

Jaime CABEZA PEREIRO, *El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el Derecho de la Unión Europea*, Bomarzo (Albacete, 2020), 133 págs.

Esta reciente y excelente monografía del profesor CABEZA PEREIRO, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Vigo, resulta un libro grato de leer por muy diversas razones, aunque —desde la óptica del Derecho laboral comparado— yo destacaría una, relativa a cierto asunto de la más rabiosa actualidad no sólo en España, sino (como se pone de relieve en una de las contribuciones doctrinales publicadas en este mismo volumen del *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*) también en los Estados Unidos. Me refiero al asunto de los trabajadores autónomos a los que se asigna una cierta protección laboral, esto es, a los popularmente llamados TRADEs en nuestro país, sobre cuya naturaleza de figura híbrida (o según la terminología del profesor CABEZA, de figura «intermedia» o a medio cambio entre la del asalariado y el autónomo tradicionales) nada puede ni objetarse ni añadirse. Al respecto, tras un concienzudo estudio de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la conclusión de nuestro autor es nítida. La formula con acribia en la página 110 del libro, dentro de un subepígrafe del mismo rotulado «Categorías intermedias y trabajo autónomo». Lo que el profesor CABEZA PEREIRO afirma allí, con carácter conclusivo, es que «en el ámbito de la doctrina del T[ribunal de]J[usticia de la]U[nión]E[uropea] no se ha dejado espacio para esas categorías intermedias, sino que se ha dispuesto una rígida diferencia entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia», aunque —continúa— «no es del todo simétrica la delimitación que se ha hecho de uno y otro».

Desde el punto de vista del Derecho comparado, nuestro autor contextualiza esa conclusión realizando un repaso de legislaciones laborales nacionales extranjeras, siempre preciso. Así, contrapone, de un lado; 1) Alemania y Austria, donde «se ha generado el concepto de “personas asimiladas a empleadas” —*arbeitnehmerähnliche Personen*—, a las que se les aplican algunas de las normas previstas para el trabajo subordinado»; 2)

el Reino Unido, en donde «la conocida diferencia entre *employee* y *worker* ha permitido expandirle a éste algunas de las garantías y protecciones características de aquél»; y 3) «asimismo, hay que considerar la experiencia italiana, cuyas últimas reformas legales han intentado con éxito discreto configurar categorías atributivas de derechos». Y de otro lado, frente a dichas legislaciones, incluida la nuestra, otras tantas legislaciones laborales nacionales europeas, afirmando que «en realidad, esta contraposición entre dos conceptos encontrados, además de responder a una clásica configuración del ordenamiento jurídico laboral, ha sido propugnada, no sin razón, por un importante sector doctrinal, que ha defendido que los sistemas sin categorías intermedias —entre otros, el francés, el sueco o el belga— optan por un concepto amplio e inclusivo de trabajador, que incluye relaciones que en otros sistemas serían consideradas como de trabajo autónomo», afirmando incluso que dicho sector doctrinal sostiene que «los modelos con categorías intermedias son menos preferibles también porque provocan mayor inseguridad jurídica y una más intensa conflictividad, con la consiguiente incertidumbre que perjudica, en particular, a la parte más débil del contrato».

En puridad, como pone de relieve el profesor CABEZA PEREIRO, el Derecho derivado más reciente de la Unión Europea acaba de blindar la aparente alergia comunitaria a la existencia de las citadas figuras contractuales intermedias o híbridas. En este sentido, habría que resaltar el estudio que su libro realiza de la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, que reafirma el «concepto europeo» de trabajador asalariado, al remitirse expresamente a la elaboración del mismo efectuada por la jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo (literalmente, según su artículo 1.2, «la presente Directiva establece los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido por la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en cada Estado miembro, *tomando en consideración la jurisprudencia del Tribunal de Justicia*»). Acerca de su previsible impacto en nuestro Derecho, a pesar de su «olvido» por la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo, el profesor CABEZA PEREIRO también recuerda que dicha importante Directiva «obliga a los Estados miembros que autoricen el contrato a demanda a que lo limiten en su uso y duración y a que incorporen una presunción “refutable” de un número mínimo de horas pagadas, entre otras medidas destinadas a evitar prácticas abusivas», lo que

—siempre según él— «facilitará un tránsito de estas modalidades a un régimen más previsible y, en consecuencia, a una calificación más diáfana como trabajadores de quienes se vinculen por ellas».

**Iván Vizcaíno Ramos**