordinata e continuativa*. El decreto número 276 puede ser consultado en: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl.htm>

SANTORO-PASARELLI G., *I Rapporti Di Collaborazione Coordinata e Continuativa. Un fattispecie in via di trasformazione?*, Jovene editore, Napoli, 2015, p. 10.

La *collaborazione coordinata e continuativa* o también comúnmente llamada “co. co. co.” está regulada del artículo 61 al 69 bis del Decreto Legislativo número 276/2003, comúnmente conocida como la *Legge Biagi*, exactamente en el Título VII: Tipologie Contrattuali a Progetto e Occasionali, Capítulo I : Lavoro a progetto e lavoro occasionale. En el artículo 61 se establece que la *collaborazione coordinata e continuativa* es una actividad de trabajo personal, con plena autonomía, sin un vínculo de subordinación, atribuible a uno o más proyectos específicos o a un programa de trabajo o fase del mismo determinado por el cliente y gestionado de forma independiente por el trabajador en función a un resultado. Respecto a la coordinación, ésta debe ajustarse a la organización del cliente y debe ser independiente al tiempo empleado para la realización de la actividad. Para el estudio de los requisitos de la “co.co.co” consúltese: SANTORO-PASARELLI G., *I Rapporti Di Collaborazione Coordinata e Continuativa. Un fattispecie in via di trasformazione?*, Jovene editore, Napoli, 2015, p. 12; PALLINI M., *Il "lavoro a progetto" in Italia e in Europa*, Bologna, Società Editrice Il Mulino, 2009, p. 216 (Consultado en http://www.darwinbooks.it/doi/10.978.8815/142283/_5__286); TELLO E., *I nuovi rapporti di lavoro secondo la “reforma Biagi”*, Cedam, Padova, 2004, p.221.

El Decreto Legislativo del 10 de septiembre de 2003, n. 276 y titulado: “*Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*” fue publicado en la Gaceta Oficial el 9 de octubre de 2003, para su lectura: <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl.htm>.

Para profundizar: MAGNANI M.; TIRABOSCHI M., *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè Editore, 2012.

Sobre las *Collaborazione Coordinata e Continuativa a Progetto* la Ley número 92, del 28 de junio del 2012, titulada “*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*”, también conocida como *Riforma Fornero*. La Ley puede ser consultada en el siguiente enlace: http://www.lavoro.gov.it/Strumenti/normativa/Documents/2012/20120628_L_92.pdf

Esta ley marco un antes y un después para la *collaborazione coordinata e continuativa* pues en su artículo 1, del numeral 23 al 26, se establecían diversos cambios que modificaba a la “*co.co.co*” creando de esta manera un nuevo tipo de contrato denominado *contratto di collaborazione* Ley número 92, del 28 de junio del 2012, titulada “*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*”, también conocida como *Riforma Fornero*. La Ley puede ser consultada en el siguiente enlace: http://www.lavoro.gov.it/Strumenti/normativa/Documents/2012/20120628_L_92.pdf

Esta ley marco un antes y un después para la *collaborazione coordinata e continuativa* pues en su artículo 1, del numeral 23 al 26, se establecían diversos cambios que modificaba a la “*co.co.co*” creando de esta manera un nuevo tipo de contrato denominado *contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto* o llamado comúnmente como “*co. co. pro*” o también *lavoro a pogetto*, de esta forma, se establecían requisitos mucho más rígidos con el fin de evitar el fraude en las relaciones de trabajo subordinadas.

En particular, la reforma en el numero 23 eliminaba la referencia “programa de trabajo o fase del mismo” (*programma di lavoro o fase di esso*), elemento que para el profesor Perulli agregaba un máximo grado de incertidumbre, pues al no dar una precisión clara de lo qué se entiende por fase del mismo establecía un concepto totalmente abierto que puede permitir excesos, PERULLI A., *Il lavoro a progetto, in Impiego flessibile e mercato del lavoro*, (a cura di A. Perulli), Giappichelli, Torino, 2004. p. 85

Al respecto, también se estableció que, salvo prueba contraria, todas las relaciones de *Collaborazione Coordinata e Continuativa* serían consideradas como trabajo subordinado desde la fecha en que se había iniciado el contrato en el caso que la actividad haya sido desempeñada con modalidad análoga a los trabajadores dependientes de la empresa del cliente, lo anterior, con algunas excepciones. Como por ejemplo, las profesiones de elevada profesionalidad estipuladas en los contratos colectivos de las organizaciones sindicales más representativas a nivel nacional . Sin embargo, el doctor Marco Novella menciona que esta precisión podría ser vista desde una perspectiva sancionadora muy interesante, pues la conversión o transformación a una relación de trabajo subordinada sería el “castigo” por no haber establecido uno o más proyectos específicos. *Cfr.* NOVELLA M., Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?, *Lavoro e diritto*, no. 3-4, 4 (estate-autunno 2012), Società Editrice Il Mulino, 2012, p. 577.

Uno de los cambios que propuso para esta figura era el reconocimiento de los derechos de autor, estos derechos son regulados por el artículo 12 bis y siguientes de la Ley número 633, publicada el 22 de abril de 1941. Consúltese en: <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1941-04-22;633!vig=>.

También se debe referir: FILIPPO V., Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, in Michele Tiraboschi (a cura di), *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale*, ADAPT Labour studies E-book series, 2013, n. 10, p. 229-234 (Disponible en: http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/08/lav_prog_ebook.pdf) ; CORVINO A., PASQUINI F. (a cura di), *Il lavoro a a progetto dopo la circolare Damiano*, Dossier ADAPT, 2008, n. 1. (Disponible en: http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/08/427Dossier_08_011.pdf); AIMO M., Il contratto a tempo determinato riformato: le scelte compiute e le implicazioni possibili, *Lavoro e diritto* no. 3 (estate 2008), Società Editrice Il Mulino, 2008, p.p 459- 479; TIRABOSCHI M., El derecho del trabajo italiano después de la ley n. 92/2012 (Comúnmente llamada reforma “Monti-Fornero”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y*

Derecho del Empleo, Volumen 1, núm. 1, enero-marzo de 2013, 48 p; Magnani, M., Tiraboschi, M. (coord.), *La nuova riforma del lavoro – Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92*, Giuffrè Editore, 2012; MARTELLONI F., Semaforo Verde Alle Badanti «A Progetto»: Un'interpretazione Osteggiata Dalla Riforma Fornero, en *Rivista Italiana di diritto dil lavoro*, fasc.2, 2013, pag. 361; Perulli A., Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti, en *Lavoro e Diritto*, 3-4/2012, pp. 541-568; PERULLI A., Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti, *Lavoro e diritto*, no. 3-4 , Società Editrice Il Mulino, 2012, pp. 541-568.

La ultima modificación y derogación del *contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto*

es contemplada con la entrada en vigor del Decreto legislativo número 184, titulado *Decreto legislativo sulla disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni (a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183)*, también llamado *Jobs Act*, específicamente debemos referirnos al artículo 52, párrafo primero del Decreto Legislativo número 81 del 15 junio del 2015. El Decreto Legislativo puede ser leído en: <http://www.governo.it/backoffice/allegati/77945-10033.pdf>

que ordena que la figura de las “*co. co. pro*” sea derogada, sin embargo, aún se permitirá su aplicación excepcionalmente a los contratos ya vigentes antes de la fecha de entrada en vigor de este. Para profundizar sobre el tema: Massagli E., “*I co.co.co. sono i co.co.pro. del futuro*”, *Bollettino ADAPT*, 27 febbraio 2015. (Consultado en: <http://www.bollettinoadapt.it/la-riforma-puo-produrre-nuovo-nero/>)

En relación con esta última reforma, conocida como *Jobs Act*, existen varios puntos de vista sobre la eliminación de las “*co. co pro*”, pues, por ejemplo, el profesor Tiziano Treu en su artículo “*In tema de Jobs Act. Il Riordino dei tipi di Contrattuali*”, explica que esta reforma para el trabajo parasubordinado fue guiada por la preocupación de contrarrestar el uso fraudulento de recurrir al trabajo parasubordinado disfrazando las

relaciones de trabajo subordinado, pues éste a favorecido una verdadera fuga del trabajo subordinado *Cfr.* TREU TIZIANO, In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali, Pag. 160 , en este mismo sentido la doctrina italiano ha mencionado que a través de esta ley se puede hablar de una “superación” de las relaciones *collaborazione coordinata e continuativa* Este termino de superación es expuesto como el “superamento” delle collaborazioni, *Cfr.* PERULLI A., “*Il Lavoro autónomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal comitente*”, Working Papers CSDLE “MassimoD’Antona”, 272/2015, Venezia, p. 3. Recuperado en: http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20151015-010522_perulli_n272-2015itpdf.pdf pero sin embargo, en realidad el *Jobs Act* plantea nuevos problemas de interpretación pues como explica el profesor Adalberto Perrulli el “*co.co.pro*” está siendo derogado con la justificación que este tipo de contrato fomentaba un tipo de trabajo precario, pero que ahora la situación será más complicada y delicada, pues sin esta figura se esta haciendo una regresión masiva y “salvaje” a los contratos “*co.co.co*” (*collaborazioni coordinate e continuative*) que, la mayoría de las veces, es mucho más peligrosa pues no existe ningún proyecto que cumplir por lo que se puede fácilmente confundir con una relación de trabajo subordinado. Lo anterior, no era nada que el motivo por lo cual la reforma precedente había delimitado su contenido tal y como explica el profesor Piergiovanni Alleva. *Cfr.* Piergiovanni Alleva *Attenti, i cococò non spariranno* en Il Manifesto, Consultado en http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2015/02/manifesto_25_02_15.pdf

Sobre el Jobs Act : CARINCI F., TIRABOSCHI M., *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, Adapt labour studies e-book series n. 37, 222 p (http://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/20576/mod_resource/content/12/ebook_vol_3_7.pdf); TIRABOSCHI, M., “The Reform of the Italian Labor Market over the Past Ten Years: A Process of Liberalization?”, en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 29/2008, núm. 4, pp. 427-458; PERULLI A, Per uno statuto sul lavoro autónomo, in *Diritto Delle Relazioni Industriali*, Vol. 20, N° 3, 2010, pág. 621; PERULLI A., Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza económica,

Working Papers, Università Ca' Foscari di Venezia; PERULLI A., *Il “falso” superamento dei cococo nel Jobs Acts*, Disponible en : http://www.nelmerito.com/index.php?option=com_content&task=view&id=2131&Itemid=1; TIRABOSCHI M. *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 45, 2015, p. 42 (Disponible en http://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/22565/mod_resource/content/4/ebook_vol_45.pdf) ; Bubola G., *Le collaborazioni coordinate e continuative e illavoro a progetto nel Jobs Act: cosa cambia?*, 2015, ADAPT. Consultese en: http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2015/03/bubola_13_03_15_slide.pdf

Nos parece importante mencionar que la “historia” legislativa del trabajo subordinado no acaba con el *Jobs Act*, pues el pasado 15 de octubre se ha presentado una propuesta legislativa; y si bien es cierto que un diseño de ley no cobra importancia hasta que no es aprobado, creemos que para la presente investigación es significativo referirlo pues de ser aprobado podría marcar un antecedente para que Italia legislará en un solo ordenamiento jurídico al trabajo autónomo.

El gobierno italiano liderado por Renzi ha presentado el diseño de ley en relación a una regulación específica del trabajo autónomo, titulado “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato a tempo indeterminato*” o también llamado Estatuto del trabajo autónomo, en el cual, entre otras disposiciones, se prevé una nueva definición sobre el trabajo parasubordinado (*collaborazione coordinata*). Cfr. Artículo 13 de la Ley “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato a tempo indeterminato*” puede ser consultado en el siguiente enlace: <http://media2.corriere.it/corriere/pdf/2015/DDL-lavoro-autonomo-e-lavoro-agile.pdf>

Interesantes críticas realizadas por el profesor Perulli sobre esta nueva propuesta deben leerse en “*Le tutele del lavoro autonomo nel DDL collegato alla legge di stabilità: una*

prima riflessione” disponibile en http://www.nelmerito.com/index.php?option=com_content&task=view&id=2216&Itemid=1; MISCIONE M, *Le collaborazioni autonome dopo il Jobs Act*, 2015, Disponible en : <http://adapt.it/adapt-indice-a-z/m-miscione-le-collaborazioni-autonome-dopo-il-jobs-act-2015/>; Razzolini O, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, 2015. Disponible: http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/11/cococo_razzolini_n266_2015it.pdf;

3. La problemática de los casos se que se encuentran en el área gris entre autonomía y subordinación

Como ya hemos referido, ante el estudio de los elementos que presentan el trabajo subordinado y el autónomo debería ser tarea fácil distinguirlos, sin embargo, existen casos en que debido a sus propias características de la actividad desempeñada no pueden ser claramente identificados ni como trabajo autónomo, ni como subordinado, pues el vínculo de subordinación se encuentra muy “esfumado” o de difícil individualización, es entonces, en que nos encontramos ante la comúnmente llamada área o zona gris.

En Italia, estos problemas sobre las cuestiones de la distinción entre la relación de trabajo autónomo o subordinado son confiados a la jurisprudencia, quién decide caso por caso cuál es la disciplina aplicable a estos particulares casos en los que exista la duda de la cualificación jurídica. Al respecto, el profesor Tiraboschi menciona que este juicio de calificación dependerá al realizar un afrontamiento entre las cuestiones, los índices subsidiarios y las modalidades concretas en que se ejecuta la prestación, también menciona que este razonamiento no es realizado por clásico silogismo, también llamado *metodo sussuntivo*, sino por el *metodo tipologico*. Cfr. TIRABOSCHI M., p. 50.

También se recomienda consultar: BALLESTRERO M.V., *L’ambigua nozione di lavoro subordinato*, en *Lavoro e Diritto*, vol. 1. 1987, 23 p; PAVESE A., *Subordinazione, autonomia e forme atipiche di lavoro*, Padova, CEDAM, 200, 161 p.; BERTON F, Il

lavoro parasubordinato in Italia: tra autonomia del lavoratore e precarietà del lavoro, *Rivista italiana degli economisti*, Vol. 28, no. 1 (aprile 2005), 57-100 p; BUSSIN T., *Le collaborazioni coordinate e continuative : orientamenti giurisprudenziali in materia di lavoro parasubordinato*, Napoli , Finanze & lavoro, 2001, 286 p; SUPLOT A., Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa, *Revista Internacional del Trabajo*, Volumen 118, Marzo 1999, pp. 35–50.

4. Falso autónomo

El concepto del falso autónomo en Italia no diverge a la situación estudiada en España, pues la mayoría de las veces el falso autónomo es utilizado para disfrazar las relaciones de trabajo subordinado con el fin de ahorrarse los costos económicos que conllevaría ésta. En Italia este falso autónomo es conocido como la “*falsa partita IVA*”, esto es, son trabajadores obligados a abrir una partita IVA, pues ésta es un requisito para trabajar como trabajador autónomo, de esta forma trabajaran para una empresa con los requisitos fiscales de un trabajador autónomo pero en realidad realizaran las funciones de un trabajador subordinado que trabaja para un solo empleador.

La zona gris también llamada por la doctrina la zona de frontera tiene dos características diferentes. Cfr. PERULLI A., *Studio sul lavoro economicamente dipendente/lavoro parasubordinato*, Parlamento Europeo, 2003, p. 8.

Como comenta el profesor Temistocle Bussino, no obstante los esfuerzos que se presentan por parte del legislador italiano, en especial los hechos por la reforma Biagi, aún son muchas las relaciones ficticias que se presentan en el trabajo parasubordinado. Cfr. BUSSINO T., *L'Inps fornisce le nuove linee guida ai propri Ispettori*, Working Paper n. 65/2008, p. 31.

Para profundizar sobre el tema: DE SIMONE G, La "fine del lavoro" è anche la fine del diritto del lavoro?, *Lavoro e diritto* no. 1 (inverno 1998), Società Editrice Il Mulino ,17-28 p; CARUSO A.R., , GIOLI G., Il popolo delle partite Iva: i rischi della riforma, *Bolettino ADAPT*, Disponible en:

http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/1733712_PartiteIva_ir.pdf

Ahora bien, también se deberá estar muy atentos con los cambios realizados por el *Jobs Act*, pues como ya lo ha mencionado la doctrina, con la eliminación del “*co. co. pro*” el nuevamente “*co. co. co*” es muy vulnerable a esconder un trabajo subordinado, problemática que ya ha sido advertida por el legislador pues con el Decreto Legislativo número 81 del 15 de junio del 2015, titulado “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”, pues de esta manera se intenta luchar directamente contra la situación de los falsos autónomos, ya que este artículo establece que a partir del 1 de enero de 2016, se aplicará la disciplina del trabajo subordinado también a las relaciones de colaboración que se concreten en una prestación de trabajo exclusivamente personal, continuativa, de contenido repetitivo y de las cuales el contenido de la ejecución sean organizadas por el cliente también en relación al tiempo y el lugar del trabajo. Véase: El artículo segundo: “*Riconduzione al lavoro subordinato*», stabilisce al comma 1: «A far data dal 1° gennaio 2016 si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”. El decreto legislativo número 81 es disponible en : <http://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-06-24&atto.codiceRedazionale=15G00095>

Es decir, se habla de una reconducción al trabajo subordinado para dar protección a lo que podría ser en realidad un falso autónomo. Lo establecido anteriormente por el legislador, no es nada menos que una drástica atenuación a las tutelas del derecho del trabajo subordinado, en específico, a lo relacionado con consecuencia sancionadora del despido ilegítimo del trabajador como lo menciona el profesor Tiraboschi. *Cfr.* TIRABOSCHI M., *Teoria e pratica dei contratti di Lavoro*, Adapt University Press,

2015, p. 65.

Como hemos visto y como refiere el profesor Adalberto Perulli, el legislador se ha preocupado por reprimir la forma fraudulenta del trabajo autónomo, en lugar de crear un cuadro que regule y que promocioe las prestaciones personales de trabajo independiente, pues partimos de presupuesto que estos falsos autónomos son en gran parte trabajo subordinado disfrazado. Cfr. PERULLI A., *Un Jobs Act Per Il Lavoro Autonomo: Verso Una Nuova Disciplina Della Dipendenza 17 Economica?*, Wo 235/2015, 15 p.

Para complementar el tema del trabajo autónomo en general: LUZZANA M., *Sobre el tema consultese “Il lavoro a progetto: spunti di comparazione con le discipline in Europa,* Bolletino ADAPT. Disponible en http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/16474luzzana_colia.pdf ; MARTELLONI F., La Zona Grigia Tra Subordinazione e Autonomia e il Dilemma del Lavoro Coordinato nel Diritto Vivente, *Diritto delle relazioni industriali.*, n.3, 2010, pag. 647; SANTORO C., Il Comitato Economico e Sociale Europeo si esprime sul fenomeno dell'abuso della qualifica di Lavoratore Autonomo, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc.1, 2014, pag. 26; PERULLI A. *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, en CASALE G., *The Employment relationship: a comparative overview*, Ginevra, ILO, pp. 137-167.

5. La Seguridad Social del Trabajo Autónomo en Italia

La seguridad social para los trabajadores autónomo en Italia dependerá del tipo de trabajador, es decir, se deberá saber si se es un trabajador autónomo o un trabajador parasubordinado pues los requisitos, los derechos y la normativa aplicable para poder gozar de este tipo de derechos dependen estrictamente si se es un trabajador autónomo o un parasubordinado; situación bastante criticada por la doctrina italiana, pues algunos

autores, como el profesor Davidov Guy abogan por el establecimiento de un derechos del trabajo mínimos para todas las categorías de trabajadores, sin importar si se es un trabajador autónomo, parasubordinado e incluso subordinado, pues para ellos la realidad del mercado de trabajo italiano ha superado por mucho la diferencia entre estos tipos de trabajadores. *Op.cit.* DAVIDOV G, FREEDLAND M., *The Subjects of Labor law: "Employees" and Other Workers*, in Research Handbook In Comparative Labor Law. (Disponible en: <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/The%20Subjects%20of%20Labor%20law%20.pdf>) . La doctrina italiana se ha interesado sobre el tema, por ejemplo, GHERA, E, "La cuestión de subordinación en Italia, *Debate Laboral*, N° 4, Costa Rica, 1989, p. 48. También GIUHNI, *Il diritto sindel lavoro neglianni '80*, *Di ri*, 1980, p. 373 .

Al respecto también consúltese al profesor Alfredo Sánchez que menciona la posibilidad de una protección social universal. SÁNCHEZ CASTAÑEDA A., *Las transformaciones del Derecho del Trabajo*, UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006, p. 182. También a

En relación con los derecho de la seguridad social de los trabajadores autónomos es necesario saber si éstos entran en el grupo de libre profesionista o en el de trabajador autónomo manual, pues cada una de estas categorías tiene distintas disposiciones y procedimientos respecto a estos derechos.

Las *casse previdenziali* (cajas de previdencia profesional) son también llamadas fondos autónomos y son entidades que tiene como principal actividad la recaudación y gestión de las contribuciones de la seguridad social de sus miembros. Su fundamento se encuentra en el Decreto Legislativo del 30 de junio de 1994, número 509 y el Decreto del 10 de febrero de 1996, número 103. El Decreto número 509 puede ser consultado en: <http://www.cassaforense.it/media/1045/decreto-legislativo-30-giugno-1994-n-509.pdf>; mientras que el numero 103 en la siguiente enlace: <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:1996;103>

Entre las más importantes se encuentran: la *Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Forense* (<http://www.cassaforense.it/>); la *Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Dottori Commercialisti* (<http://www.cnpadc.it/>) ; la *Cassa Nazionale di Previdenza dei Ragionieri* (<http://www.cassaragionieri.it/cpsw/ControllerRedirect.do?fnzCod=CPFurhom>) y la *Cassa Nazionale di previdenza ed assistenza a favore degli avvocati* (<http://www.cassaforense.it/>).

Sobre el tema específico de las cajas de previdencia social puede consultar: CALZOLAIO S.,

Le casse previdenziali private sono amministrazioni pubbliche, *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale* , Vol. 16, no. 1 (marzo 2013), Società Editrice Il Mulino, 2013, p.p 221-240

La *gestione separata del Istituto Nazionale della Previdenza Sociale* es un fondo de pensiones financiado por las contribuciones de seguridad social obligatorias de los trabajadores, su fundamento está en el artículo 2, c. 26 de la Ley 335/95 (también conocida como *Riforma Dini*). La ley puede ser consultada: <http://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1995-08-16&atto.codiceRedazionale=095G0382¤tPage=1>

La Inscripción a la *gestión separata*, tal y como establece el artículo segundo, numeral 26 de la Ley 355/95, es obligatoria para diversos tipos de trabajadores como lo son: los libres profesionistas de los cuales no este prevista una *cassa prvidenziali*, las *collaboarzione cooordinate e continuative*, las categorías de los vendedores a domicilio, los beneficiarios a una beca de estudio o de investigación, los médicos con contrato de formación de especialidad, los voluntarios del Servicio Civil Nacional, etc. Para mayor información diríjase al sitio web del INPS: <http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=5768>

La seguridad social del trabajador parasubordinado, como lo hemos expuesto con anterioridad, será gestionada por el INPS a través de la inscripción a la *gestione separata* y la contribución será pagada por ambas partes, esto es, el trabajador deberá pagar 2/3 contribuciones, mientras que el empleador solo 1/3 de las contribuciones.

Para mayor información se debe consultar: Gestione Separata, INPS. <https://www.inps.it/docallegati/mig/doc/pubblicazioni/miniguide/minparasubordinati.pdf> ; Para consultar la ley 335/95 en el siguiente link: <http://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1995-08-16&atto.codiceRedazionale=095G0382> y también “ versamenti volontari per i lavoratori parasubordinati” <https://www.inps.it/portale/default.aspx?SID=0%3B5773%3B6118%3B6145%3B6150%3B6152%3B&lastMenu=6152&iMenu=1>

La incapacidad por enfermedad es una indemnización concedida a los trabajadores cuando se produce una enfermedad que determina la incapacidad para trabajar. Consúltese la pagina web del INPS relacionada con la incapacidad por enfermedad: <http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=5803>

Este derecho de incapacidad por maternidad se contempla para todas las categorías incluidas en la *gestione separata* y su duración será de 5 meses (dos meses primeros antes del parto y tres después de éste). Este derecho fue extendido también a los trabajadoras parasubordinadas en el año del 2007. Para mayor información consúltese: <http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=5804>

El permiso por maternidad o paternidad podrá disfrutarse una vez finalizado la incapacidad de maternidad y su duración es de tres meses durante el primer año de vida del niño. La legislación aplicable es la Ley número 335 del 8 agosto 1995 y el Decreto Legislativo número 151 del 26 de marzo del 2001. La Ley puede ser consultada en: <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1995-08-08;335> , mientras

que el Decreto legislativo Número 151 en:
<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/23/15G00164/sg>. También puede consultarse la página del INPS sobre el permiso de maternidad y paternidad:
<http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=5885>

Para profundizar sobre el tema de la seguridad social en general puede consultar:
CHIARELLO G., *Previdenza sociale*, Padova, CEDAM, 1971, 990 p;

COMMISSIONE EUROPEA, *I diritti de previdenza sociale in Italia*, 2012, Unione Europea, 31 p. (Disponible en:
http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Italy_it.pdf); BORELLA M., SEGRE G., Le pensioni dei lavoratori parasubordinati: prospettive dopo un decennio di gestione separata, in *Politica economica - Journal of Economic Policy*, 1/2009, pp. 75-103; GIUBBONI S., Il lavoro atipico nei regolamenti europei di sicurezza sociale, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 4/2013, pp. 693-710.

BIBLIOGRAFÍA

- A. PODETTI Humberto, Los principios del Derecho del Trabajo, *Derecho Del Trabajo*, Año XXVI, No. 8, Agosto, 1966.
- AA.VV., *Trabajo y Empleo, Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant lo Blanch, España, 1999, p. 50;
- UGARTE CATALDO J., La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo, *Gaceta Laboral*, vol.11, n.1, 2005.
- ABDALLAH L, *Casos de flexibilidad, Laboral en Centroamérica. Asociación de Servicios de Promoción Laboral*. San José, Costa Rica, 2001.
- ALAIMO V., KAPLAN D., *Empleos para crecer*, Banco de Desarrollo Interamericano, 2015.
- ALBERTO VALDÉS A., El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, no 26, 2000.
- ALBIOL MONTESINOS I., En torno a la polémica ajenidad/dependencia, *Cuadernos de Derecho del trabajo*, Valencia, núm., 1, 1971.

ALPILLUELO MARTÍN, M, *Los derechos sociales del trabajador autónomo: especialmente del pequeño y del dependiente*, Tirant lo Blanch. Valencia, 2006.

ALVAREZ ALEDO C., Nuevas dualidades del mercado laboral, *Revista de ciencias sociales*, Nº 140-141, 1997.

ÁLVAREZ DEL CUVILLO A., El régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente, en Cruz Villalón J., Valdés Dal Re, Fernando(directores), *El Estatuto del Trabajo Autónomo Madrid, La Ley*, 2008.

APELLA I., Los trabajadores independientes y el sistema de seguridad social. El caso del Gran Buenos Aires, en *Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina*, 2008.

ARAMENDI SÁNCHEZ P., El contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente, *Documentación Laboral*, núm. 81, 2007.

ARANCIBIA FERNANDEZ F., Flexibilidad Laboral: Elementos Teórico conceptuales. Para su Análisis, *Revista de Ciencias Sociales*, Nº 26, Primer Semestre, 2011.

AROZAMENA LASO A., Aspectos Constitucionales de la Ley del Estatuto de Trabajo Autónomo, *Documentación Laboral*, núm.85, 2009

ARUFE VARELA A., Las fuentes normativas de derecho comparado aparentemente inspiradoras del régimen legal de nuestros trabajadores autónomos económicamente dependientes, *Justicia Laboral*, núm. 39, 2009.

ARUFE VELA A., Las fuentes normativas de derecho comparado aparentemente inspiradoras del régimen legales de nuestros trabajadores autónomos dependientes, *Justicia Laboral*, núm. 39, 2009.

BALIBREA L.; GIL SALVADORA T., Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género, en *X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación. Servicio de Publicaciones*, 2001.

BALLESTEROS PASTOR I., La prevención de riesgos del trabajador por cuenta propia en la Ley del Estatuto de trabajo autónomo: situación actual y cuestiones pendientes, *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, núm. 221, 2009.

BALLESTEROS PASTOR I., RETA: Las actuales peculiaridades en materia de acción protectora, *Documentación laboral*, núm. 69, 3, 2003.

BALLESTRERO M.V., L'ambigua nozione di lavoro subordinato, en *Lavoro e Diritto*, vol. 1. 1987.

BANCO MUNDIAL; *Conectarse para trabajar: Cómo las TIC amplían las oportunidades de empleo en todo el mundo.*

BARAJAS MONTES DE OCA Santiago, *Los Contratos Especiales De Trabajo*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1992.

BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Societa editrice libraria, Milano, 1901.

BARBERIS F., *La ridefinizione del concetto di subordinazione in italia e in Europa*, Università degli Studi di Milano, 2014.

BARRIO CALLE M.A., *Regulación legal de los trabajadores autónomos dependientes*, Arazandi Social, 2007, pg. 1801 – 1813;

BARRIOS BAUDOR G., *Tratado del trabajo autónomo*, Thomson Aranzadi, España.

BARRIOS BAUDOR G., Régimen Profesional del Trabajo Autónomo, en SEMPERE NAVARROA.V., *Comentarios al Estatuto de Trabajo Autónomo*, Aranzadi, 2010.

BAYLOS GRAU A., La “huida” del Derecho del Trabajo: tendencias y límites de la deslaboralización, en ALARCÓN M. y MIRÓN M. (Coords.): *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*, Madrid, 2000.

BAYON CHACON G., El concepto de dependencia en el Derecho del Trabajo, en *Revista de Derecho Privado*, 1961.

BENSUSÁN AEREOUS G., *La discriminación laboral en México. Ponencia presentada en el marco del evento denominado Diagnóstico sobre el estado que guarda la discriminación en México*, CONAPRED y el CIDE, México, 2011.

BENSUSÁN AEREOUS G., Reforma Laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México, *Serie Estudios y Perspectivas*, No. 143, CEPAL, 2013.

BENSUSÁN G., Estándares laborales y calidad de los empleos en América Latina, *Perfiles latinoamericanos*, vol. 17, no 34, 2009.

BENSUSÁN G., *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. Inst. Internacional de Estudios Laborales, 2007.

BERLTRÁN DE HEREDIA RUIZ I., La extinción del contrato autónomo dependiente: análisis de su regulación jurídica, *Arazandi Social*, núm. 4, 2008.

BERSIN J., Global Human Capital. *Leading in the new world o work*, Delolte Univeristy Press, 2015.

BERTANAOU F., MAURIZIO R., Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina, Organización Internacional del Trabajo, 2011.

BERTANOU F. M, *Economía Informa, Trabajadores Independientes y Cobertura de la Seguridad social en Argentina, Chile y Uruguay*, OIT, 2007.

BERTON F, Il lavoro parasubordinato in Italia: tra autonomia del lavoratore e precarietà del lavoro, *Rivista italiana degli economisti*, Vol. 28, no. 1, aprile, 2005.

BIAGI M. TIRABOSCHI M., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè editore, 2007.

BIAGI M., TIRABOSCHI M., Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un "tertium genus" o codificazione di uno "Statuto dei lavori"?, in *Lavoro e diritto* , n. 4, Società Editrice Il Mulino, 1999.

BLASCO LAHOZ J.F., *La reforma de la seguridad Social: El pacto Toledo y su desarrollo*, Tirant lo Blanch, 1997.

BOLOGNA Sergi, FUMAGALLI A., *Il lavoro autonomo di seconda generazione : scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli, 1997.

BONICA R., CALCAGNO C., *Il lavoro autonomo : collaborazioni, lavoro a progetto, lavoro occasionale, lavoro accessorio, schemi contrattuali*, Milano, IPSOA, 2006.

BORELLA M., SEGRE G., Le pensioni dei lavoratori parasubordinati: prospettive dopo un decennio di gestione separata, in *Politica economica - Journal of Economic Policy*, 1/2009.

BOUFFARTIGUE, P, ¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?, en *sociología del Trabajo*, n. 29, 1996.

BRABHAM C., Crowdsourcing as a model for problem solving an introduction and cases, *Convergence: the international journal of research into new media technologies*, vol. 14, no 1, 2008.

Brollo M. [et al.], *Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, UTET giuridica, 2013.

BUEN LOZANO N., *Derecho del trabajo*, Tomo I, 13ª ed., Porrúa, México, 2000-

BUEN LOZANO N., *El desarrollo del derecho del trabajo y su decadencia*, Porrúa, México, 2005.

BUEN UNNA C. de, “El contrato de prestación de servicios profesionales, vía fraude laboral”, en KURCZYN VILLALOBOS P. y PUIG HERNÁNDEZ C., (Coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, IIJ-UNAM, México, 2003.

BUSSIN T., *Le collaborazioni coordinate e continuative : orientamenti giurisprudenziali in materia di lavoro parasubordinato*, Napoli , Finanze & lavoro, 2001.

CAAMANO ROJO E., Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico, *Rev. derecho* (Valdivia), vol.18, n.1, pp. 25-53.

CAAMAÑO ROJO E., Las contrataciones atípicas y el contrato de trabajo a tiempo parcial, en *Revista de Derecho*, Universidad Austral de Chile, Valdivia, volumen X, diciembre, 1999.

CAAMAÑO ROJO E., La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del Derecho del Trabajo, *Revista Laboral Chilena*, Diciembre, 2004.

CAAMAÑO ROJO E., La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del Derecho del Trabajo, *Revista Laboral Chilena*, Diciembre, 2004.

CAAMAÑO ROJO E., Las Transformaciones Del Trabajo, La Crisis De La Relación Laboral Normal y el Desarrollo del Empleo Atípico, *Revista de Derecho* (Valdivia), 2005.

CALVO GALLEGO J.F., Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, no. 81, 2005.

CALZOLAIO S., Le casse previdenziali private sono amministrazioni pubbliche, *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale* , Vol. 16, no. 1 (marzo 2013), Società Editrice Il Mulino, 2013.

CARINCI F. (et al)., *Subordinazione e autonomia : vecchi e nuovi modelli*, Franco, Torino : UTET, 1998.

CARINCI F., TIRABOSCHI M., *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, Adapt labour studies e-book series n. 37.

CARINCI, F., BROLLO M., *Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, UTET, 1998.

CARNOY M., ALBORÉS, J., *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza, 2001; DE LA GARZA TOLEDO E., Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. *El trabajo del futuro y el futuro del trabajo*, 2001.

CARRASCO PEREA R., El Autoempleo y la Economía Social, en VV:AA, *El espacio social y el empleo en la construcción europea*, Federación de Cajas de Ahorro Vadco-Navarras, Vitoria-Gasteiz, 1998.

CARRASCO PEREA R., El empleo por cuenta propia en España: un análisis empírico, centro de Estudios Monetarios y Financieros, Madrid, 1995.

CARUSO A.R. , GIOLI G., Il popolo delle partite Iva: i rischi della riforma, *Bolettino ADAPT*.

CASAS BAAMONDE M., Las transformaciones del trabajo y el futuro del derecho del trabajo, *Revista gallega de empleo*, Nº. 10, 2000.

CASTELLS M., Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa, en Castells M. y Esping-Andersen, Gøsta, *La transformación del trabajo*, España, Colomers: La Factoría Cultural, 1999.

CASTRO ARGÜELLES M.A., Caracterización del Contrato de Trabajo , en GARCÍA MURCIA J. (Coord.), Trabajo Asalariado, Trabajo Autónomo, Trabajo no Lucrativo: una mirada retrospectiva la doctrina del Tribunal central del trabajo, Ediciones Laborum, España, 2007.

CECCHINI S, MARTÍNEZ, R., *Protección social inclusiva en América Latina: una mirada integral, un enfoque de derechos*, CEPAL, 2011.

CEREZO MARISCAL J. M., y RUIZ CIRIZA J., Los “falsos Autónomos”, Fundación Eurolingua, 2004.

CERVILLA GARZÓN M. J., *La protección por cese de actividad para los autónomos independientes : cese protegido, ámbito subjetivo y dinámica de la prestación*, Albace, 2013.

CERVILLA GARZON M., La cobertura social de los trabajadores autónomos ordinarios cuando se produce el cese de su actividad en el ordenamiento jurídico español, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, n.38, 2012.

CERVILLA GARZÓN M.J., La cobertura social de los trabajadores autónomos ordinarios cuando se reproduce el cese de su actividad en el ordenamiento español, en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Valparaíso*, XXXVIII, 2102.

CETRÁNGOLO O., *Desempeño del Monotributo en la formalización del empleo y la ampliación de la protección social*, Documento de Trabajo de la OIT, 2013.

CHARMES J., *Les origines du concept de secteur informel et la récente définition de l'emploi informel*, World Bank, 2002; TINE M., ¿Hasta qué punto y cómo puede conceptualizarse el trabajo informal?, *Laboreal*, Vol IX, Iss 2, 2013.

CHIARELLO G., *Previdenza sociale*, Padova, CEDAM, 1971.

CIUDAD REYNAUD A., Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo en América Latina, en KURCZYN VILLALOBOS P. (Coord.), *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América*, IIJ-UNAM, México, 2006.

CLAVERO B., Institución de la reforma social y constitución del Derecho del Trabajo, *Anuario de Historia del Derecho Español*, LIX (1989), 859-884, p. 872; *Modelos de Estado y Crecimiento del Estado*, 2008.

COMISIÓN EUROPEA, *Libro Verde de la Comisión. Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, noviembre, 2006.

COMMISSIONE EUROPEA, *I diritti de previdenza sociale in Italia*, Unione Eropea, 2012.

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, *Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente*, Dictamen de iniciativa, 2008.

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA, *Análisis del régimen Especial de Trabajadores autónomos en el sistema nacional de la seguridad social*, 2003.

CONSEJO NACIONAL DE AHORRO PARA EL RETIRO, *Estudio sobre Trabajadores Independientes/Informales*, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 2014.

CORVINO A., PASQUINI F. (a cura di), *Il lavoro a a progetto dopo la circolare Damiano*, Dossier ADAPT, n. 1, 2008.

CRUZ VILLALÓN J., El proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado, p. 180, en VV.AA, *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo*, Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán, Tecnos, 1999.

CRUZ VILLALÓN J., La tutela colectiva de los trabajadores autónomo de sus intereses profesionales, *Relaciones Laborales*, núm. 7/8, 2000.

CRUZ VILLALÓN J., Outsourcing y relaciones laborales, en VV.AA., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del Trabajo*, Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España, 2000.

CRUZ VILLALÓN, J. (edición preparada por): Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo, en *Estudios en homenaje al Profesor José Cabrera Bazán*. Tecnos. Madrid, 1999.

CUADRADO ROURA, Juan R., (director y coordinador), Empleo autónomo y empleo asalariado. Análisis de las características y comportamiento del autoempleo en España, 1ª edición, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Informes y Estudios, 2004.

CUEVA M. de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo. Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, Tomo I, 22ª ed., Porrúa, México, 2009.

D'ANTONNA M., *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia, in Lavoro subordinato e dintorni. Comparazione e prospettive*, a cura di Marcello Pedrazzoli, Ed. Il Mulino, Trento, 1989, pág. 43, 1989.

DAVIDOV G, FREEDLAND M., *The Subjects of Labor law: "Employees" and Other Workers*, in Research Handbook In Comparative Labor Law.

DE BUEN C., *El contrato de prestación de servicios profesionales*, vía de fraude laboral.

DE LA VILLA GIL, L.E., El Concepto de Trabajador, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, nº 100, 2000.

DE SIMONE G, La "fine del lavoro" è anche la fine del diritto del lavoro?, *Lavoro e diritto* no. 1 (inverno 1998), Società Editrice Il Mulino , 1998.

DELEECK H., *L'effèr Matthieu*, Revue Droit Social, 1979.

DESDENTADO DAROCA E., *Lecciones de trabajo autónomo : régimen profesional y protección social*, España, 2015.

DESDENTADO DAROCA E., *Lecciones de trabajo autónomo : régimen profesional y protección social*, España, 2015.

DIAS L. E., Sobre la cobertura de la seguridad social de los trabajadores independientes: Cobertura previsional de los trabajadores independientes, *Estudios Socio-Jurídicos*, volumen 10, número 2, Julio Diciembre, Colombia, 2008.

DONKIN R., *Il futuro del lavoro*, Gruppo 24 Ore, Milano, 2011.

ERMIDA URIARTE O. y HERNÁNDEZ ÁLVAREZ O., Crítica de la subordinación, en Kurczyn Villalobos P y Puig Hernández C. (Coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, IIJ-UNAM, México, 2003, p. 272.

FABRE A., *Le régime du pouvoir de l'employeur*, LGDJ, Francia, 2010.

FERNADEZ LÓPEZ M. F., Los derechos fundamentales de los trabajadores autónomo es económicamente dependientes, *Revista de Derecho Social*, núm. 42, 2008.

FILIPPO V., Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, in Michele Tiraboschi (a cura di), *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale*, ADAPT Labour studies E-book series, 2013, n. 10.

FREIJE S., *El empleo informal en América Latina y el Caribe: Causas, consecuencias y recomendaciones de política*, Inter-American Development Bank, 2002 .

Freije Samue, *El empleo informal en América Latina y el Caribe: Causas, consecuencias y recomendaciones de política*, Inter-American Development Bank, 2002.

FREIRE SEOANE M. Jesús., Los jóvenes y la flexibilidad laboral, *Cuadernos de Economía - Spanish Journal of Economics and Finance*, vol. 32, issue 89, 2009.

GALA VALLEJO C., Régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, 2003.

GANDÍA López J., GIMÉNEZ Toscani D. *El régimen profesional y de seguridad social de los trabajadores autónomos*, El Derecho Editores, 2010.

GARCÍA JIMÉNEZ, M. y MOLINA NAVARRETE, C., El estatuto profesional del trabajo autónomo: diferenciando lo verdadero de lo falso, Tecno. Madrid, 2008.

GARCÍA M., *Empleo protegido en España: análisis de la normativa legal y logros alcanzados*, CERMI, 2007.

GARCÍA MÁYNEZ E., *Introducción al estudio del derecho*, 57ª ed., Porrúa, México, 2004.

GARCÍAS GARCÍA E. Nuevas tecnologías y mercado de Trabajo, Especial Atención al caso Español, en *Economía Industrial*, No. 348, 2002.

GÉRARD LYON-CAEN, *Le droit du travail no salarié*, Ed. Sirey, Paris, 1990.

GHERRA E., *Il nuovo diritto del lavoro : subordinazione e lavoro flessibile*, Torino, Giappichelli, 2006.

GHERRA, E., “La cuestión de subordinación en Italia, *Debate Laboral*, N° 4, Costa Rica, 1989.

GIACOBBI G., *Il lavoro autonomo : contratto d'opera*, Milano, Giuffrè, 2009.

GILES A., New forms of employment, en KURZCYN VILLANUEVA P., *Relaciones laborales en el siglo XXI*, IJ-UNAM, México, 2001.

Giles Anthony, New forms of employment, en Kurzcyn Villanueva, *Relaciones laborales en el siglo XXI*, IJ-UNAM, México, 2001.

GIUBBONI S., Il lavoro atipico nei regolamenti europei di sicurezza sociale, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 4, 2013.

GODINO REYES M., Derechos Profesionales, en SEMPERE NAVARROA.V., *Comentarios al Estatuto de Trabajo Autónomo*, Aranzadi, 2010.

GODINO REYES M., Fuentes de Régimen profesional, en BARRIOS BAUDOR G. (Coord.), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Thomson Reuters, España, 2010, p. 85. y Arozamena Laso A., González Alonso A., *Aspectos constitucionales de la Ley del estatuto del Trabajo Autónomo*, en *Documentación laboral*, , N° 85, 2009.

GOERLICH PESET J.M., La noción de trabajo autónomo económicamente dependiente problemática y método, *Justicia Laboral*, núm. 33, 2008.

GOLDIN A., Las fronteras de la dependencia, *Relaciones Laborales*, Madrid, núm. 3, 1990.

GÓMEZ CABALLERO P., Los trabajadores autónomos y la Seguridad Social: campo de aplicación y acción protectora del RETA, Tirant lo Blanch, Colección Laboral, Valencia, 2000.

GONZÁLEZ de Lena F., *Un futuro para el trabajo en la nueva sociedad laboral*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, España, 2004.

GRAHAM FERNANDÉZ L., El Contrato de Trabajo, *Jurídica-Anuario*.

GRANDI M., PASSARELLI G., *Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro*, Angeli, Milano, 1999.

GUITIÉRREZ-SOLAR CALVO B., El autónomo económicamente dependiente: problemática y método, *Revista Aranzadi Social*, N. 23.

GÜNTHER I., Informal employment in developing countries: opportunity or last resort?, in *Journal of development economics*, vol. 97, no 1, 2012.

GUTIERREZ-SOLAR CALVO C. B., El autónomo económicamente dependiente: problemática y método, *Aranzadi social*, núm. 5, 2002.

HERNÁNDEZ C. A., y VÁSQUEZ Y. N., Subcontratación: relación laboral encubierta, en Telos, *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 2012, vol. 14, no 3, 2012.

HERNÁNDEZ NIETO J. A., La desnaturalización del trabajador autónomo: el autónomo dependiente, en *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, ISSN 1576-2904, N° 11, 2010.

HEROS PEREZ Albela, La frontera entre el Trabajo Subordinado y el Trabajo Independiente, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Nueva Serie, México, año XXXV, no. 105, septiembre-diciembre, 2002.

ICHINO P., *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1989.

INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, 2005.

INEGI, *Indicadores de ocupación y empleo cifras oportunas*, octubre de 2015.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, *Glosario de términos*, 2012.

KAHALE CARRILLO D., Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: ¿Avance o retroceso?, *Revista de Derecho*. 2006.

KAHALE CARRILLO D., Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: ¿Avance o retroceso?. *Revista de Derecho*, julio.

KAHALE CARRILLO, DJAMIL T., “Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral”, en *Gaceta Laboral*, Vol. 9, No. 3, Venezuela, 2003.

KUCERA D., RONCOLATO L., El trabajo informal. Dos asuntos clave para los programas políticos. *Revista Internacional del trabajo*, vol. 127, no 4, 2008.

KURCZY VILLALOBOS P., *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003.

KURCZYN P., (coord.), *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, UNAM, México, 2003.

KURCZYN VILLALOBOS P., *¿Hacia un nuevo Derecho del Trabajo?*, Estudios jurídicos, núm., 45, UNAM, 2003.

KURCZYN VILLALOBOS P., El contrato laboral; decadencia o modificación, *Revista Latinoamericana de Derecho*, México, III, 5, enero-junio de 2006.

KURCZYN VILLALOBOS P., *Las nuevas relaciones de trabajo*, Porrúa, UNAM, México, 1999. CUEVA DE LA M., *El nuevo derecho mexicano*

del trabajo. Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales, Tomo I, 22ª ed., Porrúa, México, 2009.

KURCZYN VILLALOBOS P., *Las nuevas relaciones de trabajo*, Porrúa, UNAM, México, 1999.

KURCZYN VILLALOBOS P., REYNOSO CASTILLO C., SÁNCHEZ-CASTAÑEDA A., *El derecho laboral globalizado*, UNAM, México, 2007.

KURCZYN VILLALOBOS P., *Trabajos especiales*, en Kurczyn Villalobos, Patricia (Coord.), *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América*”, UNAM, México, 2006.

LEDESMA CÉSPEDES C., *Estudios Regional Sobre Trabajo Autónomo y Economía Informal*, OIT/Oficina Regional para América Latina, , 2013.

LÓPEZ ANIORTE M. C., *Ámbito subjetivo del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*, cit., 2000.

LÓPEZ I MORA F., “Un año y medio de Estatuto del Trabajo Autónomo y su infradesarrollo: y en eso llegó una gran crisis económica”, en *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, vol. 96, 2009.

LOPEZ I MORA F., *El Trabajo Autónomo en España*, CIRIEC-España.

LÓPEZ I MORA F., *Trabajo autónomo, Estado Social y la expansión de su Estatuto* en MORGADO PANADERO P. (Coord.), *Trabajo Autónomo e Igualdad: reflexiones desde el Derecho del Trabajo*, Aranzadi, 2010.

LUJÁN ALCARAZ J., “*La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo: contribución al estudio del ámbito de aplicación subjetivo del Derecho del Trabajo*”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994.

LUNARDON F., L’evoluzione del concetto di subordinazione nell’elaborazione dottrinale, en *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, n. 21, 1998.

LUQUE PARRA M., La (re)definición del concepto de «trabajador» en el ámbito de las nuevas tecnologías a la luz del derecho de propiedad industrial y de propiedad intelectual, *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías*.

LUZZANA M., *Sobre el tema consultese “Il lavoro a progetto: spunti di comparazione con le discipline in Europa*, Bolletino ADAPT.

LYON CAEN G., *Le Travail non salarié*, editions Sirey, Paris, 1990 citado en BANO et al, *Lavoro autónomo*, Torino, UTET, XVII, 2003.

MAGNANI M.; TIRABOSCHI M., *La nuova riforma del lavoro*, – Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92, Giuffrè Editore, 2012.

MALONEY W. *Does informality imply segmentation in urban labor markets? Evidence from sectoral transitions in Mexico*, World Bank Economic Review, vol. 13, núm. 2.

MALONEY WILLIAM F, *Informality Revisited*, World Development, vol. 32, núm. 7, 2004.

MANRIQUE VILLANUEVA E., *Introducción al concepto de derecho del trabajo y su vínculo con las formas de trabajo independiente, parasubordinado y autogestionario*, U. Externado de Colombia, 2013.

MARONGIU N., *La seguridad en el derecho de la seguridad social italiano. En particular en la parasubordinación y en los modelos nuevos de trabajo atípico y flexible. En Aportaciones al debate comunitario sobre "flexiseguridad"*. La Ley. Grupo Wolters Kluwer., 2007.

MARQUET GUERRERO P., El contrato y la relación de trabajo, en KURCZYN VILLALOBOS, Patricia y PUIG HERNÁNDEZ C., (Coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, IIJ-UNAM, México, 2003.

MARQUET GUERRERO P., El contrato y la relación de trabajo, KURCZYN VILLALOBOS P. y PUIG HERNÁNDEZ C. (Coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, IIJ-UNAM, México, 2003.

MARTELLONI F., La Zona Grigia Tra Subordinazione e Autonomia e il Dilemma del Lavoro Coordinato nel Diritto Vivente, *Diritto delle relazioni industriali.*, n.3, 2010.

MARTELLONI F., Semaforo Verde Alle Badanti «A Progetto»: Un'interpretazione Osteggiata Dalla Riforma Fornero, en *Rivista Italiana di diritto dil lavoro*, fasc.2, 2013.

MARTIN VALVERDE A., Trabajo asalariado y trabajo autónomo en el Derecho Comunitario Europeo.

MARTIN VALVERDE A., Trabajo asalariado y trabajo autónomo en el derecho comunitarios europeo, en CRUZ J., (Coord.), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de las fronteras del Derecho del trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid.

MARTINES BARROSO M.A., La ley y el Reglamento del Estatuto del Trabajo Autónomo: puntos críticos, *Actualidad laboral*, núm. 11, 2009.

MARTINEZ ABASCAL V. A., El Estatuto del Trabajo Autónomo: alcance protector y linderos del derecho del trabajo, *Revista Doctrinal*, Vol. 1, Nº. 3 , 2008.

MARTINEZ ABASCAL V.A., El estatuto del trabajo autónomo: alcance protector y linderos del Derecho del Trabajo, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, Vol. 1, núm. 3 , 2008.

MARTÍNEZ BARROSO M., Régimen profesional Común del Trabajador Autónomo, en BARRIOS BAUDOR G., Tratado del Trabajo Autónomo, Thomson Aranzadi, España, 2010.

MARTÍNEZ BARROSO M., *Régimen Profesional, Prevención de Riesgos y Derechos Colectivos de los Trabajadores Autónomos*, Madrid, CEF Centro de Estudios. España, 2006.

MASSAGLI E., “*I co.co.co. sono i co.co.pro. del futuro*”, Bollettino ADAPT, 27 febbraio 2015.

MATEOS BEATO A., El trabajador autónomo en la prevención de riesgos laborales, *Anuario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2005.

MENNI A., “Cómo rebuscársela: trabajo informal en tiempos de crisis”, en *Política y cultura*, Nº. 22, 2004.

MERCADER UGUINA J.R., La acción protectora de los Regímenes especiales, en DESDENTADO BONETE A., *Seguridad Social. Manual de Formación*, CGPJ, Madrid, 2002.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Glosario de empleo y relaciones laborales*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, *Un estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo, Informe de la Comisión de*

Expertos, designado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, octubre 2005.

MISCIONE M, *Le collaborazioni autonome dopo il Jobs Act*, 2015.

MONEREO PÉREZ J., *Los derechos de protección social de los trabajadores autónomos*, Granada, Comares, 2009.

MONTOYA MELEGAR A., *El contrato del TRADE. La ley y el reglamento. Cuadernos civitas*, Madrid, 2009.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, MARTÍN JIMÉNEZ, Rodrigo, *El Estatuto del Trabajo Autónomo. Comentarios a la Ley 20/2007, de 11 de julio*, 1a edición, Navarra: Thompson-Civitas, 2007.

MORATO GARCÍA R., *El reconocimiento legal de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente en España*, *Revista Complejus*, volumen 1, núm. .1, 2010.

MUÑIZ FERNÁNDEZ-COSTALES J., *Algunas cuestiones sobre el régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007, de 11 de julio*”, *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, 2008, no 211, 2008.

MURGAS TORRAZA R., TORRES DE LEÓN V, *La relación de Trabajo. Estudios nacionales*, OIT, Panamá, 2001.

MUSOLINO G., *Contratto d'opera professionale*, Milano : Giuffrè, 2014.

NIÑO J., *El concepto de economía informal y su aplicación en México: factibilidad, inconvenientes y propuestas. Estudios demográficos y urbanos*, 2008.

NOVELLA M., Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?, *Lavoro e diritto*, no. 3-4, 4 (estate-autunno 2012), Società Editrice Il Mulino, 2012.

OCDE, *Estudios económicos de la OCDE*, México, 2015.

OECD, *¿Cómo se sitúa MEXICO?*, OECD Employment Outlook 2015.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Cambios en el mundo del trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 95 reunión, OIT, Ginebra, Suiza, 2006.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *El ámbito de la relación de trabajo*, OIT, Ginebra, Suiza, 2003.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Informe VI, *El trabajo decente y la economía informal*, OIT, Ginebra, Suiza, 90ª reunión, 2002.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal*, Oficina Internacional del Trabajo, 2013.

OFICINA REGIONAL PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, *El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos*, Organización Internacional del Trabajo, 2014.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *El trabajo decente y la economía informal*. 90a Conferencia Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2002.

OPPO G., voz *Impresa e imprenditore*, en *Enciclopedia Giuridica*, Treccani, vol. XVI, Roma, p. 4; 1989.

ORDOÑEZ CIFUENTES E., *Breves antecedentes sobre la Organización del Trabajo*, UNAM, págs. 13- 28.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La relación de trabajo*, Oficina internacional de Trabajo, 2005.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE)*, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 1993.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Un vistazo la OIT*; Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Comunicación y de Información Pública, 2007.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO; *Las relaciones de trabajo*, 95 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2005.

PALLINI M., *Il "lavoro a progetto" in Italia e in Europa*, Bologna, Società Editrice Il Mulino, 2009.

PALOMEQUE LÓPEZ M. C., *El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo*. Relaciones Laborales I, 2000.

PALOMINO T., *El futuro blanco y negro*, *Jusris laboral*, Perú, 2003.

PAPAIL J., ROBLES-SOTELOF., *El trabajo femenino independiente en México en época de recesión económica. Los años 2005-2012*, Papeles de Población, no. 82, octubre-diciembre, 2014.

Pasco Cosmópolis M., “Contratos de trabajo, economía informal y empresas de mano de obra”, en Kurczyn Villalobos P. (Coord.), *Decimocuarto encuentro Iberoamericano de derecho del trabajo*, UNAM, México, 2006.

Patricia Kurczyn en Kurczyn Villalobos P., *et al*, *Derecho laboral globalizado*, IIJ-UNAM, México, 2007.

PAVESE A., *Subordinazione, autonomia e forme atipiche di lavoro*, CEDAM, 2001.

PEDERSINI R., Self-employed workers: industrial relations and working conditions, EIRO, 2009.

PERA G., Sulle prospettive di estensione delle tutele al lavoro parasubordinato, en *Rivista italiana di diritto del lavoro*, I, 1998.

PÉREZ ALBELA A., La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, núm. 105, año XXV, septiembre-diciembre, 2002.

PÉREZ AMOROS F., Trabajador autónomo económicamente dependiente en el ordenamiento español una figura controvertida y contradictoria, *Derecho laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, núm. 257, 2015.

PÉREZ AMOROS F., Trabajador autónomo económicamente dependiente en el ordenamiento español una figura controvertida y contradictoria, *Derecho laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, núm. 257, 2015.

PEREZ SUAZO C.; ROJAS MINO I., *La procedencia del contrato a honorarios en la administracion publica: analisis dogmatico y jurisprudencial*, 2007.

PÉREZ VALERA V., *Esbozo histórico del nacimiento y evolución del derecho del trabajo*, 2008.

PERONE G. C., Economía Informal, Trabajo Sumergido y Derecho del Trabajo, Gaceta Laboral, Maracaibo, v. 13, n. 2, 2007.

PERULLI A, Per uno statuto sul lavoro autónomo, in *Diritto Delle Relazioni Industriali*, Vol. 20, N° 3, 2010.

PERULLI A, Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia, in *Lavoro e diritto*, no.2, 2015.

PERULLI A. en CEDON ; UGARTE CATALDO J. L, La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo, en Gaceta Laboral, vol.11, n.1.2005.

PERULLI A. *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, en CASALE G., *The Employment relationship: a comparative overview*, Ginevra, ILO.

PERULLI A., *Il Lavoro autónomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal comitente*, Working Papers CSDLE “MassimoD’Antona”, 272/2015, Venezia, 2015.

PERULLI A., Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomía, in *Lavoro e diritto*, 2/2015.

PERULLI A., *Il “falso” superamento dei cococo nel Jobs Acts.*

PERULLI A., Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autónomo, in *Lavoro e diritto*, 2/1997.

PERULLI A., Il lavoro a progetto, in *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, (a cura di A. Perulli), Giappichelli, Torino, 2004.

PERULLI A., *Il lavoro autonomo : contratto d'opera e professioni intellettuali*, Milano, Giuffrè, 1996.

PERULLI A., Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti, *Lavoro e diritto*, no. 3-4, Società Editrice Il Mulino, 2012.

PERULLI A., *Il Lavoro Autonomo: Contratto d' opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, 1996.

PERULLI A., *Studio sul lavoro economicamente dipendente/lavoro parasubordinato*, Parlamento Europeo, 2003.

PERULLI A., *Trabajo economicamente dependiente (trabajo parasubordinado)*, Estudio elaborado para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo, junio 2003.

PERULLI A., Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza económica, Working Papers, Università Ca' Foscari di Venezia.

PERULLI A., *Un Jobs Act Per Il Lavoro Autonomo: Verso Una Nuova Disciplina Della Dipendenza Economica?*, No 235, 2015.

PLÁ RODRÍGUEZ A. , *Los principios del derecho del trabajo*, Editorial M. B. A, Montevideo, Uruguay, 1975.

RANCI C., *Partite IVA. Il Lavoro autónomo nella crisi italiana*, Società Editrice Il Mulino, Milano, 2012.

RAUSEI P., TAVELLA M., *I contratti di lavoro autonomo : lavoro a progetto, co.co.co, partite IVA e associazione in partecipazione*, Assago, IPSOA, 2013.

REYNOS CASTILLO C., Los atentados al contrato de Trabajo, en KURCZYN VILLALOBOS P., *¿Hacia un nuevo Derecho del Trabajo?*, Estudios jurídicos, núm., 45, UNAM, 2003.

REYNOSO CASTILLO C., “Contratación precaria”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, UNAM, núm. 68, mayo-agosto de 1990.

REYNOSO CASTILLO C., “Las vicisitudes del contrato de trabajo”, en KURCZYN VILLALOBOS P. y PUIG HERNÁNDEZ C., (Coords.),

Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, México, IIJ-UNAM, 2003.

REYNOSO CASTILLO C., *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*, Miguel Ángel, Porrúa, México, 2006.

REYNOSO CASTILLO C., *Los contratos de Trabajo*, Colección Derecho, Serie Estudios, Universidad Autónoma de México, 2011.

REYNOSO CASTILLO C., Situación de trabajo y protección de los trabajadores. Estudio del caso de México, OIT, 1999.

RIFKIN J., El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era, en *Revista Chilena de Derecho Informático*, no. 2, 2003.

RODRIGUEZ ENNES, L., El singular renacimiento de la autonomía de la voluntad y la "locatio conductio operarum et operis" como consecuencia de la presente depresión económica, en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, Valparaíso , n. 32, p. 183-208, jun. 2009.

RODRÍGUEZ- PIÑEIRO M., y BRAVO FERRER, Contrato de trabajo y autonomía del trabajador, en CRUZ VILLALÓN J. (Coord.), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras d el derecho del trabajo : estudios en homenaje al profesor José Cabrera*

Bazán, Madrid, Tecnos, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D.L. 1999.

RODRÍGUEZ-PIÑEIRO M., “*La dependencia y la extensión del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo*”, *RPS*, núm. 71, 1966, p.147; VV.AA., “*Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo, Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*”, Tecnos, 1999.

RODRIGUEZ-PIÑERO M., *La huida del Derecho del Trabajo*. Relaciones Laborales I, 2000.

RODRÍGUEZ-PIÑERO M., Prólogo al libro *La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo*, en VV.AA., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del Trabajo*, Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España, 2000.

ROJO TORECILLA E., *La fragmentación del trabajo por cuenta ajena*, en JORDI AGUSTÍ J. (Coord.), *El trabajo por cuenta ajena y sus fronteras*, Editorial Bomarzo, 2009.

SÁINZ J., ¿ Es necesario aún el concepto de informalidad?, *Perfiles Latinoamericanos: Revista de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales*, Sede México, no 13, 1998.

SALOMONE R., *Le libere professioni intellettuali*, Padova, CEDAM, 2010, p 192 y STEFANO ZAMAGNI, BORTOLOTTI B, *Le professioni intellettuali tra liberalizzazione e nuova regolazione*, Milano, EGEA, 1999.

SAMANIEGO N., El crecimiento explosivo de la economía informal, en *Economía*, UNAM, 2008, vol. 5, no 013, p.31.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA A., *Diccionario de Derecho Laboral, Diccionarios Jurídicos*, OXFORD, 2005.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA A., *La nueva era del derecho del trabajo y la era de la flexibilidad laboral*, Estudios jurídicos en homenaje a don Santiago Barajas Montes de Oca, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1995, p. 380 y en *Las transformaciones del derecho del trabajo*, IIJ-UNAM, México, 2006.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA A., *Las transformaciones del Derecho del Trabajo*, UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006.

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA A., Trabajo y tecnología: Cambios y desafíos para la seguridad social, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, No. 11, julio-diciembre, IIJ- UNAM, México, 2010.

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA A., La necesaria evolución del derecho mexicano del trabajo, *Boletín ADAPT*.

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA A., La seguridad y la protección social en México. Su necesaria reorganización, UNAM- IIJ, 2012.

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA A., Las tendencias del derecho social en América Latina: Brasil, Colombia, México y Perú, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 2000.

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA A., ¿ Hacia la decadencia del contrato de trabajo?. *Revista Latinoamericana de Derecho*, 2006.

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA A., *Las transformaciones del derecho del trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, 2006, p. 27.

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA A., Trabajo y tecnología: cambios y desafíos para la seguridad social, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 11, 210.

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, A., Trabajo y tecnología: Cambios y desafíos para la seguridad social, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, No. 11, julio-diciembre, IIJ- UNAM, México, 2010.

SANTORO C., Il Comitato Economico e Sociale Europeo si esprime sul fenomeno dell'abuso della qualifica di Lavoratore Autonomo, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc.1, 2014.

SANTORO-PASARELLI G., *I Rapporti Di Collaborazione Coordinata e Continuativa. Un fattispecie in via di trasformazione?*, Jovene editore, Napoli, 2015.

SANTOS AZUELA H., “Flexibilización de las relaciones laborales y el nuevo orden económico mundial”, *Boletín de Derecho Comparado*, núm. 91, Enero-Abril, nueva serie XXXI, 1998.

SEGRE G., *Tra lavoro dipendente e lavoro parasubordinato: chi sono, da dove vengono e dove vanno i lavoratori parasubordinati*, LABORatorio R. Revelli, Centre for Employment Studies, 2003.

SERRANO CARVAJAL J., Notas para una aproximación histórica al Derecho del Trabajo, RPS, 119 (1978), 33-75, pp. 40.

SINZHEIMER, *Crisis Económica y Derecho Del Trabajo*, Madrid, 1984.

SIRVENT HERNANDEZ N., Los acuerdos de interés profesional como fuente reguladora de la relación profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 296, 2007.

SONSOLES DE LA VILLA DE LA SERNA., Glosario de Derecho Del Trabajo y de Relaciones Laborales (con especial referencia a la unión europea), en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 77, 2008.

SPAGNUOLO VIGORITA L., Riflessioni sul dibattito in tema di subordinazione e autonomia, en *Massimario della giurisprudenza del lavoro*, 1997.

SPATTINI S., *In viaggio verso il 2030 , Parte II: il lavoro del futuro*, NOVA, 18 novembre 2014.

SUPIOT A., (Rapporteur général), Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, junio 1998.

SUPIOT A., Introducción a las Reflexiones sobre El Trabajo, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 115, NO. 6, Suiza, 1996.

SUPIOT A., Lavoro subordinato e lavoro autónomo, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 2, 2000.

SUPIOT A., *Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa. Informe para la Comisión Europea*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

TÉLLEZ J., “Teletrabajo”, en KURCZYN VILLALOBOS P. (Coord.), Panorama internacional de derecho social. Cultura y sistemas jurídicos comparados, UNAM, México, 2007.

TELLO E., *I nuovi rapporti di lavoro secondo la “reforma Biagi”*, Cedam, Padova, 2004.

TIRABOSCHI M. *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 45, 2015.

TIRABOSCHI M., El derecho del trabajo italiano después de la ley n. 92/2012 (Comúnmente llamada reforma “Monti-Fornero”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 1, núm. 1, enero-marzo, 2013.

TIRABOSCHI M., *Instituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè Editore, 2007.

TIRABOSCHI, M., The Reform of the Italian Labor Market over the Past Ten Years: A Process of Liberalization?, en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 29/2008, núm. 4, 2008.

TIRABOSCHI, M., The Reform of the Italian Labor Market over the Past Ten Years: A Process of Liberalization?, en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 29/2008, núm. 4, 2008.

TIRABOSCHI, M., Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un "tertium genus" o codificazione di uno "Statuto dei lavori"??, en *Lavoro e diritto*, , núm. 12 (4), 1999.

TIRABOSCHI, M., *La Riforma Biagi del mercato del lavoro?*, Giuffrè, Milano, 2008.

TIRABOSCHI, M., *Il lavoro a progetto e le collaborazioni occasionali*, Milano, 2003.

TODARO, R.; YÁÑEZ, S. (editoras), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*, Ediciones Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago, Chile, 2004.

TOKMAN V. E. *Flexiguridad con informalidad: opciones y restricciones*. CEPAL, 2008.

TOROLLO GONZALEZ F.J., La nueva acción protectora del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, *Revista de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 29, 2004.

TREU TIZIANO, In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali.

TRINIDAD GARCÍA, M L., El trabajo por cuenta propia de los extranjeros en España, en *Migraciones*, n. 13, Madrid, 2003.

UGARTE CATALDO J., “Relaciones Laborales Triangulares: la subcontratación y el suministro de trabajadores en la nueva Ley Chilena”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 30, 2007.

UGARTE CATALDO J., La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo, *Gaceta Laboral*, vol.11, n.1, 2005.

UGARTE CATALDO J., Sobre relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores. *Ius et Praxis*, 2006, vol.12, n.1, 2006.

UK Comission for Employment and Skills, *The fututre of work: Jobs and skills in 2030*, 2014 .

Universidad Nacional Autónoma de México, *Enciclopedia Jurídica Mexicana*, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie Doctrina Jurídica, Porrúa, 2005.

VALDÉS ALBERTO A., El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, no 26, 2000.

VALDÉS ALBERTO A., *El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, no 26, 2000.

VALDÉS ALBERTO A., *El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, no 26, 2000.

VALDÉS ALONSO A., El Trabajo Autónomo en España: evolución concepto y regulación, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2000, no 26, pág. 28

VALDES ALONSO A., Tipología del trabajo autónomo, en Documentación Laboral, n. 70, 2004.

VALDÉS DAL-RÉ F., Transformaciones del derecho del trabajo y orden económico globalizado. *Trabajo*, [S.l.], 2010.

VALVERDE ASECIO A. J., Condiciones de trabajo del trabajador autónomo dependiente: protección y tutela del contratante débil, *Temas Laborales*, núm. 81, 2005.

VALVERDE ASECIO A., La protección social del trabajador autónomo, en CONDE VIÑUELAS F., *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Editorial Lex Nova, 2007.

VARELA-LLAMAS R., CASTILLO-PONCE R., El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante, *Papeles de Población*, vol. 19, núm. 78, octubre-diciembre, Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México, 2013.

VILLALÓN JESUS C., “*Propuestas para una regulación del trabajo autónomo*”, Fundación Alternativas, 2003.

VINCI L., Le professioni legali al tempo dei social network, Nova, 24 Febbraio, 2015.

VV.AA., Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al Profesor José Caberrá Bazán, Tecnos Madrid, 1990.

VV.AA., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España, 2000.

YAMADA, Gustavo. *Determinantes del desempeño del trabajador independiente y la microempresa familiar en el Perú*. 2009.

ZAVALA GAMBOA O., “El trabajo por honorarios en México. Una visión jurisprudencial”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, IIJ-UNAM, México, No. 12, enero-junio, 2011.

ZAVALA GAMBOA O., “Encubrimiento de relaciones de trabajo en México. Comentario de legislación y jurisprudencia”, *Revista Iurisdictio del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de México*, núm. 2, 2012.

ZUFIAUR NARVAIZA J.M., *Nuevas Tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente*, COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, 2010.

ZURDO ALAGUERO A., El trabajo autónomo: una aproximación cualitativa, avance de resultados, en *Documentación laboral*, N° 77, 2006, p. 51-74;
VALDES ALONSO A., Tipología del trabajo autónomo, en *Documentación Laboral*, n. 70, 2004.

