

IL LAVORO AUTONOMO NELL'ORDINAMENTO SPAGNOLO: LA FIGURA DEL TR.A.D.E.

di Valerio Belsito

Sommario: 1. Lavoro autonomo e lavoro subordinato. 2. Statuto del lavoratore autonomo. 3. Il TRADE. 3.1. Requisiti del TRADE. 3.2. Regime professionale. 4. Ulteriori sviluppi della disciplina del TRADE. 5. Conclusioni.

1. Lavoro autonomo e lavoro subordinato

Nell'ordinamento spagnolo, l'articolo 1 dello Statuto dei lavoratori¹ (Ambito di applicazione) fa subito intendere che non ci sarà spazio per il lavoro autonomo. Significativa, a questo proposito, la prima parte: *“la presente legge sarà applicabile ai lavoratori che volontariamente prestino i loro servizi non gratuiti per conto e sotto l'altrui direzione ed organizzazione”*.

Tuttavia la prima delle disposizioni finali, quasi a togliere ogni dubbio, è denominata *“Lavoro autonomo”* e così recita: *“Il lavoro autonomo non sarà sottoposto alla legislazione lavoristica, eccetto in quei casi in cui per legge si disponga diversamente”*.

Dunque, la macro-struttura del diritto del lavoro spagnolo presentava una grossa mancanza, cioè quella della regolamentazione del lavoro autonomo.

Ciò detto, non si può fare a meno di notare come la Costituzione, contenga diversi articoli a carattere lavoristico²; tra

questi ricordiamo l'art. 35 (*“Tutti gli spagnoli hanno il dovere di lavorare e il diritto al lavoro...”*) l'art. 38 (*“Si riconosce la libertà di impresa...”*) e l'art. 41 (*“I pubblici poteri manterranno un regime pubblico di sicurezza sociale per tutti i cittadini...”*).

Non sfugge, che queste disposizioni, non riguardano alcune categorie di persone, ma tutti i cittadini e quindi, *a fortiori*, tutti i lavoratori, autonomi e subordinati.

Dunque, la lettura di questi tre articoli in particolare, rendeva la mancanza di una regolamentazione del lavoro autonomo, non solo ingiusta, ma perfino incompatibile con la carta costituzionale, e con la struttura da essa delineata.

2. Statuto del lavoratore autonomo

Nel 1997 le parti sociali³ raggiunsero un accordo storico, in materia di previdenza sociale, sostanzialmente incentrato sulla regolamentazione delle pensioni: il *“Pacto de Toledo”* che prese il nome dalla città nella quale fu stipulato. In quella sede si ripresentò in maniera forte, il tema del *“vuoto”* legislativo riguardante i lavoratori autonomi e si propose di estendere alcune coperture previdenziali ai lavoratori autonomi, in applicazione di quanto previsto all'articolo 41 della Costituzione, sopra riportato.

E' con questo background che si giunse ad una serie di pressioni sulle forze

¹ Ley, 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, come modificata con real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, in *“Legislacion social basica”* a cura di J. Serrano Martinez, e M. Sequeira de Fuentes, Ed. Thomson Reuters, 2009.

² J. Garcia Ortega, J.M. Goerlich Peset, F. Perez de los Cobos Orihuel, J.M. Ramirez Martinez, T. Sala

Franco *“Curso de derecho del trabajo”* ed. Tirant lo Blanch, 2008, p. 47.

³ CCOO (Confederacion Sindical de Consumes Obrera), UGT(Union General de Trabajadores) ed il governo.

politiche, affinché si accordassero per disciplinare compiutamente il lavoro autonomo. Ed è solo con questi presupposti che si giunge, l'11 luglio del 2007, all'approvazione della legge n. 20, conosciuta, più semplicemente come "*Estatuto del trabajador autonomo*".

Pur essendo il concetto generale di lavoro autonomo, più ampio di quello previsto dalla legge, non si può negare l'importanza della stessa che, di fatto, è la prima legge europea ad introdurre una regolamentazione organica per il lavoro autonomo.

Si tratta di un vero e proprio, statuto, quasi a proporre un parallelismo con quello dei lavoratori.

D'altronde questa riflessione impone un ritorno all'articolo 35 della Costituzione Spagnola ed, in specie, alla sua seconda parte "*La legge regolerà uno statuto dei lavoratori*".

E' inevitabile sottolineare come si tratti di una giovane Costituzione⁴ che, in tale previsione, si è giovata di esperienze di altri Paesi, *in primis* dell'Italia, che avevano mostrato come potesse essere importante avere delle disposizioni sul lavoro, raccolte in modo uniforme, tanto da potersi definire "Statuto".

Tuttavia, il legislatore spagnolo, è andato oltre; perché se è vero che tale articolo, come evidenziato prima, si riferisce a tutti i cittadini, ed in questo caso, a tutto il mondo del lavoro, è chiaro che uno statuto dei lavoratori, che disciplinasse solo il lavoro subordinato, non poteva bastare.

9. II TRADE

La nascita di uno statuto del lavoro autonomo⁵ era dunque considerata necessaria, ed addirittura, non più differibile.

All'interno di tale statuto, nasce la figura del TR.A.D.E.⁶, che rappresenta la vera

⁴ Constitución Espanola 27 diciembre 1978.

⁵ Carlos L. Alfonso Mellado (a cura di) "*Estatuto del trabajo autonomo*" Universitat de Valencia, ed. 2009.

⁶ TRabajador Autonomo Economicamente Dependiente.

novità, e la più grande innovazione, rispetto al sistema italiano (e non solo).

Si tratta di una figura specifica, appartenente alla categoria dei lavoratori autonomi, che ha un regime giuridico differenziato e che si situa al confine tra il lavoro autonomo e quello dipendente.

Occorre anzitutto tornare sulla prima caratteristica che e' propria dei *trade*, e cioè l'appartenenza alla categoria degli autonomi. Tale osservazione, è tutt'altro che superflua, in quanto, ci permette di cogliere il vero senso della legge in questione: essendo lavoratori autonomi, non godono delle tutele che spettano ai lavoratori subordinati.

Ma, a ben vedere, e come già sottolineato, si tratta di una figura ambigua: un lavoratore autonomo, che però, dipende quasi totalmente da un unico cliente. Quest'ultimo certo non può essere definito datore di lavoro, ma chiaramente ha una posizione di forza nei confronti del lavoratore.

Ecco dunque la necessità di definire una figura dai tratti intermedi, che non può stare sul medesimo piano degli autonomi, e tantomeno su quello dei subordinati: la legge 20 del 2007, ha dato una risposta esauriente a questa necessità.

3.1. Requisiti del TR.A.D.E.

L'articolo 1 dello statuto, nel definire l'ambito di applicazione soggettivo dello stesso, cita, tra gli altri soggetti inclusi: "*I lavoratori autonomi economicamente dipendenti ai quali si riferisce il capitolo 3 del titolo 2 della presente legge*".

Il titolo secondo della legge in questione tratta del regime professionale cui e' assoggettato il lavoratore autonomo, e si divide in 3 capitoli: il cap. 1 tratta delle fonti, il cap. 2 del regime professionale dei lavoratori autonomi e il cap. 3 del regime professionale, nello specifico, dei TR.A.D.E..

Analizziamo con attenzione, l'articolo 11, che apre il capitolo 3⁷.

⁷ J. Garcia Ortega ed altri, op.cit., p. 25.

Sono TR.A.D.E., coloro che svolgono *“un’attività economica o professionale a scopo di lucro, ed in forma abituale, personale e diretta, e prevalentemente per una sola persona fisica o giuridica, denominata cliente dal quale dipendono economicamente, percependo da questi almeno il 75 % dei propri introiti da lavoro ed attività economiche”*.

Si intenderanno come ingressi percepiti dal lavoratore autonomo da parte del cliente con cui ha questa relazione, i rendimenti integrali a carattere monetario o in natura. I rendimenti percepiti in natura si calcoleranno in base al loro valore di mercato.

Inoltre, perché il lavoratore, sia considerato TR.A.D.E., è necessario anzitutto che svolga personalmente l’attività e che dunque, non abbia lavoratori alle sue dipendenze.

In secondo luogo, la legge prevede, che il lavoratore deve eseguire il lavoro, differentemente da come lo svolgono i dipendenti del cliente; in pratica, il legislatore spagnolo, ha voluto evitare di offrire un metodo semplice per aggirare la norma.

In terzo luogo, il TR.A.D.E., deve disporre di una struttura organizzativa e di materiale proprio.

Inoltre, in nessun caso, avranno la considerazione di TR.A.D.E., i titolari di locali commerciali, che svolgano la loro attività insieme con altri, a titolo di società, o sotto qualunque altra forma.

3.2. Regime professionale

Detto dei requisiti che devono ricorrere perché si rientri nella categoria di *“TRabajador Autonomo Economicamente Dependiente”*, passiamo ad analizzare la disciplina dettata per questo speciale tipo di lavoratori. La scelta migliore, appare quella di seguire l’ordine che il legislatore spagnolo ha voluto dare, articolo per articolo.

Partiamo dal contratto (articolo 12) che andrà sempre stipulato per iscritto, e dovrà essere registrato presso l’ufficio corrispondente.

Per poter stipulare il contratto di TR.A.D.E., il lavoratore che si consideri tale comunicherà al cliente questa sua condizione.

Il cliente potrà richiedere al lavoratore, la prova dei requisiti che devono ricorrere per essere considerato TR.A.D.E., sempre che dall’ultima prova siano passati 6 mesi.

All’effetto di determinare la prova si potrà prendere in considerazione per esempio, l’ultima dichiarazione dei redditi.

Quando la condizione di TR.A.D.E. sopravvenga alla vigenza del contratto, si rispetteranno le condizioni del contratto iniziale fino all’estinzione dello stesso.

Quando nel contratto non è fissata la durata, il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato.

Relativamente alla giornata, di cui si parla nell’art. 14, si riconosce al TR.A.D.E. il diritto di interrompere la sua attività per minimo 18 giorni lavorativi l’anno.

Il contratto individuale o accordo di interesse professionale stabilirà il regime di riposo settimanale, così come la durata massima della giornata lavorativa.

L’articolo 15 invece, elenca le cause di estinzione del contratto, e cioè:

1. accordo tra le parti;
2. cause validamente stipulate nel contratto;
3. morte, pensionamento ed invalidità del lavoratore (quando tale invalidità risulti incompatibile con l’attività);
4. rinuncia del lavoratore con il preavviso pattuito, o in mancanza con il normale preavviso (quello previsto secondo gli usi e i costumi);
5. volontà del lavoratore fondata su inadempimento contrattuale;
6. volontà del cliente per causa giustificata (con preavviso);
7. per decisione della TR.A.D.E., che sia vittima di violenza sessuale.

Lo stesso articolo prevede poi che quando l’estinzione si produca per volontà di una delle parti basata su inadempimento contrattuale dell’altra, nascerà a favore di chi risolve giustificatamente il contratto il diritto a percepire un risarcimento danni.

Se la risoluzione è per volontà del cliente senza causa giustificata, il lavoratore avrà diritto al risarcimento danni e, nel caso in cui si risolve il contratto per volontà del lavoratore senza giusta causa, il cliente potrà essere risarcito quando l'estinzione produca un pregiudizio grave o paralizzi la sua attività.

Ove la parte che abbia diritto al risarcimento sia il TR.A.D.E., il *quantum* dovuto sarà fissato dal contratto individuale o da accordi interprofessionali che siano in vigore.

Quanto all'interruzione dell'attività, essa si considererà giustificata per le seguenti cause, ex art. 16:

- accordo tra le parti;
- necessità di adempiere a doveri familiari urgenti, sopravvenuti, imprevedibili;
- rischio grave e imminente per la vita o salute del lavoratore;
- incapacità temporale, maternità o paternità;
- decisione della TRADE che abbia subito violenza sessuale;
- forza maggiore.

Mediante contratto o accordo di interesse professionale potranno fissarsi altre cause.

Gli articoli 17 e 18 prevedono poi che relativamente al rapporto di lavoro del TR.A.D.E. la competenza apparterrà ai tribunali di ordine sociale.

Sarà requisito per adire l'autorità giudiziaria il tentativo di conciliazione o mediazione davanti all'organo amministrativo competente. Ciò che venga eventualmente concordato durante tale tentativo avrà valore esecutivo.

Salta agli occhi, come tale tentativo rappresenti una vera e propria "fotocopia" di quello italiano.

4. Ulteriori sviluppi della disciplina del TRADE

La L. n. 20/2007 (LETA), definita come una "*pietra miliare per i lavoratori autonomi*"⁸ poteva sicuramente costituire un punto d'arrivo.

⁸ Introduzione del Real decreto 197/2009.

Ed invece, il 23 febbraio del 2009, il Consiglio dei Ministri ha approvato un decreto⁹ che rappresenta un ulteriore sviluppo dello statuto in materia di contratti ed associazioni dei lavoratori autonomi.

Più precisamente possiamo suddividere tale decreto in due parti. La prima, corrispondente ai primi due capitoli, riguarda nello specifico il contratto del TR.A.D.E.; la seconda invece, corrispondente al terzo ed ultimo capitolo del decreto, riguarda il registro Statale delle associazioni dei lavoratori autonomi, che viene istituito con il disposto dell'articolo 12¹⁰.

Relativamente alla prima parte, occorre fare delle precisazioni al fine di evidenziare l'importanza di tale normativa. In questa sede, infatti, si sottolinea, il rapporto civile o commerciale tra committente e TR.A.D.E., evidenziando che tale relazione non potrà avere carattere lavoristico e si chiariscono i requisiti perché si possa rientrare nella categoria TR.A.D.E., nonché la necessità di specificare, all'interno del contratto tale condizione.

Questo "Real decreto" costituisce un ulteriore passo in avanti, per quanto riguarda la situazione iberica, nella regolamentazione del lavoro autonomo, e conseguentemente, nella distruzione di quel vecchio concetto di diritto del lavoro, che tendeva a riferirsi unicamente al settore subordinato.

5. Conclusioni

L'impegno profuso dall'ordinamento spagnolo per fornire adeguate tutele anche ai lavoratori autonomi, dovrebbe quantomeno far riflettere. Perché in effetti, gli spagnoli hanno affiancato allo statuto dei lavoratori (nato con 10 anni di ritardo, rispetto all'Italia) quello del lavoratore autonomo. E si sono persino

⁹ Real decreto n. 197/2009.

¹⁰ Art. 12: "*Si crea il registro statale delle associazioni professionali dei lavoratori autonomi...*".

inventati una figura intermedia, il TR.A.D.E., al fine di superare il rigido binomio, non più adatto a quella che è l'attuale realtà del mercato del lavoro.

Trattandosi di una legge abbastanza nuova (2007) è ancora presto per parlarne in chiave positiva o negativa. Dovendo fare una previsione, tuttavia, appare chiaro quanto importante possa essere un siffatto statuto, se non altro dal punto di vista di una più completa, ed organica disciplina, dell'altra faccia del diritto del lavoro.

Parimenti va detto che importare pedissequamente istituzioni degli altri Paesi nel proprio è operazione che presenta non pochi rischi, vista, ovviamente, la differenza di situazione presente tra un ordinamento e l'altro. La figura del TR.A.D.E., per esempio, sembra fatta apposta per gli spagnoli, visto il numero enorme di queste figure nel panorama iberico (circa 200,000 secondo alcune stime)¹¹.

Dunque, non poca cautela sarebbe necessaria, se si pensasse di introdurre una istituzione simile in Italia.

Tuttavia l'attuale disciplina spagnola a tutela dei lavoratori autonomi è fin troppo interessante e deve essere oggetto di approfondimento, nella certezza che l'esame comparativo possa portare all'emanazione di disposizioni legislative più efficaci come potrebbe essere, ad esempio, lo statuto dei lavori, auspicato da più parti, che vorrebbe estendere a tutte le figure dei lavoratori, le tutele attualmente riconosciute ai lavoratori subordinati, atteso che anche in Italia, lo statuto dei lavoratori si rivolge esclusivamente ai prestatori d'opera dipendenti.

¹¹ Più di 3 milioni, sono invece i lavoratori autonomi.