

## Emprendimiento y trabajo autónomo como formas de huida del estándar de trabajo decente

**Francisco Vila Tierno**

*Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Málaga  
Magistrado suplente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía*

---

### EXTRACTO

En un contexto de debate sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones y de salida de una situación de crisis económica sin precedentes, la aparición de nuevos modelos de prestación de servicios esconde relaciones laborales hasta ahora reguladas en el estándar del trabajo decente. Hoy, con la excusa de crear empleo, se asumen y se potencian fórmulas de autoempleo que, a la vista de los datos objetivos, invitan a pensar en una rebaja de las condiciones de las pensiones a las que mañana tendrán derecho los sujetos que ahora se ven beneficiados, bien por las referidas políticas, bien por unos empleos precarios.

**Palabras clave:** pensiones; trabajo autónomo; prestaciones de servicios; formas atípicas de prestación.

---

*Fecha de entrada: 16-01-2018 / Fecha de aceptación: 25-01-2018*

## Entrepreneurship and self-employment as forms of escape from the decent work standard

Francisco Vila Tierno

---

### ABSTRACT

In the context of the debate on the sustainability of the Pension System and the Exit of Unprecedented Economic Crisis, the emergence of new service delivery models hides labor relations to the present, regulated by the decent work standard. Today, with the excuse of creating employment, obtain and promote self-employment formulas that, in view of the objective data, invite you to think about a reduction in the conditions of the Pensions to which tomorrow you will be entitled to the individuals that are now benefited, either by the aforementioned policies, or by precarious jobs.

**Keywords:** pensions; self-employment; service provision; atypical forms of work.

---

---

## Sumario

1. Diagnóstico previo del problema: las magnitudes cuantitativas y cualitativas de la cuestión
2. Balance crítico de situación. Problemas que crea para el sistema de pensiones de hoy y, sobre todo, de mañana
  - 2.1. Con carácter previo: una contextualización del denominado «trabajo decente»
  - 2.2. Estándar mínimo de protección social y formas atípicas de prestación de servicios
  - 2.3. Protección nacional del trabajador autónomo y su caracterización como forma de prestación atípica separada del estándar de trabajo decente
3. Propuestas de mejora. Racionalidad económica y equidad social

Referencias bibliográficas

### Cómo citar este estudio:

Vila Tierno, F. (2018). Emprendimiento y trabajo autónomo como formas de huida del estándar de trabajo decente. *RTSS.CEF*, 421, 45-76.

«(...) Y el problema de las pensiones tampoco se va a resolver en un horizonte todavía lejano, pero de curso ineluctable.

En cualquier caso reducirán su eficacia protectora (...)»

José VIDA SORIA<sup>1</sup>

## 1. DIAGNÓSTICO PREVIO DEL PROBLEMA: LAS MAGNITUDES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS DE LA CUESTIÓN

En los últimos tiempos, ante la dificultad para crear empleo por cuenta ajena, se ha apostado por el emprendimiento y el trabajo autónomo como solución frente al acuciante nivel de desempleo. Esto es, si no se puede crear trabajo dependiente, se apoya o impulsa el autoempleo como fórmula contra el paro.

Ello debe ponerse en relación con un contexto previo de crisis económica en el que las prestaciones de servicios se desarrollan bajo la premisa de la reducción de costes y donde los recursos humanos son un elemento más de una línea de minimización absoluta del gasto<sup>2</sup>.

Supone, de esta manera, una huida del Derecho del Trabajo que, en determinados sectores emergentes, se traduce, de una manera más acusada –v. gr. economía colaborativa–, en una rebaja de las condiciones «laborales» de los prestadores de servicios. Estos, bajo la cobertura del alta como autónomos, se relacionan con sus «empleadores», para los que se supone que no prestan de manera directa aquellos servicios, pero con unos caracteres que lo alejan del estándar del trabajo decente.

Pero, no obstante, no es este trabajo un estudio del trabajo autónomo en general, su regulación y su protección social –lo que ha quedado inacabado con la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de reformas urgentes del trabajo autónomo–, sino que lo que se pretende es analizar la situación del trabajo autónomo como realidad social con una repercusión directa en el Sistema de Protección Social, concretamente –y entre otras– en el derecho a una pensión suficiente, así como en el sostenimiento del propio sistema.

Ello nos lleva a señalar, en primer término, cómo cada vez se hace más preciso demandar una intervención que evite consolidar estas situaciones de inaplicación del Derecho del Trabajo. Nos enfrentamos a posibles simulaciones para ocultar una auténtica relación laboral con el único objeto de rebajar costes. Pero que termina, como veremos, por someter al «trabajador» a un ejercicio

<sup>1</sup> Vida Soria, J. (2016). *Los derechos de los pobres... ¡Pobres derechos!*

<sup>2</sup> Vid. al respecto: *Financiación del derecho a pensiones públicas suficientes: alternativas sostenibles desde el lado de los ingresos* (2017).

desprovisto de derechos, entre ellos, como decíamos, los de protección social y, concretamente, la posibilidad de acceder a una pensión suficiente en el futuro.

Pero es que, además, esto tiene un coste general para la Seguridad Social. Por una sencilla razón, al margen de un menor número de cotizantes en el RETA (Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos) frente al Régimen General –de donde se derivan unos ingresos inferiores por esta vía–, lo cierto es que al acogerse la mayoría de los autónomos a la base mínima, los ingresos que se añaden al sistema quedan enormemente menguados.

No obstante, lejos de solventar el problema, se siguen manteniendo instrumentos que contribuyen a esa rebaja de recursos. Así, en un momento en el que se debate sobre la sostenibilidad del reiterado sistema de pensiones, sigue siendo tan importante no parece oportuno apostar por vías que impliquen reducción de ingresos –lo que implica reconducir las propuestas a reducir gastos–, sea en el ámbito privado, sea en el ámbito de lo público.

En este último ámbito, se observan unas políticas que se manifiestan en propuestas como la tarifa plana. Unas propuestas que tienen como base las tan inoportunas reducciones, en una situación en la que dicho debate se ha querido centrar en la insuficiencia de recursos para hacer frente a unos gastos que crecen. Lo que resulta claramente ilógico, puesto que si partimos de un marco claramente deficitario como el de autónomos, no parece lo más idóneo rebajar las expectativas de ingresos vía cotizaciones –principal fuente–, cargándolo, además, sobre el propio sistema.

De esta forma puede afirmarse, coloquialmente, que el pan de hoy es el hambre para mañana. Y es que crear empleo –autoempleo– a cualquier precio puede salir muy caro. Sea para el propio sistema de pensiones, por la referida disminución de ingresos, sea para los futuros beneficiarios del mismo porque, a la vista de las reformas acometidas y basadas en la contención de gastos, la previsión es la de una cuantía reducida para sus prestaciones. Especialmente para colectivos como los autónomos puesto que, aunque en un sistema de reparto, su pensión futura dependerá de su contribución previa y, por tanto, y en consecuencia, muy menguada en cuanto a su importe.

Esta afirmación, en cualquier caso, no se basa en especulaciones, sino en los grandes números que nos permiten apreciar las diferencias entre autónomos y trabajadores por cuenta ajena. Números que iremos desgranando.

## A) Ingresos del sistema

Tabla 1. Evolución de los ingresos del sistema

Rúbricas económicas	Liquidación consolidada 2010	Liquidación consolidada 2011	Liquidación consolidada 2012	Liquidación consolidada 2013	.../...
Cotizaciones sociales	105.491.024,23	105.311.663,14	101.059.188,82	98.210.295,73	.../...

Tabla 1. Evolución de los ingresos del sistema (cont.)

.../...	Rúbricas económicas	Liquidación consolidada 2014	Liquidación consolidada 2015	Previsión liquidación 2016	Presupuesto consolidado 2017
.../...	Cotizaciones sociales	99.198.477,80	100.568.798,75	103.640.019,30	110.560.320,00

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social<sup>3</sup>.

Tabla 2. Presupuesto 2017 (importe en miles de euros)

Presupuesto de ingresos para 2017			
Cotizaciones por regímenes según tipo de cotizante			
Cotizaciones sociales	Empleadores	Trabajadores	Total
<b>De empresas y trabajadores</b>	<b>76.643.681,97</b>	<b>27.323.935,78</b>	<b>103.967.617,75</b>
• Régimen General .....	69.031.241,19	15.443.476,56	84.474.717,75
• Régimen Especial Autónomos .....	0,00	11.558.370,00	11.558.370,00
• Régimen Especial del Mar .....	249.054,78	102.105,22	351.160,00
• Régimen Especial de la Minería del Carbón	32.216,00	87.324,00	119.540,00
• Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales .....	7.331.170,00	0,00	7.331.170,00
• Cese de actividad de trabajadores autónomos	0,00	132.660,00	132.660,00
Cotizaciones sociales	SPEE y Mutuas	Desempleados	Total
<b>Del Servicio Público de Empleo Estatal y Mutuas</b>	<b>5.765.268,94</b>	<b>827.433,31</b>	<b>6.592.702,25</b>
• Bonificaciones para el fomento del empleo	1.868.352,25	0,00	1.868.352,25
• Desempleados .....	3.887.396,54	827.433,31	4.714.829,85
• De SPEE por cese de actividad .....	3.579,01	0,00	3.579,01
			.../...

<sup>3</sup> <[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/Presupuesto\\_aprobado/Ingresos/174952](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Presupuesto_aprobado/Ingresos/174952)> (consultado el 16 de enero de 2018).

Presupuesto de ingresos para 2017			
Cotizaciones por regímenes según tipo de cotizante			
.../...			
• De mutuas por cese de actividad .....	5.941,14	0,00	5.941,14
<b>Total cotizaciones sociales</b>			<b>110.560.320,00</b>

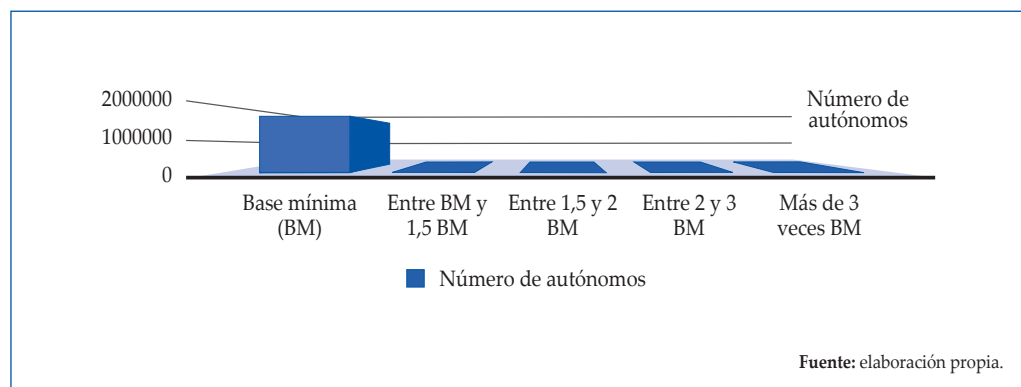
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social<sup>4</sup>.

## B) Reparto de autónomos en función de la base de cotización (personas físicas)

### Cuadros 1 y 2. Autónomos según base de cotización

• Total base de cotización RETA	1.964.082
• Base mínima	1.703.060
• Entre base mínima y 1,5 base mínima	6.303
• Entre 1,5 base mínima y 2 base mínima	57.089
• Entre 2 base mínima y 3 base mínima	84.643
• Más de 3 veces base mínima	15.009

Fuente: Secretaría de Estado de Empleo<sup>5</sup>.



<sup>4</sup> <[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/Presupuesto\\_aprobado/Ingresos/174955](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Presupuesto_aprobado/Ingresos/174955)> (consultado el 16 de enero de 2018).

<sup>5</sup> <[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2017/3trim/publicacion\\_septiembre\\_2017.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2017/3trim/publicacion_septiembre_2017.pdf)> (consultado el 16 de enero de 2018).

### C) Bases de cotización para trabajadores autónomos<sup>6</sup>

Tabla 3. Bases de cotización

Tabla de cotización al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos						
Año	Disposiciones legales Efectos	Base mínima (€/mes)	Base máxima (€/mes)	Base trabajadores según edad (€/mes)	Base trabajadores 50 años o más (€/mes)	Tipo % (*)
2017	Ley 3/2017, de 28 de junio (BOE de 29 de junio) Efectos 1 de julio de 2017	919,80	3.751,20	<p><b>Trabajadores &lt;= 47 años a 1 de julio de 2017.</b></p> <p>Elección entre 919,80 y 3.751,20.</p> <p>Elección 919,80 y 3.751,20 con base de cotización en diciembre de 2016 =&gt; 1.964,70 o causen alta en este régimen especial.</p> <p>Base &lt; 1.964,70 no podrán elegir; base &gt; a 2.023,50 salvo ejercer opción antes del 30 de junio con efectos 1 de julio de 2017. Cónyuge superviviente no existirá dicha limitación.</p> <p>Trabajadores 48 o más años de edad a 1 de julio de 2017.</p> <p>Con 48 años o más elección entre 992,10 y 2.023,50.</p> <p>Cónyuge superviviente con 45 o más años de edad, elección entre 919,80 y 2.023,50.</p> <p><b>Trabajadores 48 o 49 años de edad</b></p>	<p><b>Trabajadores con 48 o más años y 5 o más años cotizados antes de los 50 años.</b></p> <p>Última base &lt;= a 1.964,70 una base comprendida entre 919,80 y 2.023,50.</p> <p>Última base &gt; 1.964,70 una base comprendida entre 919,80 y el importe incrementado en un 3 % con el tope de la base máxima de cotización.</p>	29,80

.../...

<sup>6</sup> La tabla que se reproduce da continuidad a lo previsto desde el 1 de julio de 2017, puesto que la falta de aprobación de nuevos presupuestos públicos se traduce en el mantenimiento de las bases para los trabajadores autónomos. Dicho cuadro se completa con las siguientes previsiones.



Tabla de cotización al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos						
Año	Disposicio- nes legales Efectos	Base mínima (€/mes)	Base máxima (€/mes)	Base trabajadores según edad (€/mes)	Base trabajadores 50 años o más (€/mes)	Tipo % (*)
.../...				Con 48 o 49 años en 2011 y base > 1.964,70 opción entre 919,80 y el importe incrementado en un 3 %.		
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social <sup>7</sup> .						

Debe tenerse presente que, en cualquier caso, existe una batería de medidas que puede afectar a la tabla anterior (y por tanto en la aportación de recursos al sistema), muy especialmente la existencia de la llamada «tarifa plana».

Las bases mínimas de cotización de los trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio (CNAE: 4781, 4782, 4789, 4799), cualquiera que sea la edad del trabajador y los años cotizados de forma efectiva a la Seguridad Social, durante el año 2017, serán:

1. Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado: a) Mercadillos menos de 8 horas al día: opción de base mínima de autónomos (919,80€/mes) o 505,89 euros/mes; b) Mercadillos más de 8 horas al día y trabajadores que no perciben ingresos directamente de los compradores: opción entre la base mínima del Régimen General (825,60€/mes) o la base mínima de autónomos (919,80€/mes) o 505,89 euros/mes para actividad CNAE 4799.
2. Trabajadores individuales: opción entre la base mínima del Régimen General (825,60€/mes) o la base mínima de autónomos (919,80€/mes), excepto: a) Si CNAE es 4799: entre la base mínima de autónomos (919,80€/mes) o 505,89 euros/mes; b) Mercadillos menos de 8 horas al día: entre base mínima de autónomos (919,80€/mes) o 505,89 euros/mes.

Los trabajadores autónomos que en algún momento del año 2016 y de manera simultánea hayan tenido contratado a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a 10, la base mínima de cotización será 1.152,90 euros/mes (grupo de cotización 1 del Régimen General).

Los trabajadores autónomos sin cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales realizarán una cotización adicional del 0,10% sobre la cotización elegida para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

El tipo de cotización para la protección por cese de actividad será el 2,20% a cargo del trabajador.

El tipo por contingencias comunes (incapacidad temporal –IT–) para trabajadores con 65 años y 0 a 4 meses de edad y 36 años y 3 meses o más de cotización o 65 años y 5 meses de edad y 35 años y 6 meses o más cotizados: 3,30% o 2,80%.

<sup>7</sup> <[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Regimenes/RegimenEspecial-Trab10724/TablaResumendebases747/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Regimenes/RegimenEspecial-Trab10724/TablaResumendebases747/index.htm)> (consultado el 16 de enero de 2018).

## D) Pensiones de jubilación. Evolución comparativa total, Régimen General y RETA

Tabla 4. Evolución de las pensiones. Total

Pensiones		Jubilación			Total		
Año	Mes	Número	Importe	P. media	Número	Importe	P. media
2013	31 diciembre	5.523.066	5.459.256,75	988,45	9.154.617	7.898.072,57	862,74
2014	31 diciembre	5.621.781	5.670.886,36	1.008,73	9.282.732	8.143.770,13	877,30
2015	31 diciembre	5.686.975	5.861.175,26	1.030,63	9.353.988	8.362.868,26	894,04
2016	31 diciembre	5.784.326	6.085.141,11	1.052,01	9.465.341	8.625.316,43	911,25
2017	1 noviembre	5.873.389	6.283.242,68	1.069,78	9.567.387	8.857.947,33	925,85
		%	%	%	%	%	%
2013	31 diciembre	2,22	5,65	3,36	1,62	4,75	3,07
2014	31 diciembre	1,79	3,88	2,05	1,40	3,11	1,69
2015	31 diciembre	1,16	3,36	2,17	0,77	2,69	1,91
2016	31 diciembre	1,71	3,82	2,07	1,19	3,14	1,92
2017	1 noviembre	1,71	3,68	1,94	1,15	3,02	1,84

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social<sup>8</sup>.

Tabla 5. Evolución de las pensiones. Régimen General

Pensiones RG		Jubilación			Total		
Año	Mes	Número	Importe	P. media	Número	Importe	P. media
2013	31 diciembre	3.777.590	4.273.031,00	1.131,15	6.402.940	6.129.033,68	957,22
2014	31 diciembre	3.871.399	4.460.938,55	1.152,28	6.530.601	6.349.493,68	972,27
2015	31 diciembre	3.945.023	4.636.198,27	1.175,20	6.621.666	6.554.006,56	989,78
2016	31 diciembre	4.044.302	4.840.435,69	1.196,85	6.742.450	6.794.094,72	1.007,66
2017	1 enero	4.044.302	4.852.688,27	1.199,88	6.742.444	6.811.842,92	1.010,29
	1 noviembre	4.134.910	5.021.254,00	1.214,36	6.852.888	7.008.074,62	1.022,65

.../...

<sup>8</sup> <[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/Pensiones\\_y\\_pensionistas/Series\\_de\\_Pensiones\\_en\\_vigor\\_y\\_Pensionistas/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Series_de_Pensiones_en_vigor_y_Pensionistas/index.htm)> (consultado el 16 de enero de 2018).

Pensiones RG		Jubilación			Total		
Año	Mes	Número	Importe	P. media	Número	Importe	P. media
.../...							
		%	%	%	%	%	%
2013	31 diciembre	7,20	8,04	0,79	5,07	6,68	1,53
2014	31 diciembre	2,48	4,40	1,87	1,99	3,60	1,57
2015	31 diciembre	1,90	3,93	1,99	1,39	3,22	1,80
2016	31 diciembre	2,52	4,41	1,84	1,82	3,66	1,81
2017	1 noviembre	2,51	4,23	1,68	1,80	3,54	1,71

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social<sup>9</sup>.

Tabla 6. Evolución de las pensiones. RETA

Pensiones autónomos		Jubilación			Total		
Año	Mes	Número	Importe	P. media	Número	Importe	P. media
2013	31 diciembre	1.232.836	829.381,34	672,74	1.912.015	1.160.030,33	606,71
2014	31 diciembre	1.250.048	853.531,30	682,80	1.930.618	1.187.006,94	614,83
2015	31 diciembre	1.256.896	871.513,92	693,39	1.933.681	1.206.519,16	623,95
2016	31 diciembre	1.269.278	893.698,54	704,10	1.944.458	1.231.888,39	633,54
2017	1 enero	1.269.278	895.993,05	705,91	1.944.456	1.235.197,00	635,24
2017	1 noviembre	1.279.991	912.590,12	712,97	1.953.246	1.252.908,71	641,45
		%	%	%	%	%	%
2013	31 diciembre	2,27	5,84	3,49	1,50	4,86	3,31
2014	31 diciembre	1,40	2,91	1,49	0,97	2,33	1,34
2015	31 diciembre	0,55	2,11	1,55	0,16	1,64	1,48
2016	31 diciembre	0,99	2,55	1,55	0,56	2,10	1,54
2017	1 noviembre	0,93	2,39	1,45	0,43	1,88	1,44

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> <[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/Pensiones\\_y\\_pensionistas/Series\\_de\\_Pensiones\\_en\\_vigor\\_y\\_Pensionistas/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Series_de_Pensiones_en_vigor_y_Pensionistas/index.htm)> (consultado el 16 de enero de 2018).

<sup>10</sup> <[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/Pensiones\\_y\\_pensionistas/Series\\_de\\_Pensiones\\_en\\_vigor\\_y\\_Pensionistas/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Series_de_Pensiones_en_vigor_y_Pensionistas/index.htm)> (consultado el 16 de enero de 2018).

Tabla 7. Comparativa pensión media Régimen General-RETA

Pensión media a fecha 1 de noviembre de 2017	
Pensión media .....	1.069,78
Pensión media de un autónomo .....	712,97
Pensión media Régimen General .....	1.214,36

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estadísticas, Presupuestos y Estudios. Seguridad Social (diciembre 2017)<sup>11</sup>.

**E) Proporción entre trabajadores autónomos y por cuenta ajena (incluye Sistema Especial Agrario y empleados de hogar y no se incluyen ni trabajadores del mar ni minería del carbón)**

Tabla 8. Proporción autónomos-asalariados

Total	Hombres	Mujeres	2017 (diciembre)
3.200.314	2.069.266	1.231.048	Trabajador por cuenta propia
15.068.794	7.693.296	7.315.490	Asalariados

Total	Hombres	Mujeres	2017 (diciembre)
21,23	11,32	6,73	Trabajador por cuenta propia
78,77	42,11	40,04	Asalariados

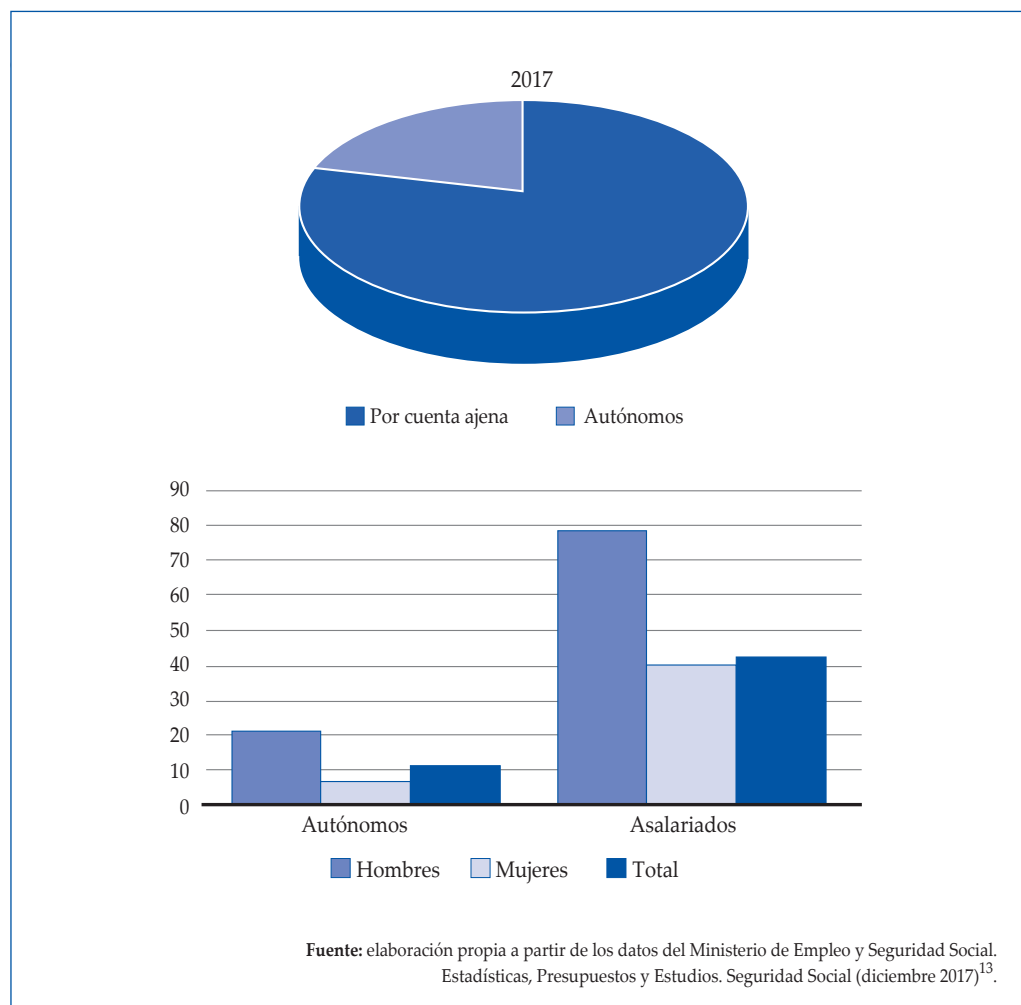
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estadísticas, Presupuestos y Estudios. Seguridad Social (diciembre 2017)<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> <[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/Pensiones\\_y\\_pensionistas/Pensiones\\_contributivas\\_en\\_vigor/Por\\_reg\\_menes/150208](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Pensiones_contributivas_en_vigor/Por_reg_menes/150208)> (consultado el 16 de enero de 2018).

<sup>12</sup> <[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/AfiliacionAltaTrabajadores/AfiliacionesAltaLaboral/Afiliaci\\_n\\_ltimo\\_d\\_a\\_del\\_mes/Afiliados\\_ltimo\\_d\\_a\\_del\\_mes\\_por\\_CC.AA\\_y\\_provincias\\_Reg\\_menes\\_y\\_g\\_nero/229728](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/AfiliacionAltaTrabajadores/AfiliacionesAltaLaboral/Afiliaci_n_ltimo_d_a_del_mes/Afiliados_ltimo_d_a_del_mes_por_CC.AA_y_provincias_Reg_menes_y_g_nero/229728)> (consultado el 16 de enero de 2018).

A 31 de mayo de 2015 ascendían a 3.174.774, lo que representa el 18,41% del total de afiliaciones. Durante la crisis baja, después con las medidas para el emprendimiento y fomento del empleo autónomo sube el porcentaje y ahora se ha estabilizado en cifras parecidas a las anteriores a la crisis.

Cuadros 3 y 4. Proporción autónomos-asalariados



<sup>13</sup> <[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/AfiliacionAltaTrabajadores/AfiliacionesAltaLaboral/Afiliaci\\_n\\_ultimo\\_d\\_a\\_del\\_mes/Afiliados\\_ultimo\\_d\\_a\\_del\\_mes\\_por\\_CC.AA.\\_y\\_provincias\\_Reg\\_menes\\_y\\_gnero/229728](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/AfiliacionAltaTrabajadores/AfiliacionesAltaLaboral/Afiliaci_n_ultimo_d_a_del_mes/Afiliados_ultimo_d_a_del_mes_por_CC.AA._y_provincias_Reg_menes_y_gnero/229728)> (consultado el 16 de enero de 2018).

De estas magnitudes cuantitativas podemos extraer un diagnóstico de la situación que se resume de la siguiente forma:

- El volumen de trabajadores por cuenta propia es muy inferior al de trabajadores por cuenta ajena, pero nuevas realidades empresariales podrían significar un trasvase significativo de un colectivo a otro.
- Con el panorama que se ha venido planteando en los últimos años, fundamentalmente hasta la reforma del año 2013, se viene poniendo especial énfasis en la falta de recursos para garantizar la viabilidad futura del sistema de pensiones. Sin embargo, por esta vía, la de incrementar autónomos frente a asalariados, pueden observarse dos consecuencias negativas: de un lado, aumentar los desequilibrios que ya presenta el RETA y contribuir a minorar la principal fuente de ingresos, que no es otra que las cotizaciones del Régimen General, de otro, situar a un número mayor de trabajadores ante la perspectiva de una pensión media sensiblemente inferior.
- El incremento del número de pensiones y del importe de las mismas se ha visto sensiblemente reducido desde el año 2013. Esto es, las reformas del sistema, como hemos repetido, se producen en un momento en el que la crisis contribuye a la pérdida de empleo, por lo que se basan en unos datos que vemos cómo en años sucesivos se han suavizado. La evolución de los mismos ofrece un incremento moderado –reducido a la mitad respecto a los datos de 2013– que plantea una perspectiva bien distinta en cuanto al crecimiento del gasto. En este sentido, es posible plantear fórmulas alternativas que se basen en el mantenimiento de los ingresos del sistema, pero no reducciones significativas de percepciones a los beneficiarios.
- A lo que tampoco contribuye un sistema en el que el trabajador autónomo cotiza, en la mayor parte de los casos, por la base mínima, dando lugar, en el futuro, a una pensión adelgazada frente a la del Régimen General y que se traduce en un menor poder adquisitivo que se extiende en la medida en que se fomente el trabajo por cuenta propia en las circunstancias actuales.
- Ello puede suponer una rebaja sustancial de la demanda agregada y una repercusión en la economía real, con unas consecuencias directas en el desarrollo y el empleo –como señala la propia Unión Europea (UE) e indicamos más adelante–.
- Pero, además, aquel trabajador autónomo –en la medida en que el mero transcurso del tiempo y el desarrollo de su actividad pueda garantizar la viabilidad y aumento de sus ingresos– que no puede planificar su jubilación para tener acceso a una pensión suficiente por las limitaciones respecto a su base máxima impuestas por el legislador atendiendo a su edad, optará por la protección a través de planes privados. Esto es, la inversión se desvía de lo público para incrementar el desarrollo de los sistemas privados de pensiones.
- Las políticas de abaratamiento de costes para el autoempleo tienen, en este sentido, una doble lectura negativa: impulsa el abuso del trabajo autónomo –aun cuando

no sean ciertamente trabajadores por cuenta propia, sino una simulación en gran cantidad de ocasiones— y se apoya, en gran medida, en las reducciones de las cotizaciones, generando una consecuencia perversa en el sistema por su contribución a la disminución continua de ingresos que motiva y justifica la política de contención del gasto y la rebaja consiguiente de las pensiones.

## 2. BALANCE CRÍTICO DE SITUACIÓN. PROBLEMAS QUE CREA PARA EL SISTEMA DE PENSIONES DE HOY Y, SOBRE TODO, DE MAÑANA

### 2.1. CON CARÁCTER PREVIO: UNA CONTEXTUALIZACIÓN DEL DENOMINADO «TRABAJO DECENTE»

Entre las acepciones del concepto «trabajo» que recoge la Real Academia Española, se incluye la de una «ocupación retribuida». Pero cuando a dicho concepto se le une el calificativo de «decente», ya se está dotando a aquel trabajo de una serie de garantías. De este modo, se identifica como un trabajo «honesto, justo...», «digno» o «de buena calidad o en cantidad suficiente».

Se trata, de este modo, de una prestación de servicios que responde a unos estándares mínimos de suficiencia. Unos estándares mínimos que se refieren a los derechos fundamentales, no ya como trabajador, sino como ciudadano, que ostenta cualquier persona física<sup>14</sup>.

En este contexto, es preciso centrar el alcance de la expresión «trabajo decente» como un «trabajo con derechos» y, en consecuencia, con el derecho a la protección social.

En este sentido, un trabajo que podemos denominar decente debe incluir, entre otros, el derecho a unas condiciones justas y una protección suficiente<sup>15</sup>. Derechos que se verían cercenados si se permite la prestación de servicios sin mecanismos que garanticen de manera suficiente la expectativa del trabajador a una pensión digna.

<sup>14</sup> El tratamiento doctrinal sobre el trabajo decente se ha incrementado en los últimos años, especialmente, por la proliferación de formas atípicas de prestación de servicios; así puede citarse a Molina (2017), Monereo y López (2015), Doherty (2016), Ghai (2003), Gil (2017) y Lozano (2016).

<sup>15</sup> Los términos «empleo» y «trabajo» se usan como sinónimos. Sin embargo, este alude a una categoría de actividad humana más amplia que aquel.

El Tesoro de la OIT define el trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como «trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)» sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado o independiente-autoempleo). [[http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)] (consultado el 16 de enero de 2018)].

En este planteamiento, podemos ver cómo, por ejemplo, resulta determinante cuando se intenta crear una carrera continua de seguro que permita el acceso a una pensión adecuada y cómo ello resulta especialmente complejo para el trabajador autónomo, especialmente el que presta servicios en el marco de la nueva economía colaborativa. Pero es que si se quiere dignificar el trabajo, este debe ser especialmente protegido, entendiéndose que hay que darle el correspondiente valor, otorgarle el derecho a una remuneración justa y equitativa y una protección social adecuada, puesto que, en caso contrario, se desvaloriza, se convierte en un bien menor y se somete, en un marco de mercantilización, a la ley de la oferta y la demanda. ¿Y no es eso, *v. gr.*, el trabajo en el marco de la economía colaborativa?

Su propia mercantilización ya incide en la rebaja de su carácter como digno, pero es que, además, somete al referido trabajo a unas condiciones laborales a la baja que chocan frontalmente con su consideración de decente. Dicho de otro modo, si la oferta de empleo es escasa, el control de la demanda puede repercutir en la calidad de aquel, puesto que dicha oferta se modulará atendiendo a las variaciones de un mercado que cuenta con muchos aspirantes para escasos puestos.

En esta línea, es el propio legislador el que puede introducir elementos que faciliten esta rebaja de derechos en pos de la creación de empleo. Es la denominada legislación de crisis, que responde a la idea de crear empleo a cualquier precio y que, en esta línea, impulsa el autoempleo y el emprendimiento como panacea frente al paro. Esta es la tendencia que en los últimos tiempos se acrecienta en la ordenación legal de las relaciones laborales, esto es, mediante la reformulación flexible de las normas laborales como fórmula de adaptación de los caracteres de la mano de obra a las necesidades empresariales en un contexto de crisis. Se suma, por tanto, el mismo efecto de la propia crisis económica –con una reducción de derechos consecuencia del alcance y de su duración– con una legislación que favorece esta minoración de garantías legales y que nos sitúa frente a una nueva posible caracterización –a la baja– de lo que veníamos considerando trabajo decente.

Pero también mediante la aparición continua de los ejemplos de la reiterada «economía colaborativa», en cuyo marco, como decimos, se insertan fenómenos de prestación de servicios pero desprovistos de la cobertura de derechos laborales que son propios de una relación de esta naturaleza. Con un doble efecto: de un lado, el desplazamiento a la baja de las condiciones laborales para poder competir con servicios de este tipo y, de otro, rebasando las fronteras del trabajo por cuenta ajena, insertando las nuevas formas de prestación, en la mayoría de los casos a través del trabajo autónomo, de manera que se encuentran en un nivel mayor de desprotección y al margen de lo que venimos definiendo como trabajo decente.

Sea como sea, en uno y otro supuesto, el derecho a una pensión suficiente se ha visto directamente afectado, bien por la reforma que afecta en términos generales al sistema, bien mediante la permisividad ante fórmulas de prestación de servicios que, reuniendo los caracteres de los artículos 1.1 y 8.1 del Estatuto de los Trabajadores, escapan de la aplicación de los derechos laborales y se encuadran en el artículo 1 del Estatuto del trabajo autónomo. Colisionan, de este modo, dos visiones del trabajo que, sin embargo, no deberían ser contrapuestas: por una parte, la visión



economicista, que trata de adaptar el valor del trabajo a la realidad de mercado, y, por otra parte, la visión garantista, que trata de mantener los umbrales mínimos de protección.

Todo lo anterior resulta determinante por cuanto que el trabajo decente no es un mero concepto –o no debe ser– abstracto, sino dotado de contenido. Un contenido que, aunque haya sido formulado en sentido genérico en el ámbito internacional, precisa de una concreción en el derecho interno. Ello supone el deber, para los poderes públicos, de articular medidas legales de carácter protector que permitan distinguir un trabajo decente del que no lo es porque se encuentre absolutamente desprovisto de mecanismos protectores o de suficiencia. Y de ahí que de la propia concepción y regulación legal se desprenda su configuración como digno. En conclusión, de las manifestaciones del trabajo decente, en plano nacional e internacional, un referente es su conexión con la vertiente de protección social, en cuanto existencia de derechos vinculados a la prestación laboral que revisten a este de un mayor valor y protegen la salud e integridad del propio trabajador y lo dotan de los mecanismos que facilitan su subsistencia futura como pensionista.

Precisamente, es en el marco internacional donde existen diversos preceptos que reconocen el derecho a trabajar en un marco de libertad y con respecto a la dignidad de la persona. Dignidad que únicamente queda garantizada si el reconocimiento del derecho individual a la prestación de servicios remunerada coexiste con el mantenimiento de unas condiciones mínimas. Y así, la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>16</sup>, en su artículo 23, dispone expresamente que «Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo». Añadiéndose, además, que la remuneración equitativa que le corresponde al trabajador debe ser satisfactoria, permitiéndole junto a su familia «una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social» (párrs. 1 y 3)<sup>17</sup>.

Pero es en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el que se ha desarrollado de un modo más avanzado el concepto de trabajo decente y sus mecanismos de protección. Línea que ha consolidado con el desarrollo que esta materia ha experimentado en su seno en los últimos casi 20 años mediante el Programa de Trabajo Decente de la OIT, apoyado sobre cuatro pilares esenciales.

<sup>16</sup> Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General (217 A) del 10 de diciembre de 1948.

<sup>17</sup> Previsión completada en similares términos por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Y Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (10 de diciembre de 2008).

Así, en el año 1999, la memoria del director general se presentaba bajo el título «Trabajo decente»<sup>18</sup>. Un trabajo decente que busca como metas alcanzar retos como la inclusión social, la erradicación de la pobreza o la realización personal y que se caracteriza por responder a una serie de perfiles concretos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social<sup>19</sup>, que hoy se han convertido en los cuatro pilares básicos del programa de la OIT en esta materia<sup>20</sup>. En síntesis, «trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno».

De este modo, como indica Levaggi (2014):

El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social.

O dicho de otro modo:

Sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres<sup>21</sup>.

En este contexto, el trabajo decente se sitúa como un elemento de referencia en el seno de un proceso de cambio social y de desarrollo sostenible que, muy al contrario de como se piensa, pasa por la integración de las nuevas formas de prestación de servicios y de las nuevas realidades y necesidades económicas, y que, de hecho, constituye el nuevo modelo que surge de la transición desde el Derecho social del trabajo clásico –de corte garantista– al reciente Derecho flexible

<sup>18</sup> La noción de «trabajo decente» dada a conocer por vez primera con estas palabras en la Memoria del Director General a la 87.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999, expresa los vastos y variados asuntos relacionados hoy en día con el trabajo y los resume en palabras que todo el mundo puede reconocer. Sobre lo que abarca realmente la idea de trabajo decente, *vid.* Ghai (2003).

<sup>19</sup> *Vid.* Levaggi (2004).

<sup>20</sup> Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias, como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal. *Vid.* en sentido amplio <<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>> (consultado el 16 de enero de 2018).

<sup>21</sup> <<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>> (consultado el 16 de enero de 2018).

del trabajo –unido a los fenómenos y ciclos de crisis económica–, y que sitúa la defensa de los derechos sociales en el entorno de un sistema jurídico internacional multinivel de garantía de los derechos fundamentales, concluyendo en un necesario nuevo Derecho del trabajo que recupere su función garantista, en nuestro caso, en el ámbito de la Europa social<sup>22</sup>. Más aún a partir de la crisis económica surgida en la última década, puesto que se hace absolutamente imprescindible garantizar un desarrollo económico sostenible e inclusivo sobre la base de empleos de calidad provistos de derechos y protección social.

Pero esta apuesta por el trabajo decente ha rebasado ya los límites de la propia OIT hasta llegar a considerarse como un objetivo universal que se ha integrado en el conjunto de instrumentos que contribuyen a la regulación y desarrollo de los derechos humanos<sup>23</sup>.

En este sentido, en el marco de la Asamblea General de Naciones Unidas celebrada en septiembre de 2015, se ha incluido en la nueva Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible como un objetivo específico (el número 8). Y es que sitúa en un primer plano, y no como una mera declaración programática, el desarrollo sostenible e inclusivo sobre la base del pleno empleo y el trabajo decente. Hasta tal punto que es considerado como un elemento crucial en el desarrollo económico futuro. Así, por una parte, hasta el año 2030 se estima que deberán ser creados unos 600 millones de nuevos empleos para atender a la demanda mundial, pero también mejorar las condiciones de pobreza o semipobreza de casi 800 millones de trabajadores. Esto supone que gran parte de la población activa no se integra o se hace partícipe del crecimiento económico, pero es que además lo ralentiza. En esta línea, para contribuir a ese desarrollo sostenible al que se ha hecho referencia y a la mejora de la economía global, en síntesis, la promoción del trabajo decente se configura como elemento central. Por un lado, porque mejora las expectativas y la aportación de un número muy elevado de trabajadores a la riqueza y, por otro, por la contribución vía ingresos fiscales para que los Estados mejoren su situación y las políticas de protección de los más débiles.

Estos planteamientos no casan, sin embargo, con la progresiva apuesta, proliferación y desarrollo de las nuevas formas de prestación de servicios. Unas formas que se alejan de ese estándar de trabajo decente y que no vienen acompañadas de mecanismos de protección o garantía suficiente. Y, entre ellas, podemos decir que se encuentra la de los autónomos en el seno de la economía colaborativa.

<sup>22</sup> En sentido amplio, un recorrido por la extensa transformación del Derecho social y sus propuestas de evolución futura, sobre la base de garantizar los derechos fundamentales y, por ende, el trabajo decente, en Monereo (2017).

<sup>23</sup> La propia OIT se ha hecho eco del impacto de sus políticas en esta materia, de manera que refleja que se ha integrado en las más importantes declaraciones de derechos humanos, las resoluciones de la ONU y los documentos finales de las principales conferencias, incluyendo el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Cumbre Mundial sobre desarrollo social (1995), el Documento de la Cumbre mundial (2005), el segmento de alto nivel de ECOSOC (2006), la Segunda década de las Naciones Unidas para la erradicación de la pobreza (2008-2017), la Conferencia sobre el desarrollo sostenible (2011) y en la Agenda 2030 para desarrollo sostenible de las Naciones Unidas (2015).

En torno a ello, e insistiendo sobre la idea de que no se trata de declaraciones programáticas, hay una referencia expresa a «resultados» concretos en materia en trabajo decente<sup>24</sup>. Si analizamos diversos parámetros que pueden incidir en la consideración de tal trabajo decente, podemos observar la evolución que se refleja a través de los informes emitidos por la OIT en el año 2017. Ello nos permite, más allá de analizar cuestiones macroeconómicas relativas, fundamentalmente, a la evolución del empleo –netamente positiva– y salarios en la zona del euro, centrarnos en datos tanto cualitativos como cuantitativos<sup>25</sup>. Tal es el caso de las denominadas modalidades de trabajo «flexibles», puesto que se constata una mayor desprotección para la prestación de servicios como trabajadores autónomos frente a los trabajadores por cuenta ajena (distinguiendo también a los temporales y a tiempo parcial como más vulnerables). Y es precisamente para ellos para los que son necesarias medidas concretas. En ellos se concentran las mayores diferencias retributivas y se hace evidente un desigual reparto de la riqueza y de los efectos del crecimiento económico que, a su vez, se ve afectado por la situación de los mismos.

Ello, sin duda, repercute en un incremento de la desigualdad que solamente es evitable desde una actuación concreta que potencie el aspecto social frente al económico. Y nuevamente pasa por el reforzamiento del trabajo decente, estableciendo mejoras en las condiciones laborales y en los mecanismos de protección.

Pero es que, además, esta situación tiene una proyección de futuro, de manera que existe una afeción directa respecto al sistema de pensiones y las cuantías de las mismas.

Resulta relevante, al respecto, el Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019, en el que se aborda «[l]a protección social universal para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible» y en el que se pone de manifiesto que:

En muchos países, la consolidación fiscal y la presión a favor de la austeridad siguen poniendo en peligro la suficiencia de las pensiones a largo plazo; teniendo en cuenta el envejecimiento de la población, es preciso mantener un adecuado equilibrio entre sostenibilidad y equidad.

- Se observa una tendencia a revertir la privatización de las pensiones: las políticas de privatización en décadas anteriores no arrojaron los resulta-

<sup>24</sup> Nos remitimos, en este punto, al exhaustivo análisis sobre la evolución de los indicadores en esta materia en Lozano (2016), que a lo largo de 5 páginas (18 a 22, inclusive) se dedica a reflexionar sobre el modo de medir el trabajo decente y sus avances, así como el desarrollo de esta cuestión en el seno de la OIT.

<sup>25</sup> Vid. Informe «Perspectivas sociales y del empleo en el mundo-Tendencias 2017»: <<http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/lang-es/index.htm>> (consultado el 16 de enero de 2018).

dos previstos, y países como (...) están restableciendo los sistemas públicos basados en la solidaridad»<sup>26</sup>.

Si nos remitimos al ámbito europeo, encontramos una reproducción del mismo esquema. Tomando como referencia las denominadas Cartas Europeas sobre Derechos Sociales (De la Villa, 2001), aparece la misma apuesta por un derecho al trabajo que se caracteriza por la garantía de unas determinadas condiciones de vida para los trabajadores: «es necesario garantizar en los niveles adecuados el desarrollo de los derechos sociales de los trabajadores de la Comunidad Europea, en particular de los trabajadores por cuenta ajena y de los trabajadores por cuenta propia» y, en consecuencia:

Todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho a una protección social adecuada y, sea cual fuere su estatuto o la dimensión de la empresa en que trabaja, debe beneficiarse de niveles de prestaciones de Seguridad Social de nivel suficiente (...)»<sup>27</sup>.

En este orden, se parte de que «toda persona tendrá la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido», pero también «todos los trabajadores y las personas a su cargo tienen derecho a la Seguridad Social» –entendiendo «trabajador» en sentido amplio<sup>28</sup>–. Para lo que se articulan una serie de garantías mínimas.

Completado todo ello por lo señalado en el artículo 34 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>29</sup>:

1. La Unión reconoce y respeta el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social (...) que garantizan una protección en casos como (...) la vejez, así como en caso de pérdida de empleo, según las modalidades establecidas por el Derecho de la Unión y las legislaciones y prácticas nacionales.

En este sentido, la regulación por el Derecho Comunitario se remite, como hemos visto, a las legislaciones y prácticas nacionales. Esto es, se dispone una obligación de resultado, pero se deja libertad para alcanzarlo. Lo importante es que la Seguridad Social, entendida desde su vertiente garantista, encuentra, también en el ámbito europeo, su configuración como índice de trabajo decente.

<sup>26</sup> Vid. resumen ejecutivo: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_605075.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_605075.pdf)> (consultado el 16 de enero de 2018).

<sup>27</sup> Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores, Estrasburgo, 9 de diciembre de 1989.

<sup>28</sup> Sobre el concepto de trabajador: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una Agenda Europea para la economía colaborativa; Bruselas, 2 de junio de 2016; COM(2016) 356 final.

<sup>29</sup> Hecha en Estrasburgo, 12 de diciembre de 2007. Órgano Parlamento Europeo, Consejo y Comisión de la Unión Europea. Publicado en DOUEC núm. 303 de 14 de diciembre de 2007.

Esto ha supuesto, además, elaborar un modelo europeo de Seguridad Social basado en un nivel mínimo de cobertura o basado en un estatus de suficiencia adecuado.

## 2.2. ESTÁNDAR MÍNIMO DE PROTECCIÓN SOCIAL Y FORMAS ATÍPICAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

En la línea que hemos venido definiendo, es de especial interés la Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, sobre la protección social para todos, incluidos los trabajadores autónomos [2013/2111(INI)], que, de manera sucesiva, refiere una serie de considerandos que presentan una radiografía de la situación crítica que afecta a este colectivo<sup>30</sup>, específicamente en materia de Seguridad Social. Así, nos lleva por el siguiente planteamiento:

- el acceso a la Seguridad Social es un derecho fundamental que, de conformidad con el Derecho de la UE y la legislación y las prácticas nacionales, constituye un elemento fundamental del modelo social europeo; la OIT ha adoptado recomendaciones relativas a los pisos nacionales de protección social que aspiran a garantizar el derecho fundamental de toda persona a la Seguridad Social y a un nivel de vida digno;
- que, no obstante, es una competencia nacional, coordinada a nivel de la UE;
- que la protección social facilita la adaptación a la evolución del mercado de trabajo, lucha contra la pobreza y la exclusión social, asegura la integración en el mercado de trabajo e invierte en recursos humanos; y que viene a funcionar como un efecto estabilizador en la economía, con carácter anticíclico que puede impulsar la demanda y el consumo internos;
- pero que, para superar la crisis, algunos Estados miembros han recortado drásticamente el gasto público en el mismo momento en que crecía la demanda de protección social como consecuencia del aumento del desempleo; que las asignaciones de los presupuestos nacionales destinadas a la cobertura social se han reducido aún más al haber disminuido las cotizaciones como consecuencia de la pérdida de empleos a gran escala o de la disminución de los salarios, lo que pone en grave peligro la economía de mercado social europea;
- que, de esta forma, la cobertura de la protección social en algunos Estados miembros es insuficiente y podría mejorarse; que en la UE se siguen dando casos de trato abusivo de los trabajadores vulnerables;
- y, muy especialmente, y de manera expresa que, si bien la mayoría de los modelos tradicionales de protección social y, en particular, los sistemas de Seguridad Social

<sup>30</sup> Sobre los problemas en general de las formas atípicas de empleo: Casas (2017).

y de Derecho laboral, han sido concebidos para salvaguardar los derechos sociales y laborales de los trabajadores asalariados, existe el riesgo de que, ante las nuevas formas de empleo que están surgiendo y con un número cada vez mayor de trabajadores que ejercen una actividad autónoma, los nuevos grupos de trabajadores puedan tener que aceptar una protección social inferior;

- entre ellos, se destaca que la falta de acceso de los trabajadores autónomos a unos derechos de pensión adecuados, entre otros, agrava la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres en el caso de las mujeres que ejercen una actividad autónoma, especialmente tras la jubilación;
- de este modo, como cada vez hay más trabajadores autónomos o trabajadores con poco trabajo o con un trabajo mal remunerado, especialmente mujeres; estos se sitúan por debajo del umbral de la pobreza pero no están registrados oficialmente como desempleados;
- y, en consecuencia, sería oportuno definir claramente el fenómeno del falso trabajo autónomo y prevenir posibles abusos al respecto a fin de evitar vulneraciones de los derechos sociales de los trabajadores, distorsiones de la competencia y el riesgo de *dumping* social; dado que el falso trabajo autónomo es, fundamentalmente, una forma de evasión parcial de cotizaciones de difícil detección que socava la sostenibilidad y la adecuación de los regímenes de pensiones y les resta recursos de vital importancia.

De este modo, se sitúa una distinción clara en los niveles de protección social que coincide plenamente con las reflexiones que pueden extraerse de los grandes números analizados en un comienzo. Una realidad que queda, además, reiterada si se tiene en cuenta la remisión a las legislaciones nacionales, en las que, como veremos, la regulación del trabajo autónomo contribuye a la rebaja de la protección frente a la vejez. Ello es especialmente grave en marcos como la denominada economía colaborativa, en los que la frontera entre los colectivos de trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena resulta del todo punto difuminada<sup>31</sup>. En este ámbito, la actuación inspectora, distinguiendo cuándo se trata de una u otra figura, ha resultado esencial, reconduciendo a los prestadores de servicios a una situación de mayor protección en tanto auténticos trabajadores por cuenta ajena<sup>32</sup>. Realidad que, si cabe, se ve reforzada por el hecho de que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha reconocido recientemente la verdadera configuración como empresa que actúa en el mercado a alguna de las plataformas que actúan en este sector<sup>33</sup>.

<sup>31</sup> Vid. con detalle Todolí (2017).

<sup>32</sup> Vid. extraordinario análisis en Rojo (2017).

<sup>33</sup> STJUE de 20 de diciembre de 2017 (asunto C-434/15, Asociación Profesional Élite Taxi c. Uber Systems Spain, SL).

A este respecto, es especialmente ilustrativo el texto de la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, «Una Agenda Europea para la economía colaborativa» –Bruselas, 2 de junio de 2016; COM(2016) 356 final–. En esta se analiza este fenómeno, señalándose de manera expresa que:

(...) la economía colaborativa plantea a menudo cuestiones relacionadas con la aplicación de los marcos jurídicos existentes, que hacen menos claros los límites establecidos entre (...) trabajador por cuenta propia y por cuenta ajena o la prestación profesional y no profesional de servicios.

En este orden –continúa la referida comunicación–, el primer problema sería que la legislación europea que garantiza los derechos de los trabajadores se aplica únicamente a quienes se reconocen como tal y será cada normativa interna la que determine los requisitos de aplicación a estos efectos. No obstante, la propia normativa comunitaria ha venido definiendo el concepto de trabajador para determinar su propia aplicabilidad. Y, de igual modo, el TJUE ha indicado que «la característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra persona y bajo la dirección de esta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución»<sup>34</sup>.

No obstante, se trata de una valoración casuística, considerando en cada situación los hechos que caracterizan la relación entre la plataforma y el prestador del servicio subyacente y la realización de las tareas en cuestión. Si bien, y en cualquier caso, se han venido utilizando los siguientes criterios acumulativos:

- la existencia de un vínculo de subordinación (libertad de elección);
- la naturaleza del trabajo (actividad con valor económico no residual), y
- la existencia de una remuneración (se excluye prestación voluntaria).

Todo ello se ve reafirmado en el Informe del Parlamento Europeo sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa (11.05.2017). Y es que, aunque se parte del reconocimiento de que esta ofrece nuevas oportunidades, así como vías nuevas y flexibles de acceso al empleo para todos los usuarios, señala, no obstante, que en determinadas circunstancias este hecho puede desembocar en situaciones de precariedad y subraya la necesidad de que, por una parte, el mercado laboral sea flexible y, por otra, de que los trabajadores gocen de seguridad económica y social.

Y, en consonancia con lo anterior, afirma que todos los trabajadores de la economía colaborativa son o bien trabajadores por cuenta ajena o bien trabajadores por cuenta propia, según la primacía de los hechos, lo que debe traducirse en la correspondiente categorización jurídica. Si bien ello no debe representar una diferencia en su nivel de protección social.

<sup>34</sup> COM(2010) 373 Reafirmación de la libre circulación de trabajadores: derechos y avances importantes (punto I.1.1).



Sea como sea, la realidad social nos enfrenta a que hoy por hoy seguimos teniendo dos estatus de protección diferenciados dependiendo de la consideración como trabajador por cuenta ajena o propia y, en gran medida, sus pensiones futuras se verán determinadas por una correcta delimitación previa de la naturaleza jurídica de la prestación, por más que en los últimos tiempos se nos quiera hacer asumir que las nuevas formas de prestación de servicios son un nuevo modo de relacionarse en el ámbito de las relaciones entre particulares. Nuevas formas que responden de manera irremediable a la continua e irrefrenable evolución de las nuevas tecnologías y de una sociedad cambiante. Lo cierto es que, en nuestro ordenamiento actual, una prestación voluntaria, retribuida, por cuenta ajena y dependiente es una relación laboral y sobre esta cuestión la jurisprudencia siempre ha sido clara. Una realidad que no se desvirtúa por el hecho de revestirla con otra denominación o situarla en el contexto novedoso de la economía colaborativa. Siendo así, no debemos perder la perspectiva de cuál es el nivel de protección social que tiene que tener reconocido.

### 2.3. PROTECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO Y SU CARACTERIZACIÓN COMO FORMA DE PRESTACIÓN ATÍPICA SEPARADA DEL ESTÁNDAR DE TRABAJO DECENTE

Como ha afirmado con acierto la doctrina (Aragón, 2016), uno de los aspectos más relevantes de la protección social del colectivo de trabajadores autónomos es que se ha articulado con una notable dosis de flexibilidad, «hasta el punto de que se ha llegado a calificar el RETA como un régimen que permite elegir "un menú" de Seguridad Social» (Informe de Expertos para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo, 2005, p. 148). Y, en tal sentido, en el citado informe (2005) se indica que:

Las manifestaciones de flexibilidad se han instrumentado jurídicamente a través de la relajación o moderación de dos de los principios básicos que disciplinan, con carácter general, los sistemas públicos de cobertura social: la obligatoriedad en la afiliación y la uniformidad en la contribución económica y en la acción protectora.

De los distintos aspectos que se ven afectados por esta opción flexible, nos interesa, en este punto, la extensión misma de la acción protectora, pues esta se puede ver reducida como consecuencia del carácter voluntario de determinadas contingencias (Aragón, 2016)<sup>35</sup>, lo que, unido al

<sup>35</sup> Así, determinadas contingencias son de cobertura voluntaria, como los riesgos profesionales (con salvedades) o la situación de cese de actividad. La cobertura de la IT tiene carácter obligatorio desde el 1 de enero de 2008, según lo establecido en la disposición adicional 3.ª de la Ley 20/2007, para todos los trabajadores de alta en el RETA. Aunque es opcional para los trabajadores autónomos con derecho a la prestación por IT en otro régimen del sistema de la Seguridad Social y los trabajadores incluidos en el sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios. Con respecto a las contingencias profesionales, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, introdujo la 58.ª disposición adicional en la Ley General de la Seguridad Social, por la que se hace extensiva la obligación de cubrir los riesgos profesionales a todos los que causasen

desarrollo de la actividad en el marco de la economía colaborativa como forma atípica de empleo, se convierte en algo «obligatorio» por el interés predominante de rebaja de costes y la utilización mercantilista de la mano de obra.

Destaca sobremanera, en esta línea, la flexibilidad en la propia financiación del sistema, pues en el RETA –deficitario–, como ya decíamos, la base de cotización no viene condicionada por los ingresos reales de trabajador autónomo, sino que es elegida por él mismo entre los límites mínimo y máximo fijados al efecto. El periodo de liquidación de la obligación de cotizar al RETA está referido a meses completos (con salvedades desde la Ley 6/2017), siendo la cuota el resultado de aplicar el tipo de cotización sobre la base elegida.

Si bien, esta regulación:

Provoca dos efectos opuestos claramente disfuncionales. De un lado, los profesionales autónomos con ingresos elevados se benefician de la libertad de opción en la elección de la base de cotización que oferta el RETA, decantándose mayoritariamente por la base mínima, de forma que su aportación al sistema público de pensiones no se corresponde con su capacidad económica (...) cerca del 85% de los afiliados cotizan por la base mínima (CEPYME, 2013, p. 37).

De otro lado, este sistema de cotización genera una sobrecarga económica a los profesionales autónomos que cuentan con ingresos bajos. Ante unos honorarios reducidos, el importe de la cuota a la Seguridad Social puede absorber un porcentaje muy importante de la facturación del profesional autónomo o, incluso, su importe total. Este inconveniente se ha tratado de paliar con reducciones y bonificaciones en las cuotas, pero se trata de medidas aplicables de forma temporal a los jóvenes, a quienes acrediten una discapacidad o a los autónomos de nueva incorporación (Aragón, 2016).

Todo ello, se traduce, en primer lugar, en un abuso de la figura del trabajador autónomo, tal y como se ponía de manifiesto por las instancias europeas, en tanto que su utilización puede implicar una reducción de costes muy significativa para determinadas actividades empresariales. De este modo, la mayoría de autónomos se acoge –por propia voluntad, por necesidad o por obligación– a las bases mínimas.

Pero esto tiene sus efectos para la determinación y cálculo de las pensiones. A estos efectos, la Ley General de la Seguridad Social dispone, en principio, un paralelismo entre trabajador por cuenta ajena y trabajador por cuenta propia. Esta es la conclusión a la que se llega de la lectura de diversos preceptos:

- artículo 314 en relación con el 42;

---

alta en cualquiera de los regímenes del sistema a partir del 1 de enero de 2013. Si bien, las sucesivas leyes de presupuestos aplazaron su aplicación hasta su derogación por la de 2015.

- artículo 317 para trabajadores autónomos económicamente dependientes –TRADE– (sin cambios);
- artículo 318, remisión a jubilación del Régimen General salvo matices –arts. 205 a 214 menos 209.1 b) y 212– y;
- artículos 23 y 26 de la Ley 20/2007, del Estatuto del trabajo autónomo, en especial artículo 26.5: «La acción protectora del régimen público de Seguridad Social de los trabajadores autónomos tenderá a converger en aportaciones, derechos y prestaciones con la existente para los trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social».

No obstante, si un autónomo quiere planificar su jubilación, choca con los límites interpuestos para evitar la «compra de pensiones». En este sentido, no puede irse a la base máxima, sino a los límites máximos según edad y que ya enumerábamos en la lectura inicial de los grandes números –Ley de Presupuestos Generales del Estado (Ley 3/2017), art. 106.Cinco–.

Esta configuración le impide acceder a una pensión digna como aquel que presta servicios en el marco del trabajo decente. Y así, vemos dos consecuencias:

- los expulsa a los sistemas de aseguramiento privado, lo que es un absurdo en una situación de supuesta merma de ingresos y que podrían repercutir en el mantenimiento del sistema;
- en términos generales, un autónomo, cuando comienza, tiene más dificultades para el negocio, por lo que cotizar por la base mínima puede suponer una parte sustancial de sus ingresos (de ahí la tarifa plana y huidas del sistema con trabajo no declarado o cooperativas de trabajo asociado), pero en el caso de la economía colaborativa se les está condenando a una pensión baja, porque es imposible que con sus ingresos y con sus condiciones puedan asumir más coste (por ello, de nuevo, jóvenes que aprovechan tarifa plana). Pero ¿es lo mismo una persona que con, por ejemplo, 58 años pretende cotizar como autónomo por la base máxima que una persona que lleva toda la vida con su negocio o que se ha visto abocado a aceptar las condiciones en el marco de la economía colaborativa? Las diferencias son sustanciales de cara a la posible compra de pensiones. Y, de esta forma, no sería ilógico que se pudiera pagar menos al principio y compensar más después estableciendo, no obstante, mecanismos de salvaguarda y una regulación casuística que permitiera hacer frente a los déficits de cotización de las formas atípicas de prestación.

Sin embargo, la fórmula principal por la que ha optado el legislador es rebajar costes mediante la figura de la tarifa plana<sup>36</sup>, que si bien permite gozar de cierto desahogo para economías

<sup>36</sup> No se reproduce íntegramente el cuadro, pero se recomienda su consulta en <[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Em-presarios/CotizacionRecaudaci0441/BenfCot2k10/index.htm#documentoPDF](http://www.seg-social.es/Internet_1/Em-presarios/CotizacionRecaudaci0441/BenfCot2k10/index.htm#documentoPDF)> (consultado el 16 de enero de 2018).

incipientes, resulta un caldo de fraude en otros ámbitos, así como una reducción de ingresos significativa para el sistema, sin que incorpore ningún efecto positivo para el mismo –se supone, no obstante, que incentiva el movimiento económico mediante una mayor actividad laboral–. Se debería apostar, en ese caso, por otras fórmulas que permitan acogerse a cuantías más reducidas al principio y ajustables después a los ingresos reales.

A nivel general, por tanto, se genera una consecuencia importante, que es la de minorar los ingresos en el sistema, lo que obviamente repercute en su viabilidad sin que se asuman medidas que supongan una equiparación. Téngase en cuenta, en primer término, que se utilizan las técnicas de las reducciones y bonificaciones y que aunque ambas son instrumentos de políticas activas de empleo tienen sustanciales diferencias<sup>37</sup>. Así, ambas persiguen su objetivo –el fomento del empleo tanto por cuenta ajena como por propia– a través de la rebaja de los costes de cotización, pero su actuación es bien diversa. O dicho de otro modo: comparten el resultado pero no los medios para llegar al mismo.

Y es que en el caso de las reducciones, como es sabido, es la propia Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) la que compensa con fondos propios la menor recaudación como consecuencia de la aplicación de esta fórmula. En las bonificaciones, sin embargo, esta disminución de ingresos se compensa mediante fondos transferidos a la TGSS por otra vía –bien de otro organismo público, como el Servicio Público de Empleo Estatal, o bien a través de partidas presupuestarias finalistas–.

Esto es, mientras que las bonificaciones se asientan sobre un régimen más solidario que descansa en la imposición a todos los ciudadanos –y no solo en los pensionistas–, en las reducciones se afecta al mismo mantenimiento del sistema, porque lo merma y no parece que en los tiempos actuales, con un debate continuo sobre viabilidad de las pensiones<sup>38</sup>, la reducción de sus importes y la utilización de créditos para financiar los pagos parezca la fórmula más idónea<sup>39</sup>.

En síntesis, la mayoría de los autónomos que llegan a la edad de jubilación alcanzan unas pensiones inferiores a los pensionistas que han estado contratados por cuenta ajena. Los datos estadísticos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social así lo demuestran en cuanto a las pensiones medias. La principal razón es la regulación flexible que admite que la mayoría cotice por la base mínima, pero sin que a partir de cierta edad pueda incrementar la cotización por encima de los márgenes legales. Habiendo cotizado por menos, generan una pensión menor.

<sup>37</sup> Vid. Bajo (2012); Fernández (2010).

<sup>38</sup> Muy crítico al respecto en este sentido, v. gr., Molina (2016).

<sup>39</sup> Así se prevé en la disposición adicional 9.ª de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017: «Préstamos del Estado a la Tesorería General de la Seguridad Social».

El hecho de que la diferencia esté en torno a los 500 euros y que la regulación del acceso a las pensiones se haga en paralelo con el Régimen General supone que la reforma del sistema de pensiones, con las revalorizaciones mínimas previstas y los parámetros para fijar la cuantía de las pensiones, afecta manteniendo constante ese diferencial.

### 3. PROPUESTAS DE MEJORA. RACIONALIDAD ECONÓMICA Y EQUIDAD SOCIAL

Resulta fácil determinar cuál debe ser la línea de actuación siguiendo las directrices marcadas en la ya citada Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, sobre la protección social para todos, incluidos los trabajadores autónomos [2013/2111(INI)]. En la misma, se parte del reconocimiento del trabajo autónomo como fórmula de creación de empleo, pero debe ir acompañada de medidas adecuadas de protección social por los Estados miembros. Pero el primer problema es la falta de una definición nacional clara de «trabajo autónomo», que aumenta el riesgo del falso trabajo autónomo entre los trabajadores de la UE. Y, en este sentido, la reforma sobre el trabajo autónomo –Ley 6/2017– ha dejado sin resolver las dudas sobre su elemento de referencia: el concepto de habitualidad.

Siendo así, se pide a la Comisión Europea que promueva los intercambios entre los Estados miembros a fin de proporcionar orientación sobre las diferentes formas del empleo atípico, incluido el trabajo autónomo, con vistas a ayudar a los Estados miembros a aplicar correctamente las legislaciones laborales y las medidas de protección social pertinentes a los trabajadores empleados en tales condiciones. De este modo, se traslada a los Estados miembros la necesidad de que velen por que el trabajo autónomo no se convierta en un medio de impedir que los trabajadores disfruten de los beneficios de la Seguridad Social y, especialmente, que si es preciso, amplíen, entre otras, la protección social en lo que se refiere a la jubilación y que en ello se involucren los agentes sociales. Si bien, fundamentalmente en la lucha contra el fenómeno del falso trabajo autónomo.

Por su parte, en el informe propuesta a la agenda europea para la economía colaborativa<sup>40</sup>, en lo que se refiere a protección social adecuada:

- Insta a la Comisión a que coopere con todos los Estados miembros con miras a precisar el concepto de «relación laboral» en el caso de los trabajos efectuados por medio de plataformas en línea, teniendo en cuenta la Recomendación n.º 198 de la OIT sobre la determinación de una relación de trabajo.

<sup>40</sup> Informe del Parlamento Europeo sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa de 11 de mayo de 2017 (sugerencias de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales).

- Destaca que todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de una protección y seguridad adecuadas en lo que se refiere a las condiciones laborales y sociales.
- Reitera su petición de establecer un pilar europeo de derechos sociales que garantice una condiciones laborales dignas para todos, incluidos los trabajadores de las plataformas informáticas.
- Pide a la Comisión que publique directrices sobre cómo debe aplicarse el Derecho de la UE a los diferentes modelos de negocio de las plataformas con el fin de colmar, si procede, las lagunas en la regulación relativa al empleo y la Seguridad Social.

A modo de síntesis y como conclusiones finales, después de todo lo anterior debemos apostar por lo siguiente<sup>41</sup>:

- Cotización por ingresos reales. Vincular la cotización a la Seguridad Social a los ingresos reales que recibe el trabajador por cuenta propia. Establecer una base mínima similar al salario mínimo interprofesional. ¿Aquellos que no superen dicha barrera estarían exentos de cotizar? Evitar la práctica habitual de cotizar por la base mínima.
- Cambiar las reglas relativas a «compras de pensiones» y adaptarlas a la realidad de diferentes supuestos evitando «fugas» al ámbito privado.
- Eliminar políticas que impliquen rebaja de ingresos como las reducciones y sustituirlas por otras más eficaces vinculadas a los inicios de la actividad o el desarrollo en ámbitos como la economía colaborativa con ingresos reducidos.
- Clarificar cuándo hay relación laboral en este tipo de prestación, adecuando el concepto de trabajador a las nuevas realidades.

Todo ello con una finalidad clara: evitar que una de las formas de trabajo atípicas, como el trabajo autónomo, se conciba como una huida del estándar de trabajo decente.

---

<sup>41</sup> Ya se apostaba por alguna de ellas incluso antes de la redacción del Estatuto del trabajo autónomo. *Vid.* Gala (2016).

## Referencias bibliográficas

- Aragón Gómez, C. (2016). El trabajo autónomo desde la perspectiva del trabajo informal y la economía sumergida. En J. L. Monereo Pérez y S. Perán Quesada (Dirs.), *Derecho social y trabajo informal: implicaciones laborales, económicas y de Seguridad Social del fenómeno del trabajo informal y de la economía sumergida en España y Latinoamérica* (pp. 321-350). Granada: Comares.
- Bajo García, I. (2012). Incentivos económicos y fiscales a la creación y al mantenimiento del empleo. *Actualidad Laboral*, 19-20, 4.
- Casas Baamonde, M. E. (2017). Precariedad del trabajo y formas atípicas de empleo, viejas y nuevas. ¿Hacia un trabajo digno? *Derecho de las relaciones laborales*, 9, 867-882.
- CEPYME. (2013). *Análisis del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en el Sistema Nacional de Seguridad Social*. Recuperado de <<http://www.cepyme.es/wp-content/uploads/2016/01/analisis-RETA-julio-2013.pdf>> (consultado el 16 de enero de 2018).
- Doherty, M. (2016). Trabajo decente y creación de empleo: una visión angloirlandesa. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4(4), 82-108.
- Fernández Orrico, F. J. (2010). Disposición adicional segunda. Reducciones y bonificaciones en las cotizaciones. En A. V. Sempere Navarro y J. A. Sagardoy y Bengoechea (Dirs.), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo* (pp. 529-551). Pamplona: Thomson Reuters-Aranzadi.
- Financiación del derecho a pensiones públicas suficientes: alternativas sostenibles desde el lado de los ingresos*. (2017). Documento-propuesta. Grupo de estudios sobre «pensiones suficientes, seguridad social universal y democracia» (C. Molina Navarrete, Coord.). Madrid: Fundación Francisco Largo Caballero. Recuperado de <<http://fflc.ugt.org/Documentos%20de%20apoyo/DocumentosobrepensionesEstudioTrabajo.pdf>> (consultado el 16 de enero de 2018).
- Gala Durán, C. (2016). Comentario del «Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo»: aspectos de protección social. *Iuslabor*, 1.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente: concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 125-160.
- Gil y Gil, J. L. (2017). Trabajo decente y reformas laborales. *Revista Derecho Social y Empresa*, 7, 21-78.
- Informe de expertos para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo (2005). *Un Estatuto para la Promoción y Tutela del Trabajador Autónomo*. Recuperado de <<http://www.upta-aragon.es/documentos/legislacion/09-04-13estatuto-autonomoinformecomision.pdf>> (consultado el 16 de enero de 2018).
- Levaggi, V. (2014). ¿Qué es el trabajo decente? <ilo.org> (09-08-2014). Recuperado de <[http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)> (consultado el 16 de enero de 2018).
- Lozano Lares, F. (2016). La eficacia jurídica del concepto de trabajo decente. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4(4), 1-36.

- Molina Navarrete, C. (2017). *¿Libertad de empresa versus derecho al trabajo decente? En busca de un estatuto jurídico-laboral para el «empresario-empleador indirecto», la «mano invisible» que mece el mercado.* *RTSS.CEF*, 409, 91-102.
- Molina Romo, O. (2016). De racionalización a extensión: los incentivos al empleo en la crisis económica en España. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 3, 74-93.
- Monereo Pérez, J. L. (2017). *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*. Albacete: Bomarzo.
- Monereo Pérez, J. L. y López Insua, B. M. (2015). La garantía internacional del derecho a un «trabajo decente». *Nueva revista española de derecho del trabajo*, 177, 27-72.
- Rojo Torrecilla, E. (2017). Relación laboral y economía colaborativa. Impacto de la tecnología en las condiciones de trabajo y en el vínculo jurídico contractual. Dudas e interrogantes. *Primeras jornadas jurídicas de Derecho Laboral y Sindical: la precariedad laboral en el siglo XXI*. Barcelona. Recuperado de <<https://www.slideshare.net/erojotorrecilla/ponencia-economia-colaborativa-y-relaciones-laborales-9112017>> (consultado el 16 de enero de 2018).
- Todolí Signes, A. (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Villa de la Serna, P. de la (2001). Las tres «Cartas» Europeas sobre Derechos Sociales. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 32, 273-311.