

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

El Trabajo Autónomo: un análisis comparado de Italia y España

Alma Elena RUEDA RODRÍGUEZ*

RESUMEN: El trabajo autónomo generalmente ha sido concebido dentro del marco de las relaciones jurídicas propias del derecho privado, sin embargo, en los últimos años ha surgido una nueva forma del mismo, llamado por la doctrina italiana como trabajo parasubordinado, en España es conocido como trabajo autónomo económicamente dependiente, en Alemania como *arbeitnehmerähnliche person* y en Francia es identificado a través de los *contrats de dépendance à susjéction imparfaite* y con los *travailleur économiquement dépendant*. La presente investigación tiene como objetivo analizar el trabajo autónomo bajo dos escenarios específicos, el italiano y el español, tomando en análisis estas dos legislaciones porque Italia es uno de los primeros países que reconoció a la parasubordinación, mientras que España es el primer país que reguló sistemáticamente y unitariamente al trabajo autónomo en la Unión Europea.

Palabras clave: Trabajo autónomo, trabajador autónomo económicamente dependiente, trabajo parasubordinado.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El Trabajador Autónomo. 3. Trabajo Parasubordinado o Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente. 4. La zona gris del Derecho del Trabajo. 5. Derechos Individuales. 6. Derechos Colectivos. 7. Seguridad Social. 8. Conclusiones. 9. Bibliografía.

* Doctora en Formación de la Persona y Mercado de Trabajo por la Universidad de Bérgamo (Italia), ADAPT- CQIA.

The Self-Employment: A comparative analysis of Italy and Spain

ABSTRACT: Self-employment has been conceived within the framework of the private law, however, in recent years it has emerged a new form, identified by the Italian doctrine as parasubordinate work, in Spain is known as *trabajo autónomo económicamente dependiente*, in Germany as *arbeitnehmerähnliche person* and in France is identified through the *contrats de dépendance à susjéction imparfaite* and *le travailleur économiquement dépendant*. The objective of this research is study self-employment in two specific perspectives, Italian and Spanish law, we have decided to take in analysis these legislations because Italy was one of the first countries that recognized the parasubordination, while Spain, was the first country that regulated systematically and unitary self-employment in the European Union.

Key Words: Self-employment, economically dependent autonomous worker, “parasubordinate” worker.

1. Introducción

El trabajo autónomo ha sido configurado tradicionalmente dentro de un marco de relaciones jurídicas propias del derecho privado, lo anterior debido a que su principal característica es la ausencia del vínculo de subordinación y la heterogeneidad, pues como menciona el profesor Gérard Lyon-Caen, la situación del trabajo autónomo es más bien una pluralidad de derechos – privados – de las profesiones, más o menos desarrollados y en ocasiones condicionados por la naturaleza y por objeto de la actividad ejercitada¹. Por ejemplo, en Italia el trabajo autónomo no contempla un tipo de disciplina unitaria, sino una serie de disciplinas diferenciadas que transitan por el *contratto d'opera*², y en España el trabajo autónomo se articula a través de una pluralidad de negocios jurídicos³, sin embargo, en los últimos años, en particular desde la segunda mitad del siglo pasado, los cambios socio-económicos han provocado que surja una nueva forma del mismo en el mundo del trabajo autónomo. Italia ha sido el primer país en reconocer esta nueva forma identificada como *lavoro parasubordinato*⁴, posteriormente otros países Europeos han reconocido la figura de la parasubordinación, no obstante, la han nombrado de distintas manera, por ejemplo, en Alemania se le denomina *arbeitnehmerähnliche person*⁵, en Francia es identificada con los *contrats de dépendance à susjéction imparfaite* y con los *travailleur économiquement dépendant*, en España se le llama trabajo autónomo económicamente dependiente, mientras que en Inglaterra esta figura se identifica directamente con los *dependent self-employment workers* o *dependent entrepreneurs*. Entonces, nos enfrentamos ante un nuevo colectivo, los trabajadores parasubordinados, que son quienes realizan su trabajo profesional arriesgando sus propios recursos económicos y aportan su trabajo personal, en su mayoría lo hace sin la ayuda de ningún asalariado y su principal característica es la dependencia económica, la cual justifica un nivel de protección social semejante a los trabajadores subordinados.

La presente investigación tiene como objeto estudiar el trabajo autónomo en dos escenarios específicos, el italiano y el español, hemos decidió tomar en análisis estas dos legislaciones ya que Italia es uno de los primeros países que reconoció a la parasubordinación, mientras que España es el

¹ Lyon Caen, G., “Le Travail non salarié”, éditions Sirey, Paris, 1990 citado en Bano, F. *et al.*, *Lavoro autónomo*, Torino, UTET, 2003, XVII p.

² Perulli A., “Lavoro Autonomo”, en Bano, F., *Lavoro Autónomo*, UTET, 2003, p. XIX.

³ Palomeque López, C., “El trabajo Autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo”, *Revista crítica de teoría y práctica*, n. 1, 2000, p. 430.

⁴ El *lavoro parasubordinato* se traduce como trabajo parasubordinado.

⁵ El cual puede ser traducido como trabajo similar al trabajo subordinado.

primer país que reguló sistemáticamente y unitariamente el trabajo autónomo en la Unión Europea. Es importante mencionar que, como en todas los estudios comparados, en el presente se deberá forzosamente tomar en cuenta que cada situación nacional responde a un contexto histórico, sociológico, político y económico distinto entre sí.

2. El Trabajo Autónomo

En Italia el trabajo autónomo encuentra regulación en la legislación civil⁶, y es identificada directamente a través del *contratto d'opera*, en el Título III, intitulado “Del trabajo autónomo”, capítulo I, del libro V, del Código Civil Italiano⁷ 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, los cuales deberán realizarse con trabajo prevalentemente propio y sin ningún vínculo de subordinación ante el comitente⁸. Es importante referir que el trabajo autónomo en Italia no contempla un único tipo de trabajo, sino que más bien, contempla una serie de disciplinas diferenciadas que transitan por el *contratto d'opera*, contrato que tiene dos versiones: la primera, los libres profesionistas (*liberi professionisti*)⁹, que son todos aquellos trabajadores que realizan una prestación de tipo intelectual y, la segunda, los trabajadores autónomos manuales (*lavoratori autonomi manuali*)¹⁰, es importante mencionar que estos no tienen ningún tipo de derecho laboral pues están regulados por el Código Civil, situación diversa a la que se presenta en España, pues el trabajador autónomo cuenta con una ley específica para ellos en el país, la Ley 20/2007¹¹, sin embargo, es preciso recordar que antes de la entrada en vigor de esta ley el trabajo autónomo no contaba con un concepto jurídico específico, pues no existía

⁶ Del artículos 2222 al 2228 del Código Civil Italiano. El Código puede ser consultado en <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:regio.decreto:1942-03-16;262>

⁷ Este contrato puede ser traducido como contrato de obra en español.

⁸ Artículo 2222 del Código Civil Italiano. *Cfr.* <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:regio.decreto:1942-03-16;262>

⁹ Los libres profesionistas son definidas en el artículo 2229 Código Civil como todas aquellas que para su ejercicio deban registrarse en los respectivos registros o colegios profesionales. Éstos, para su estudio, se pueden dividir en dos: aquellos a los que es obligatoria la inscripción a un colegio profesional y aquellos a los que no.

¹⁰ El *contratto d'opera* tiene dos versiones: la intelectual y la manual.

¹¹ La ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo fue publicada en Boletín Oficial del Estado número 166 el 12 de julio del 2007. La ley Puede ser consultada en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409&p=20150910&tn=0>

ningún ordenamiento legal que lo definiese, esta situación obligó a que la doctrina realizaría una definición por la técnica de exclusión o por negativa¹². Entonces, en España la situación inicial del trabajo autónomo estaba 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 este tipo de trabajo, la Ley 20/2007 de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, también llamada LETA. De esta forma, España dotó de una ley-marco¹³, 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 concediera cierta uniformidad a la regulación de este tipo de trabajo tan específico, destacando que en ningún momento se pretendía reglamentar 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 autónomo¹⁴. La LETA define al trabajador autónomo como

¹² Sobre la técnica de exclusión o por negativa se partía 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 de un tercero. Adicionalmente este concepto que era realizado por la técnica de exclusión también era completado por la definición que brindaba la seguridad social. *Cfr.* Valdés Alonso, A., “El Trabajo Autónomo en España: evolución concepto y regulación”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2000, n. 26, p. 28.

¹³ 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 caracteriza 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.

¹⁴ Con relación a las fuentes confróntese el artículo 3º de la Ley 20/2007.

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. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial¹⁵. De lo anterior podemos advertir que en España, el legislador ha creado una ley específica que regula a este colectivo, en la cual brinda una definición precisa sobre quién es el trabajador autónomo, situación diversa a la que se presenta en Italia, pues el trabajo autónomo no contempla un tipo de disciplina unitaria, sino una serie de disciplinas diferenciadas que transitan por el *contratto d'opera*¹⁶, sin embargo, a pesar de que en ambos países están regulado distintamente, se observa que el trabajo autónomo es caracterizado principalmente por la ausencia del vínculo de subordinación, por realizar una actividad con trabajo prevalentemente propio y por la heterogeneidad que presenta este tipo de trabajo¹⁷, pues al estar compuesto por diversas situaciones es imposible pretender una uniformidad.

3. Trabajo Parasubordinado o Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente

Como ya lo hemos referido, Italia ha sido uno de los primeros países que reconoció la parasubordinación, la cual encuentra su primer antecedente en la Ley número 533¹⁸, de 11 de agosto de 1973, legislación que específicamente reformaba el artículo 409, numeral tercero, el cual a su vez, modificaba directamente al Título IV, del libro segundo, del Código de Procedimientos Civiles. Esta reforma, con fines meramente procesales,

¹⁵ Artículo 1º de la LETA.

¹⁶ Perulli, A., “Lavoro Autonomo”, en Cendon, P. (dir.), Collana *Il diritto privato nella Giurisprudenza*.

¹⁷ La heterogeneidad del trabajo autónomo, es entonces una característica es común para la mayoría los sistemas jurídicos europeos que lo regulan, por ejemplo España y 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. *Cfr.* Lyon Caen, G., “Le Travail non salarié”, éditions Sirey, Paris, 1990 citado en Bano, F. *et al.*, *Lavoro autónomo*, Torino, UTET, 2003, XVII p.

¹⁸ La Ley 533 se puede consultar en: <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1973-08-11;533!vig=>

extendía 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 señalar que esta ley no se brindaba una definición precisa del trabajo parasubordinado, como lo hace hoy el artículo 2094 del Código Civil Italiano, sino que sólo indicaba una categoría de relación¹⁹ con diversas naturaleza y con la única finalidad de brindarle la aplicación del derecho laboral²⁰. Posteriormente a la ley de 1973, en el país el trabajo parasubordinado se identificó inmediatamente a través de dos figuras principales: la *collaborazione coordinata e continuativa* y la *collaborazione coordinata e continuativa a progetto*²¹.

La *collaborazione coordinata e continuativa* o también llamada *co.co.co.*, está regulada del artículo 61 al 69 bis del Decreto Legislativo número 276/2003, comúnmente conocida como la *Legge Biagi*²², concretamente el artículo 61 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

¹⁹ Si bien es cierto que esta ley sólo indicaba una categoría de relación, también lo es que a partir de la presencia de esta ley se pueden 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 importante 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.

²⁰ 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. Santoro-Pasarelli, G., *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Una fattispecie in via di trasformazione?*, Jovene Editore, 2015, p. 2.

²¹ 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 conceptos.

²² 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>.

organización del cliente y debe ser independiente al tiempo empleado para la realización de la actividad. Posteriormente, 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 modificaban 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 progetto*, de esta forma, se establecieron 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”²³, 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, pues seguir meramente las órdenes y realizar funciones repetitivas, era nada menos que estar bajo la subordinación del empleador. Sin embargo, esta no es la última reforma, pues el 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)*”, y refiriéndonos en particular al artículo 52, párrafo primero del Decreto Legislativo número 81/ 2015²⁴, también conocido como *Jobs Act*, deroga al *contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto*, permitiendo su aplicación excepcionalmente a los contratos ya vigentes antes de la fecha de entrada en vigor de éste.

Recapitulando, la figura de las *co.co.pro* ha sido eliminada, a partir de 2015²⁵,

²³ Programma di lavoro o fase di esso.

²⁴ 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”, el cual puede ser leído en el siguiente link: <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

²⁵ Al respecto, el profesor Michele Tiraboschi refiere que el legislador al abrogar esta figura ha definido el área del *lavoro etero-organizzato*. Cfr. Tiraboschi M., *Teoria e pratica dei*

por lo tanto, ya no se podrán celebrar este tipo de contratos, lo anterior encuentra su justificación argumentando que éstos servían para disfrazar relaciones de trabajo subordinadas²⁶. 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. Sobre el tema, consideramos importante mencionar, que la “historia” legislativa del trabajo subordinado no termina con el *Jobs Act*, pues el pasado 28 de enero del presente año, se ha presentado una propuesta legislativa titulada “*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*”²⁷, y si bien es cierto que una propuesta de ley no cobra importancia hasta que no es aprobada, también lo es que en la presente investigación es significativo referirlo, pues de ser aceptada podría marcar un antecedente para que Italia legislará en un sólo ordenamiento jurídico al trabajo autónomo.

Por otra parte, en España la figura del trabajador parasubordinado es directamente identificada con el trabajador autónomo económicamente dependiente, también llamado TRADE, el cual es reconocido y regulado por el capítulo III de la misma ley del trabajo autónomo, es decir, la Ley 20/2007, específicamente el artículo 11 los define como aquéllos trabajadores que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependerán económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus

contratti di lavoro, ADAPT University Press, 2015, p. 66.

²⁶ 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 Riordino 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.

²⁷ También llamado Estatuto del trabajo autónomo. Puede ser consultado en el siguiente link: <http://www.governo.it/provvedimento/provvedimento-a3105392801163/4105>

ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales²⁸. Es importante destacar que la ley establece para el reconocimiento de éste se deberán de reunir ciertos requisitos en el desempeño de su actividad, los cuales son: 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 (sin embargo, este requisito a sido reformado²⁹); deberá ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente; deberá disponer 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; deberá desarrollar 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. En alusión a lo anterior, es obligatorio referir que el TRADE además de reunir los requisitos anteriores deberá ser reconocido legalmente como éste, es decir, este reconocimiento depende de la existencia de un contrato de trabajo, el cual debe ser presentado de forma escrita³⁰ y debe obligatoriamente ser inscrito en el registro de contratos de trabajadores autónomos económicamente dependientes. 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

²⁸ La definición de los TRADE es establecida por el artículo 11 de la LETA.

²⁹ Este requisito ha sido reformado el 9 de septiembre del 2016, estableciendo 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 siempre y cuando se cumplan con los siguientes ciertos supuestos: 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 ultimo, 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. La justificación de esta reforma se encuentra en la búsqueda de conciliación de la vida profesional y personal de este colectivo de profesionales. La reforma puede ser consultada en <https://www.boe.es/boe/dias/2015/09/10/pdfs/BOE-A-2015-9735.pdf>

³⁰ El contrato puede ser de naturaleza civil, mercantil o administrativa.

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.

No obstante que la mayoría de las veces en la bibliografía consultada³¹ los conceptos de “trabajo parasubordinado” y “trabajo autónomo económicamente dependiente” suelen ser usados como sinónimos para describir a una categoría de trabajo que no es ni trabajo subordinado y ni trabajo autónomo, se debe destacar que en realidad no son del todo sinónimos pues existe una principal diferencia entre ellos, pues cuando hablamos de trabajador autónomo económicamente dependiente tal y como hace referencia la legislación Española, debemos concebir a éste como un tipo de trabajador autónomo, mientras que el trabajo parasubordinado como lo contempla la legislación italiana, ubica a este tipo de trabajo como una tercera categoría entre el trabajo autónomo.

4. La zona gris del Derecho del Trabajo

Ante el estudio de los elementos que se presentan tanto en el trabajo subordinado como en el autónomo debería ser tarea fácil distinguirlos entre sí, sin embargo, existen casos en los que debido a las propias características de la actividad desempeñada, no es fácil identificarlo como trabajo autónomo o como trabajo 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, en este sentido, el profesor Martín Valverde refiere que el rasgo característico de la zona gris del Derecho del Trabajo, es precisamente la especial dificultad o complejidad de la calificación o no como laborales de ciertas prestaciones de trabajo³²; en ellas la línea divisoria entre las que tienen carácter laboral y las que no lo tienen no se distingue fácilmente como el negro sobre el blanco. Generalmente esta problemática no se presenta dentro de grandes empresas, sino con colaboradores de un *call center* o los vendedores a domicilio, el consultor o el asesor, el colaborador

³¹ Por ejemplo, en el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo (CESE), en su sesión celebrada el día 29 de abril del 2010, el Comité refiere que el trabajador parasubordinado es también denominado trabajador autónomo económicamente dependiente.

³² Martín Valverde, A., “Fronteras y zonas grises del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 83, 2009, p. 22.

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 otro diverso.

En Italia, estos problemas sobre las cuestiones de la distinción entre la relación de trabajo autónomo o el trabajo 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 Tiraboschi³³ menciona que este juicio de cualificación 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, el cuál es 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 siempre es posible. De igual manera, en España el profesor Martín Valverde alude que la perspectiva de la jurisprudencia resulta particularmente apropiada para contemplar el trazado de las fronteras del contrato de trabajo, y los casos de cualificación difícil que se ubican en las proximidades de las mismas³⁴.

Con relación a lo anterior, un cuestionamiento que podríamos realizarnos sería: ¿el trabajo parasubordinado o el también conocido trabajo autónomo económicamente dependiente se sitúa en la zona gris del derecho del trabajo?, al respecto, el profesor Perulli en un estudio encomendado para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo³⁵, afirma que este tipo de trabajo se sitúa en medio del camino entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo autónomo (la

³³ Tiraboschi, M., *Teoria e Pratica dei Contratti di Lavoro*, Adapt University Press, 2015, p. 50.

³⁴ Martín Valverde, A., *op. cit.*, p. 40.

³⁵ Perulli, A., *Studio sul lavoro economicamente dipendente/ lavoro parasubordinato*, Commissione per l'occupazione e gli affari social, 2003.

llamada zona gris), sin embargo, a nuestro parecer el trabajo parasubordinado no podría estar en la zona gris del derecho del trabajo pues es una categoría que se encuentra entre el trabajo autónomo y el subordinado la cual marca sus fronteras con sus propias características y por lo tanto no podría encuadrar en esta zona, pues más bien en ésta se encuentran, como y a lo hemos explicado, casos en los que debido a las propias características de la actividad desempeñada no es fácil identificarles ni como trabajo autónomo, ni como trabajo subordinado, ni como parasubordinado.

4.1. Los Falsos Autónomos

Los falsos autónomos en España 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 Español³⁶, y es calificado como una infracción grave según lo establecido en el artículo 7.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social³⁷. En alusión a lo anterior, el profesor Javier Calvo Gallego menciona que es trascendental distinguir que la diferencia entre un TRADE y un falso autónomo no se encontrará establecida en la denominación que las partes den aleatoriamente al contrato, sino que el auténtico criterio distintivo que se encontrará en el verdadero contenido de la prestación del individuo, es

³⁶ El código civil puede consultarse en <http://www.boe.es/buscar/pdf/1889/BOE-A-1889-4763-consolidado.pdf>

³⁷ El artículo 7.2 de la Ley de Infracciones y sanciones del orden social 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>

decir, su plasmación práctica es la que demostrará el contenido real del conjunto de obligaciones deducidas del contrato³⁸.

El concepto del falso autónomo en Italia no diverge a la situación de España, pues el falso autónomo es utilizado para disfrazar las relaciones de trabajo subordinado con el fin de ahorrarse los costos económicos que conllevaría ésta, en el país el falso autónomo es conocido como la “*falsa partita IVA*”, esto es, los trabajadores estarán obligados a abrir una partida IVA – pues es un requisito para el trabajador autónomo – y 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, recordemos que con la reformas realizadas por el *Jobs Act* se deberá poner mayor atención, pues como ya lo ha mencionado la doctrina³⁹, a partir de la eliminación de los *co.co.pro*, una vez más el *co.co.co* será muy vulnerable a esconder un relación de trabajo subordinado, por lo mismo, a partir del 1º de enero del 2016⁴⁰, y con fundamento en el artículo segundo del Decreto Legislativo número 81 se aplica 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 falsa partita IVA, es decir, un falso autónomo.

³⁸ Calvo Gallego, J., Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2005, n. 81, 59 p.

³⁹ Puede consultar a Perulli, A., *Un Jobs Act Per Il Lavoro Autonomo: Verso Una Nuova Disciplina Della Dipendenza 17 Economica?*, Wp 235/2015, 15 p.; Santoro, C., “Il Comitato Economico e Sociale Europeo si esprime sul fenomeno dell’abuso della qualifica di Lavoratore Autonomo”, *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.

⁴⁰ El Decreto Legislativo número 81, de 15 de junio de 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*”, en su artículo segundo establece la reconducción: «*Riconduzione al lavoro subordinato*», *stabilisce al comma 1: «A far data dal 1º 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>

5. Derechos Individuales

Sobre el tema de derechos individuales del trabajador autónomo hemos decidido sólo estudiar dos apartados específicos, el contrato y la seguridad e higiene en el trabajo. En España el trabajador autónomo puede celebrar un contrato 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. Distinta es la situación del TRADE, pues ellos siempre deberán celebrar el contrato de forma escrita⁴¹, pues, como ya lo hemos referido, éste es un requisito indispensable para el reconocimiento de su condición y de igual manera, a diferencia de los autónomos el contrato del económicamente dependiente, si no tuviese fijada la duración, se podrá presumir por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario. Respecto al contenido del mismo se deberá establecer el régimen de descanso semanal y el correspondiente a los festivos, la cuantía máxima de la jornada de actividad y, en el caso de que la misma se compute por mes o año, su distribución semanal.

En Italia, como anteriormente lo hemos descrito, el contrato del trabajador autónomo es el propiamente el *contrato d'opera*, regido por el Código Civil Italiano, tiene dos versiones: la primera, los *liberi professionisti* y la segunda los *lavoratori autonomi manuali*. Este contrato debe ser por escrito y deberá contener la descripción detallada de la obra o servicio requeridos, el tiempo en que deberá entregar, etc., éste se podrá rescindir 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; mientras que el contrato del trabajador parasubordinado 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 tendrá el cliente. El contenido del éste deberá contener los siguientes elementos: la duración, las indicaciones o el

⁴¹ También recordemos que según el artículo 3 de la LETA 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 acuerdo de interés profesional firmado por dicho sindicato o asociación que le sea de aplicación a dicho trabajador por haber prestado su consentimiento.

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.

Por otra parte, sobre el tema de riesgos laborales y el de salud laboral en España será la administración pública quién asumirá el papel activo, pues es ella quien deberá promover una cultura de 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 autónomos y los trabajadores de otras empresas se deberá regir por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de la Prevención de Riesgos Laborales⁴², mientras que en Italia la norma aplicable para los autónomos sobre este argumento es el Decreto Legislativo número 81/2008 titulado *Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*⁴³, específicamente del artículo 21 al 26, en los que de forma general se establece que los trabajadores autónomos están obligados a utilizar herramientas de trabajo en perfecto estado y respetar todas la normas generales de seguridad.

6. Derechos Colectivos

En Italia los trabajadores autónomos y los trabajadores parasubordinados no son titulares de derechos colectivos, situación completamente diversa a la que se presenta en España, pues la LETA reconoce la titularidad de estos derechos a través del título III titulado “Derechos colectivos del trabajador autónomo”. Es importante señalar que la ley no realiza ninguna diferencia entre los trabajadores autónomos y los TRADE y que uno de los derechos colectivos más importantes a lo que son titulares es el derecho de afiliarse a un sindicato⁴⁴ o a una asociación empresarial de su

⁴² La Ley 31/1995 puede ser consultada en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/boe/dias/1995/11/10/pdfs/A32590-32611.pdf>

⁴³ Para consultar el Decreto diríjase a: <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/04/30/008G0104/sg>

⁴⁴ 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.

elección, al respecto, es importante resaltar que afiliarse no es lo mismo que crear un sindicato, pues la creación de éstos no es posible, pero en su lugar podrán crear asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos, las cuales serán asociaciones sin ánimo de lucro, cuya finalidad será la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos y éstas a su vez, podrán constituir federaciones, confederaciones o uniones. Éstas deberán inscribirse y depositar sus estatutos en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales y Trabajadores Autónomo⁴⁵ y serán regidas por lo previsto en la Ley Orgánica 1/2002⁴⁶. En relación con los derechos colectivos es importante señalar que la LETA en el apartado 2 del artículo 3 introduce una novedad, a los Acuerdos de Interés Profesional (AIP)⁴⁷, los cuales serán concertados entre las asociaciones o sindicatos que representan a los TRADE y las empresas para las que ejecuten su actividad.

7. Seguridad Social

La seguridad social de los trabajadores autónomos en Italia dependerá del tipo de trabajador, esto es, si es un trabajador autónomo o un parasubordinado, pues los requisitos, los derechos y la normativa aplicable para estas dos categorías de trabajador son diferentes⁴⁸, por ejemplo, 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. Los profesionistas intelectuales inscritos a los colegios

⁴⁵ También podrán registrarse 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.

⁴⁶ La Ley Orgánica 1/2002 puede ser consultada en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/boe/dias/2002/03/26/pdfs/A11981-11991.pdf>

⁴⁷ Los AIP son fuente del régimen profesional únicamente de los autónomos económicamente dependientes y tienen un rango superior a los contratos individuales, pues 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 dicho sindicato o asociación que le sea de aplicación a dicho trabajador por haber prestado su consentimiento.

⁴⁸ 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

profesionales tienen la obligación de inscribirse a sus respectivas *Casse Previdenziali*⁴⁹, por consiguiente, la seguridad social 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*. Por otra parte, los trabajadores autónomos manuales y los trabajadores parasubordinados deberán inscribirse a la *Gestione Separata del Istituto Nazionale della Previdenza Sociale*, el cual es un fondo de pensiones financiado por las contribuciones de seguridad social obligatorias de los trabajadores⁵⁰, al respecto es importante precisar que las prestaciones de seguridad social para cada tipo de trabajador inscrito en este fondo serán diversas y dependerán de los requisitos y características establecidos por la legislación correspondiente y, además, por lo dispuesto por el Instituto⁵¹.

⁴⁹ Se puede traducir como cajas de la seguridad social o 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. Su fundamento se encuentra en el Decreto Legislativo del 30 de junio de 1994, número 509 (<http://www.cassaforense.it/media/1045/decreto-legislativo-30-giugno-1994-n-509.pdf>) y el Decreto del 10 de febrero de 1996, número 103 (<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/>)

⁵⁰ Su fundamento está en el artículo 2º, numeral 26 de la Ley 335/95 (también conocida como *Riforma Dini*). La ley puede ser consultada en: <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 335/95, 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 previdenziale* y para las formas de *collaborazione coordinata e continuative*, es decir, el trabajador parasubordinado.

⁵¹ Para mayor información se debe consultar: Gestione Separata, INPS. <https://www.inps.it/docallegati/mig/doc/publicazioni/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¤tPage=1>

Distinta es la situación en España, pues la seguridad social ha sido pieza clave para el trabajo autónomo desde el año de 1966, pues la ley de seguridad social reconocía la existencia de éstos a través de un Régimen Especial para los Trabajadores Autónomos también conocido como RETA⁵², régimen que en la actualidad sigue existiendo y que encuentra su fundamento en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que articula la Ley General de Seguridad Social⁵³, adicionalmente a esta ley, la seguridad social de estos trabajadores está también regulada por el Decreto 2530/1970 y por el título IV de la LETA, que dedica un apartado a la protección social del trabajador autónomo. Entonces, la seguridad social del trabajador autónomo y del TRADE están reglamentadas principalmente por el RETA⁵⁴, régimen que ha sufrido una reciente pero progresiva evolución⁵⁵, pues al inicio la protección de este colectivo estaba limitada básicamente a las pensiones y no contaban con ningún otra cobertura (contingencias profesionales, incapacidad temporal, maternidad, etc.), sin embargo, con la publicación de la LETA la seguridad social en el país ha evolucionado⁵⁶, pues la ley reconoce que este tipo de trabajadores

95-08-16&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>

⁵² La Ley de Seguridad Social del 21 de abril de 1966n y nos referimos específicamente a 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, 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.

⁵³ Ley en la que se estructura el Sistema de Seguridad Social en un régimen general y en varios regímenes especiales, ente los cuales se encuentran distintos el regímenes especiales y entre ellos precisamente el Régimen Especial para Trabajadores Autónomos.

⁵⁴ El RETA puede ser consultado en la siguiente dirección: http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095318#documentoPDF

⁵⁵ 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.

⁵⁶ Es importante destacar que 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 trabajadores 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 querer dar cumplimiento al artículo 10.4 de la Ley General de la Seguridad Social (http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095093) 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

tendrán derecho al mantenimiento de un régimen público de seguridad social que les garantice la asistencia y las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, específicamente se mencionan las siguientes: 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. Al respecto, es fundamental aclarar que para el goce de cada prestación la ley establece el cumplimiento de diversos requisitos⁵⁷ y también señala la posibilidad que si el trabajador realice otra actividad pueda estar encuadrado en otros regímenes de seguridad social.

Tal y como se puede observar la seguridad social de los trabajadores autónomos y la de los parasubordinados en ambos países es diferente pues en España, ambos trabajadores, el autónomo y el parasubordinado, deberán inscribirse al RETA mientras que en Italia dependerá de qué tipo de trabajador seas para saber si deberá inscribirse al colegio profesional correspondiente y posteriormente afiliarse a sus respectivas *Casse Previdenziali*, de otra manera, los trabajadores parasubordinados y los autónomos que no cuenten con un colegio profesional deberán inscribirse a la *Gestione Separata del Istituto Nazionale della Previdenza Sociale*, la principal diferencia se encuentra en que en España existe un solo régimen para ambos trabajadores, mientras que en Italia la protección social dependerá esencialmente del tipo de trabajador.

8. Conclusiones

Para finalizar recordemos que en España desde el 2007 los trabajadores autónomos y los TRADE son reglamentados por la Ley 20/2007, comúnmente llamada LETA, la cual no sólo fue una novedad para España, sino que constituyó el primer ejemplo para los ordenamientos jurídicos europeos, mientras que la situación de Italia es diferente pues este colectivo no cuenta con un único ordenamiento jurídico, sino que es

trabajadores por cuenta propia. Dentro de este contexto sería oportuno alcanzar una protección social equiparable entre estos dos regímenes”. El Informe puede ser consultado en el siguiente link: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/128563.pdf>.

⁵⁷ Para mayor información sobre los requisitos de cada una de las prestaciones puede consultar 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 (http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095318#documentoPDF)

regulado por diversas legislaciones. Al respecto podemos cuestionarnos ¿cuál será la manera más apropiada para regular el trabajo autónomo? la respuesta no se presenta fácil, sin embargo, la última propuesta de ley presentada en Italia para regular al trabajo autónomo – en la cual se entrega un diseño de un único estatuto –, puede ser un indicio de que el camino más adecuado es el que ha tomado el legislador español. Lo anterior, también lo podemos confirmar en la manera en que España ha establecido los elementos para identificar la dependencia económica, y por consiguiente, la forma en que reconoce al trabajador parasubordinado, ya que ha previsto en su regulación requisitos más precisos, pues en primer lugar, este tipo de trabajador deberá realizar una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales, y en segundo lugar, el contrato deberá ser siempre por escrito y ser inscrito en un registro específico, mientras que en Italia este tipo de trabajadores deberán desempeñar la colaboración de forma coordinada y continuada y, de acuerdo a las últimas reformas, no deberá contar con el requisito del proyecto específico. A nuestro parecer, los requisitos que establece la ley española para el reconocimiento de un trabajador parasubordinado son precisos, por lo que cierran las puertas a que estos trabajadores puedan situarse en la zona gris del derecho del trabajo o que puedan llegar a ser falsos autónomos.

Una última consideración que debemos concluir, es que estos dos escenarios, aunque distintos entre sí, son un importante ejemplo para los países que no cuentan con ningún marco jurídico sobre el trabajo autónomo, refiriéndonos específicamente a la región de Latinoamérica.

9. Bibliografía

- Barberis F., *La ridefinizione del concetto di subordinazione in Italia e in Europa*, Università degli Studi di Milano, 2014.
- Berltrán De Heredia Ruiz I., “La extinción del contrato autónomo dependiente: análisis de su regulación jurídica”, *Arazandi Social*, n. 4, 2008.
- Biagi, M. y Tiraboschi, M., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè editore, 2007.
- Biagi, M. y Tiraboschi, M., “Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un *tertium genus* o codificazione di uno *Statuto dei lavori?*”, *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.
- 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
- Calzolaio, S., “Le casse previdenziali private sono amministrazioni pubbliche”, *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, vol. 16, n. 1 (marzo 2013), Società Editrice Il Mulino, 2013.
- Casale G., *The Employment relationship: a comparative overview*, Ginevra, ILO, pp. 137-167.
- Comisión Europea, *Libro Verde de la Comisión. Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, noviembre de 2006.
- Conde Viñuelas, F., *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Editorial Lex Nova, 2007.
- Cruz Villalón, J., *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Madrid, Tecnos, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D.L. 1999.
- D’Antona, M., “La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia”, en Pedrazzoli, M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazione e prospettive*, Ed. Il Mulino, Trento, 1989.
- Davidov, G. y Freedland, M., *The Subjects of Labor law: “Employees” and Other Workers*, Research Handbook In Comparative Labor Law, 2015.
- 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.
- Giacobbe, D., *Il lavoro autonomo: contratto d’opera*, Milano, Giuffrè, 2009.
- Giubboni, S., “Il lavoro atipico nei regolamenti europei di sicurezza sociale”, *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 4, 2013.
- Goerlich Peset, J.M., “La noción de trabajo autónomo económicamente dependiente problemática y método”, *Justicia Laboral*, n. 33, 2008.
- 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.
- Ichino, P., *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1989.
- Lyon Caen, G., *Le Travail non salarié*, éditions Sirey, Paris, 1990.
- Martín Valverde, A., “Fronteras y zonas grises del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 83, 2009.

- Martín 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, 1999.
- Martínez Abascal, V.A., “El estatuto del trabajo autónomo: alcance protector y linderos del Derecho del Trabajo”, *Revista Doctrinal*, vol. 1, n. 3, Aranzadi Social, 2008.
- Massagli, E., *I co.co.co. sono i co.co.pro. del futuro*, Bollettino ADAPT, 27 febbraio 2015.
- Monereo Pérez, J., *Los derechos de protección social de los trabajadores autónomos*, Granada, Comares, 2009.
- Novella, M., “Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?”, *Lavoro e diritto*, n. 3-4, 4 (estate-autunno 2012), Società Editrice Il Mulino, 2012.
- Pavese, A., *Subordinazione, autonomia e forme atipiche di lavoro*, Padova, CEDAM, 2000.
- Pera, G., “Sulle prospettive di estensione delle tutele al lavoro parasubordinato”, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, I, 1998.
- 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*, n. 257, 2015.
- Perulli, A., “Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomía”, *Lavoro e diritto*, n. 2, 2015.
- 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
- Perulli, A., “Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autónomo”, *Lavoro e diritto*, n. 2, 1997.
- Perulli, A., *Il lavoro a progetto, Impiego flessibile e mercato del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2004.
- Perulli, A., *Il Lavoro Autonomo: Contrato d'opera e professioni intellettuali*, Giufre, 1996.
- Perulli, A., *Studio sul lavoro económicamente dependente/lavoro parasubordinato*, Parlamento Europeo, 2003.
- Perulli, A., *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 235/2015.

- Santoro, C., “Il Comitato Economico e Sociale Europeo si esprime sul fenomeno dell’abuso della qualifica di Lavoratore Autonomo”, *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc.1, 2014, p. 26.
- Santoro-Pasarelli, G., *I Rapporti Di Collaborazione Coordinata e Continuativa. Un fattispecie in via di trasformazione?*, Jovene editore, Napoli, 2015.
- Supiot, A., “Lavoro subordinato e lavoro autónomo”, *Diritto delle relazioni industriali*, n. 2, 2000.
- 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., “Il lavoro etero-organizzato”, *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, 2015, Milano, Giuffrè, 2015.
- Tiraboschi, M., *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè Editore, 2012.
- Tiraboschi, M., *Teoria e ractica dei contratti di lavoro*, ADAPT Univeristy Press, 2015.
- Torollo Gonzalez, F.J., “La nueva acción protectora del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos”, *Revista de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 29, 2004.
- Torollo Gonzalez, F.J., “La nueva acción protectora del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos”, *Revista de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 29, 2004.
- Valdés Alonso, A., “Tipología del trabajo autónomo”, *Documentación Laboral*, n. 70, 2004.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo