



**CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 89, Abril 2017, pp. 167-198**

# **Los trabajadores autónomos dependientes en Europa**

**Virginia Navajas-Romero**

Universidad de Córdoba

**M<sup>a</sup> Carmen López-Martín**

**Antonio Ariza-Montes**

Universidad Loyola Andalucía

**Cómo citar este artículo:** NAVAJAS-ROMERO, V., LÓPEZ-MARTÍN, M.C. & ARIZA-MONTES, A. (2017): “Los trabajadores autónomos dependientes en Europa”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 89, 167-198.

**How to cite this article:** NAVAJAS-ROMERO, V., LÓPEZ-MARTÍN, M.C. & ARIZA-MONTES, A. (2017): “Dependent self-employed workers in Europe”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 89, 167-198.

*CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*  
ISSN edición impresa: 0213-8093. ISSN edición online: 1989-6816.

© 2017 CIRIEC-España

[www.ciriec.es](http://www.ciriec.es)    [www.ciriec-revistaeconomia.es](http://www.ciriec-revistaeconomia.es)

# Los trabajadores autónomos dependientes en Europa

**Virginia Navajas-Romero**  
**M<sup>a</sup> Carmen López-Martín**  
**Antonio Ariza-Montes**

**RESUMEN:** *En los últimos años se han producido cambios rápidos y profundos en la organización del trabajo y el contenido del trabajo, lo que ha contribuido a la aparición de los trabajadores autónomos dependientes, que realizan una nueva forma de trabajo que se encuentra dentro de una "zona gris" entre el trabajo por cuenta ajena y el autoempleo. El concepto de trabajadores autónomos dependientes también se ha utilizado para referirse a diferentes situaciones y, aunque la terminología empleada varía, se trata de una realidad conocida en toda Europa aunque existe poca evidencia empírica sobre sus características.*

*En este trabajo se estudian las principales características de los trabajadores dependientes por cuenta propia comparando su perfil con los empleados por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia "tradicionales". Además, se analizan las condiciones de trabajo de los tres grupos para mostrar las diferencias entre ellos. Los datos utilizados se han obtenido a partir de la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. Los resultados obtenidos muestran que existe un tronco común en cuanto a los factores que discriminan a los autónomos de los asalariados, pero que existen algunos matices que diferencian y definen a cada grupo de autónomos con respecto a los empleados por cuenta ajena.*

**PALABRAS CLAVE:** Autónomos; autónomos dependientes; condiciones de trabajo; Europa; trabajadores por cuenta ajena; regresión logística.

**CLAVES ECONLIT:** J54, J81, J69, J20, J30, J53.

**Cómo citar este artículo / How to cite this article:** NAVAJAS-ROMERO, V., LÓPEZ-MARTÍN, M.C. & ARIZA-MONTES, A. (2017): "Los trabajadores autónomos dependientes en Europa", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 89, 167-198.

**Correspondencia:** Virginia Navajas-Romero, Profesora adjunta, Universidad de Córdoba; M<sup>a</sup> Carmen López-Martín, Profesora titular, Universidad Loyola Andalucía, y Antonio Ariza-Montes, Profesor titular, Universidad Loyola Andalucía (España). Contacto: mclopez@uloyola.es, Universidad Loyola Andalucía (España), Escritor Castilla Aguayo, 4; 14004 Córdoba (España).

## EXPANDED ABSTRACT

### Dependent self-employed workers in Europe

Recent years have shown rapid and profound changes in work organization and job content, materialized in new schemes of economic and labor nature, such as the increasingly common outsourcing or subcontracting of workforce. This trend has contributed to the emergence of dependent self-employed workers, who perform their work responsibilities in a "gray area" between paid and self-employment. The concept of "dependent self-employed" has also been used to label several labor practices or new forms of precarious freelance or professional activities, and although the terminology may vary, it is a clear and well-known reality in Europe. Despite this fact, there seems to be little empirical evidence about its specific characteristics and nuances.

The present work aims to study the main labor characteristics of dependent self-employed workers –individuals with civil or commercial contracts who perform their economic activities depending on or integrated into the company they work for- in the current context of the European Union; to this end, a comparative analysis is conducted to differentiate or associate the profiles of three collectives: salaried employees, and dependent and traditional self-employed workers. Additionally, working conditions of the three groups considered are examined in order to show the specific particularities between them.

The initial premise is intended to face the two groups of self-employed workers to elucidate whether such advantages remain or disappear for dependent self-employed subjects. After an initial bivariate analysis, the working conditions of the three groups under investigation have been compared in pairs: salaried employees, and dependents (false) self-employed and non-dependent (traditional) self-employed workers. The statistical approach used to fulfill the objectives of this work is based on the binary logistic regression model, a particular regression models with dichotomous response. This statistical technique allows the development of a logit model to study the probability of the occurrence of an investigated event –e.g. being part of the autonomous collective- versus the probability of occurrence of the opposite event – e.g. being hire as a salaried employee-, according to a set of variables that bibliographic review has identified as related to the phenomenon under analysis: individual characteristics, organizational factors, and attitudinal variables.

It had been used a sample of 2409 subjects has been obtained from the fifth European Survey on Working Conditions and broken down into three groups: dependent self-employed, independent self-employed, and salaried workers. The results point out that there is a common core in terms of those factors that discriminate between self-employed workers and jobholders; however, there are some

nuances that distinguish and define each group of self-employed individuals with regard to salaried employees. In comparison to wage employment, self-employment presents more precarious extrinsic working conditions –kind of working day, type of economic activity, level of income, etc.- which are compensated, to some extent, by certain elements of intrinsic reward such as greater flexibility or the content of work itself.

Three logistic regression models are proposed to identify the profile of self-employed subjects – both false and traditional- from salaried employees, as well as to compare the working conditions of self-employed workers with each other. So first, we confront the two types of self-employed workers with salaried employees. When comparing both, it is observed that there is a common core with regard to the factors that differentiate between the self-employed workers and salaried employees: among the former, part-time occupations are more frequent, which does not prevent them from working more hours a week, even at weekend, although they enjoy more flexibility in deciding their working schedule; they are also less likely to work in shifts and have greater autonomy over the content of their economic activities compared to salaried employees. Finally, agricultural work is more common among self-employed people, as well as receiving lower remunerations.

The weekly work hours of false self-employed subjects are higher than those of the salaried jobholders, while they are more likely to be forced to work on the weekend and less to do shift works. In addition, the probability for a false self-employed subject to earn below average income is almost triple than that of a salaried employee. This vulnerable position is partly amended by the presence of other elements of intrinsic compensation that dependent self-employed workers –in contrast to wage jobholders- enjoy, such as more flexibility in deciding their working hours or a greater autonomy over the content of their occupational activity. These workers provide their services more frequently in the construction and, above all, agricultural sector. Finally, despite the precariousness of their working conditions, false self-employed people are much more involved with their occupations than those employed by others. All these results are significant at the 1% level; for this level of significance, the logistic regression model indicates that the rest of the variables, that have independently showed a significant relationship with the type of work, no longer bear it when it comes to evaluating its overall impact.

Besides that, we compare non-dependent self-employed subjects with salaried employees, incorporates two personal variables so that the former are more likely to be older men than the latter. As regards working conditions, non-dependent self-employed people work more part-time, as well as many more hours a week and even at weekends, which is associated with lower monthly incomes than those paid to salaried employees. Model 3 establishes a comparison between the two types of self-employed workers. The profile of a false self-employed subject happens to be a woman who performs a "blue-collar" job for a smaller number of hours per week than that completed by the non-dependent self-employed ones, and with a lower income as well. What is more, the component of time flexibility and autonomy over the occupational activities disappears among the false self-employed people when

comparing to the rest of self-employed workers. Similarly, the probability for a dependent self-employed subject to work in the agriculture sector is more than double than that of a non-dependent self-employed one. Despite the situation, the only attitudinal variable that differentiates both groups is the lower degree of job stress shown by false self-employed people. False self-employed workers constitute a collective of great interest to the labor market. Many companies began to resort to this figure in the hardest years of the crisis, justifying it as a lesser evil. However, some of these firms have ended up implementing this kind of external recruitment as a regular practice; a labor strategy oriented towards saving costs. More often than desirable, false self-employed workers perform the same activity as their peers with contracts, but lack the rights stated in the labor law for salaried employees. In spite of this circumstance, empirical research on dependent self-employed people is very limited given the opacity that characterizes the collective. On the one hand, problems of conceptual precision make it difficult to discern in some instances who or who is not a false self-employed subject. On the other hand, the very situation of vulnerability in which these people find themselves causes complications for a researcher to obtain reliable and unbiased information. Nonetheless, it is less common for non-dependent self-employed to work shift or night shift. In spite of this circumstance, empirical research on dependent self-employed people is very limited given the opacity that characterizes the collective. Problems of conceptual precision make it difficult to discern in some instances who or who is not a false self-employed subject and the very situation of vulnerability in which these people find themselves causes complications for a researcher to obtain reliable and unbiased information. Managerial changes have to be focused on the individuals and the values that might help them progress to a new organizational culture where the delegation of authority, open communication systems, participation, collaboration, and continuous learning –among others- prevail. This ideal scenario is clouded by the use of outsourcing, sometimes even fraudulent, as an instrument to circumvent conventional and legal employment contracts. The paradox is that other forces could unbalance the alleged savings attributable to the use of these new forms of work organization. By incorporating new rules to the occupational arena, which smear the organizational board where labor relations within the company are settled, the virus of distrust is inoculated among workers, both those who are subjected to the coercion of dependent self-employment and those who remain in the company being suspicious that they can be selected and reorganized as well at any time. This process irreversibly contaminates the values on which workers sustain their daily behavior, affecting in one way or another the business competitiveness.

**KEYWORDS:** Self-employed worker; dependent self-employed worker; working conditions; salaried workers; binary logistic regression.

## 1.- El trabajo autónomo dependiente... o el dependiente del trabajo autónomo

La sociedad actual es mucho más compleja que en el pasado. Fenómenos como la revolución tecnológica, la modernización del transporte, la supresión de fronteras y la globalización han complicado los desafíos competitivos a los que se enfrentan las organizaciones empresariales en el siglo XXI. La complejidad de este escenario ha originado grandes cambios en cuanto a la organización del trabajo y las capacidades exigidas a los empleados, así como en la cantidad, calidad y condiciones del empleo. Inmersos en lo más profundo de este maremágnum, precipitado por la crisis económica de los últimos años, los cambios producidos tanto en el mercado de trabajo como en la organización y en el contenido del mismo han dado lugar a la aparición de nuevos agentes y relaciones laborales que se alejan de las tradicionales. En este contexto emerge la figura del *autónomo dependiente autónomo*, ocupando una zona gris, ambigua, situada a medio camino entre el trabajo por cuenta ajena y el autoempleo. Esta figura hace referencia a una realidad que comparte algunos rasgos con las dos citadas pero que, al mismo tiempo, también presenta ciertos matices específicos que la diferencian de aquellas.

En términos legales, el trabajador autónomo dependiente pertenece al grupo de los trabajadores autónomos, teniendo en común con estos que trabajan bajo su propio riesgo y no están subordinados a un empleador. La paradoja radica en que, al mismo tiempo, son trabajadores económicamente dependientes, en el sentido de que todos sus ingresos, o gran parte de ellos, dependen de una única empresa cliente. De este modo, desde un punto de vista sociológico puede considerarse próximo al de los trabajadores por cuenta ajena pese a encontrarse, en principio, excluido del campo de protección laboral. Por otro lado, se trata de un tipo de autónomo que no coincide con los colectivos que tradicionalmente se han incluido en dicho grupo (el tradicional comerciante o profesional independiente o el empresario titular de una organización con amplios medios personales o materiales). Y es que estos sujetos ni son meros o simples titulares de una organización productiva que, como conjunto de bienes materiales o inmateriales destinado a la producción constituirían la esencia de su actividad económica, ni prestarían realmente sus servicios de forma genérica a un colectivo indeterminado y amplio de consumidores; pero tampoco se trata de trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios dentro de la empresa a cambio de una remuneración.

Aunque por su propia naturaleza no resulta fácil encontrar datos fiables sobre el autoempleo dependiente a nivel internacional, el estudio de la OCDE (2014) sitúa la ratio de autónomos dependientes sobre el total de trabajadores por cuenta ajena del sector privado no agrícola en valores que oscilan entre el 0,5% de países como España hasta más del 3% en países como Eslovaquia, Grecia, Italia o República Checa (López-Mourelo y Malo, 2014). En el estudio de Oostveen et al. (2013), elaborado a partir de los datos de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo,

se cifra el promedio para la UE-27 en un 0,9%, encontrándose que los valores más altos aparecen en los países del sur (Italia, Chipre, Grecia y Portugal) y en algunos del centro y del este europeo, mientras que los estados continentales de Europa registran proporciones moderadas, con valores cercanos al 0,7%.

Llegados a este punto habría que preguntarse por las causas que han favorecido la proliferación de este tipo de autónomo. La mayoría de los autores apuntan que las situaciones de crisis pueden dar lugar a la aparición de nuevas formas de relación entre las empresas y los trabajadores, ya que las primeras tratan de evitar ciertos costes derivados de la legislación específica para la protección del empleo (OCDE, 1992, 2000; Grubb y Wells, 1993; Centeno, 2000; Parker, 2007; Román, Congregado y Millán, 2011). Según Collins (1990), las principales líneas de ahorro que obtendrían los empresarios al contratar autónomos dependientes son las siguientes: a) el propietario del negocio puede evitar o reducir los costos cuasi fijos asociados con el empleo, como la contratación y la formación; b) mediante la aplicación de estos contratos comerciales las empresas pueden eludir las leyes laborales y de seguridad social a fin de operar más allá del ámbito de los sindicatos; c) el propietario de la empresa puede ser capaz de usar su poder de negociación para imponer controles estrictos sobre los trabajadores autónomos; y, finalmente, d) aunque los trabajadores autónomos dependientes pueden tener más "flexibilidad" respecto al horario, lo que podría dificultar la organización del trabajo, lo cierto es que la función de control de la gestión se estrecha como consecuencia de la elevada dependencia del subcontratista.

Si al ahorro de costes se une, por un lado, la mayor flexibilidad que proporciona la contratación externa frente a los contratos de trabajo regulares y, por otro, el menor poder de negociación de los empleados en un contexto de crisis económica, o se apela a la ética y el compromiso social del empresario o el resultado final puede presuponerse. Sometidos a la tiranía de esta filosofía, Parker (2007) argumenta que una parte significativa del trabajo autónomo debe ser tildado de "falso", en el sentido de que muchos de estos trabajadores reúnen características más propias del trabajo por cuenta ajena que del trabajo por cuenta propia. Esta dilución de las fronteras que se ha producido durante las últimas décadas viene motivada por la aparición de nuevas formas de organización del trabajo que han llevado a que se "desdibuje", en parte, la figura de la empresa, en tanto que organización que abarca globalmente todas las fases de producción y distribución hasta la colocación del producto en el mercado, mediante una estructura férrea y vertical, absolutamente jerarquizada y compartimentada. La presión de la competencia, del cambio y de la necesaria innovación, conectada a la liberalización y globalización de mercados, unidas a un aumento en las actividades de aprovisionamiento y de subcontratación que también han aparecido y que han alterado la distribución de la actividad en las empresas, junto con las posibilidades abiertas por las TIC, han impulsado a muchas de estas entidades hacia unas nuevas formas de organización en el plano interno menos compartimentadas, en las que priman la autonomía y la gestión de los propios empleados en grupos multifuncionales o en círculos de calidad. En estos casos, las nuevas formas de organización han terminado por hacer insuficiente la rígida dependencia que caracterizaba históricamente al contrato de trabajo, lo que en definitiva ha dado lugar a que se difumine la distinción entre el trabajador autónomo y el trabajador asalariado o por cuenta ajena (Calvo, 2005).

La identificación clara y precisa de estos dos conceptos resulta un asunto de vital importancia debido no sólo al hecho de que el empleo se rige por principios muy diferentes, sino también porque las reglas que se aplican dependiendo de si es trabajo por cuenta propia o ajena, tienen muy diferentes consecuencias desde el punto de vista jurídico y socioeconómico. El trabajo por cuenta ajena se caracteriza por el nivel de protección más elevado que la legislación ofrece a los empleados en comparación con los autónomos, algo lógico dado que la relación de trabajo entre un empleador y un empleado es típicamente asimétrica y jerárquica.

Los trabajadores autónomos dependientes, al tener la consideración de autónomos, pierden este amparo jurídico en tanto y en cuanto su contrato suele regirse por normas de carácter civil y, en muchos casos, por el derecho mercantil. Esta presunción de equilibrio entre autónomo y empresa cliente desaparece por completo en el caso de los trabajadores autónomos dependientes. Por esta circunstancia, en varios países europeos como Alemania, Grecia, Bélgica, Italia y Austria, se han introducido progresivamente políticas para regular el trabajo dependiente por cuenta propia (OCDE, 2000). El origen de estas regulaciones específicas se encuentra en el argumento anterior: los trabajadores autónomos suelen perder parte de sus derechos en virtud de la legislación laboral, reciben beneficios menos favorables de protección de seguridad social y, además, no disponen del derecho a la representación sindical o la negociación colectiva, ventajas de las que sí gozan los trabajadores por cuenta ajena. Por consiguiente, si este nuevo colectivo no es igual que el resto de los trabajadores autónomos, y a la vez comparten características comunes con las de los trabajadores por cuenta ajena, su nivel de protección laboral debe acercarse a la de aquéllos. En el caso concreto de la legislación española, la ley 20/2007, del Estatuto del trabajo autónomo, creó una nueva noción jurídica representada por el denominado “trabajador autónomo económicamente dependiente” (TRADE). De este modo, el legislador vino a plasmar en una nueva figura una realidad social previa constituida por aquel grupo de autónomos que, en terminología científica al uso y previa al Estatuto, eran denominados “trabajadores parasubordinados”, los cuales, sin perder su naturaleza de autónomos, puesto que organizaban su trabajo conforme a sus propios criterios profesionales sin depender jerárquica ni técnicamente de otra persona, sí estaban especialmente vinculados a una empresa determinada por percibir de ella la mayor parte de sus ingresos (Landaburu, 2008).

La preocupación creciente por el autoempleo dependiente llevó a la Comisión Europea a elaborar el estudio titulado “Trabajo económicamente dependiente/*parasubordinación*: aspectos legales, sociales y económicos” (Perulli, 2003), con el firme propósito de aportar una visión detallada y completa de la situación legal, social y económica del trabajo económicamente dependiente en los estados miembros de la UE. En una primera fase el estudio distingue a los trabajadores por cuenta ajena de los que realizan su trabajo por cuenta propia. Los primeros son aquellos que desempeñan su actividad bajo el control (dirección o supervisión) de un empleador y además suelen presentar otros indicadores de subordinación (ausencia de riesgo, formar parte de la organización, establecimiento de una jornada de determinadas horas de trabajo, etc.). Por su parte, los trabajadores por cuenta propia suelen definirse desde un enfoque negativo, al considerar como autónomo todo aquel trabajador que escapa al control de un empleador. Esta diferencia en cuanto a concepción genera consecuencias de calado, ya



que el conjunto de derechos y garantías reconocidas a las personas cuyo estatus es el de trabajadores por cuenta ajena es mucho más amplio. En una segunda fase del estudio, Perulli (2003) profundiza en el fenómeno del trabajo económicamente dependiente, indicando sus rasgos idiosincráticos. El análisis realizado por este autor revela que, aunque los trabajadores económicamente dependientes desempeñan un trabajo en el que no hay ninguna condición de subordinación en el sentido legal, sí que existe una situación de dependencia económica. A ello habría que añadir como facetas definitorias del trabajo autónomo dependiente la unipersonalidad (generalmente el autónomo presta el servicio por sí mismo, sin contratar a otros) y la coordinación estrecha y continua a lo largo del tiempo con la actividad de un único cliente, entendida esta exclusividad en términos estrictos o en términos de ingresos, de tal modo que la mayor parte de los que recibe el autónomo dependiente procedan de una única fuente.

La confusión que existe en torno a lo que es o no el trabajo autónomo dependiente supone una dificultad añadida al estudio de esta realidad. Al objeto del presente trabajo se considerará la existencia de tres actores principales que actúan en el mercado de trabajo: los *autónomos* o *trabajadores por cuenta propia* (entendidos en el sentido tradicional del término, que desempeñan una actividad sin estar bajo la dirección de un empleador); los *trabajadores dependientes* o *por cuenta ajena* (que desempeñan su actividad bajo un contrato laboral, manteniendo una relación de subordinación o dependencia respecto de un empleador); y los *autónomos dependientes* que, básicamente, se caracterizan por la dependencia económica de un único cliente, el desempeño de la actividad de manera continuada y en coordinación con unas ciertas directrices. Haciendo un uso restrictivo del término, en la presente investigación se considerará que un autónomo dependiente es aquel que trabaja por cuenta propia para un solo cliente que constituye su fuente de ingresos única y exclusiva<sup>1</sup>.

Bajo esa hipótesis de partida, el trabajo se articula con la siguiente estructura. En el apartado 2 se realiza una revisión de la literatura más relevante en torno a las condiciones de trabajo de asalariados y autónomos. El apartado 3 recoge las principales características de la metodología utilizada en el estudio empírico. El apartado 4 presenta los resultados más relevantes obtenidos a partir de un análisis de regresión logística. Finalmente, el apartado 5 contiene la discusión y principales conclusiones de este trabajo.

1.- En algunos casos, estos trabajadores autónomos dependientes pueden estar enmascarando una práctica ilegal, la del falso autónomo. Esta figura supone una falsa utilización, de forma deliberada, de la calificación del trabajo por cuenta propia, con el objeto de evitar determinados costes como los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social. Aunque es posible que en estos tiempos de crisis algunos empresarios hayan recurrido a esta forma ilegal de trabajo oculto, la metodología empleada en la presente investigación no permite identificar cuántos de los trabajadores autónomos dependientes son, a su vez, falsos autónomos.

## 2.- Marco teórico

Dada la maleabilidad del concepto resulta muy difícil conocer con exactitud la realidad laboral de los trabajadores autónomos dependientes, de tal manera que la literatura científica que existe sobre el tema es escasa, habiendo tratado tan solo algunas cuestiones marginales que, además, poco tienen que ver con el objetivo del presente trabajo. Por ejemplo, centrándonos en el análisis de la figura en la normativa española, citamos únicamente, como referencias interesantes al respecto, entre otros, los trabajos de Valdés (2009)<sup>2</sup>, Agut y González (2012)<sup>3</sup>, Hernández (2010)<sup>4</sup> o el ya mencionado de Landaburu (2008), que se refiere en general a los trabajadores autónomos.

Desde el punto de vista de los datos relativos a este colectivo, a nivel europeo el documento de trabajo publicado por la propia Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Oostveen et al., 2013) realiza un análisis descriptivo de los resultados de la V Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo para este colectivo y para los trabajadores autónomos, sin entrar en un estudio de los aspectos que determinan los valores encontrados ni en buscar el contraste de diferentes hipótesis de investigación.

La exigua investigación empírica que compara las condiciones laborales de los asalariados con los autónomos no profundiza en la distinción entre autónomos dependientes y no dependientes. Por este motivo, el marco teórico que se presenta a continuación enfrenta a los trabajadores por cuenta ajena con los autónomos de manera general. El análisis exploratorio que se realizará posteriormente en el marco de la investigación empírica permitirá constatar si las condiciones de los autónomos dependientes se asemejan más a las del resto de autónomos o, por el contrario, están más próximas a las de los asalariados.

Adoptando como marco de referencia esta premisa, la bibliografía existente ha analizado ciertas características personales como elementos diferenciadores entre los autónomos y los asalariados. Así, diferentes estudios revelan que, en comparación con las mujeres, los varones son más propensos a trabajar por cuenta propia. La probabilidad de que un hombre sea trabajador por cuenta propia es más

2.- Este autor no sólo analiza las notas básicas que configuran su régimen jurídico, sino que propone ciertos cambios que considera imprescindibles para asegurar su viabilidad como modalidad alternativa a las otras formas de contratación contempladas en nuestro ordenamiento jurídico.

3.- En este caso, además de comparar con la regulación italiana, concluye que, entre otros aspectos, esta figura carece de una adecuada protección.

4.- La principal conclusión de este estudio es con la regulación jurídica que se ha realizado, se ha legalizado la figura del «falso autónomo», antes «perseguida y denostada» por la jurisprudencia, y que a partir de la nueva normativa se permite a los empresarios una mayor descentralización productiva, al obtener amparo legal lo que antes no estaba permitido.

del doble que el de una mujer (Taylor, 2001), aunque no haya sido posible constatar si esta circunstancia se produce por un mayor espíritu empresarial entre los varones o por una mayor aversión al riesgo por parte de las mujeres. La única excepción se origina cuando se considera el autoempleo como un medio para obtener ingresos que mejoren la situación familiar. En este caso, Taylor (1999) demuestra que dicha causa es motivo de autoempleo con mayor frecuencia entre las mujeres.

Respecto al estado civil, los estudios empíricos no muestran una tendencia clara y definida (Congregado et al., 2014). Aunque en principio se podría esperar mayor frecuencia de trabajadores autónomos entre las personas casadas –entre otras razones porque la presencia del cónyuge puede eliminar en algunos casos las restricciones de capital; porque los cónyuges pueden trabajar con ingresos más bajos que los de mercado o también porque pueden ocupar ciertos puestos “de confianza” (Borjas, 1986)–, la realidad muestra que, debido a otras circunstancias familiares (presencia de hijos, por ejemplo), las personas casadas están menos dispuestas a asumir riesgos.

Por lo que respecta al nivel formativo, la literatura científica no es tampoco concluyente. Por un lado, el trabajo de Böheim y Mühlberger (2009) no constata la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre autónomos y asalariados en los grupos de elevado nivel de formación. Sin embargo, otras investigaciones han evidenciado una fuerte asociación positiva entre los niveles de la educación formal y el trabajo por cuenta propia, en comparación con estar empleado. Así, Henley (2005) sugiere que los niveles de educación superiores proporcionan habilidades como la confianza en uno mismo y la autosuficiencia, las cuales pueden determinar positivamente el éxito de un emprendedor. Además, la educación formal constituye un indicador de riqueza financiera (Cressy, 1996) asociado a la probabilidad de iniciar un proyecto empresarial. También Bates (1995a) encuentra que los altos niveles educativos explican la entrada en el autoempleo cuando se trata de personas con una elevada disponibilidad de recursos financieros.

Relacionado en parte con los niveles formativos existen otros factores como la edad o la experiencia profesional que pueden también influir en la probabilidad de desempeñar un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena. Estudios como el de Böheim y Mühlberger (2009) confirman que la edad se relaciona positivamente en la probabilidad de ser trabajador por cuenta propia, si bien los incrementos de dicha probabilidad disminuyen conforme aumenta la edad. La interpretación de este resultado es difícil porque, considerada de forma aislada, la edad podría ser indicativa del grado de experiencia y esta no siempre se encuentra vinculada a la formación. Tal y como sugieren los resultados obtenidos por Buckley y Casson (2003), no siempre las habilidades que permiten calificar como “buenos” a los empresarios o que determinan el éxito en la actividad por cuenta propia se obtienen como consecuencia de actividades educativas o de formación. La idea anterior se refuerza al analizar los resultados del estudio de Blanchflower y Oswald (1994). Empleando datos de Australia y Estados Unidos, estos autores hallaron que en ambos países la probabilidad de pasar a desempeñar un trabajo por cuenta propia aumenta con la edad, pero sólo en EEUU el número de años de formación tiene una incidencia positiva.

Parece claro, por tanto, que a la hora de analizar el perfil de las personas que trabajan por cuenta propia existe un conjunto de rasgos que hacen referencia a las características personales y que están vinculados con el capital humano (edad, experiencia y educación). Profundizando en este asunto desde una perspectiva más empresarial, Calvo y Wellisz (1980) demuestran que las personas mayores y/o con más experiencia presentan más probabilidad de convertirse en empresarios, debido a ciertos factores: han tenido tiempo de construir mejores redes, han identificado oportunidades valiosas, disponen de los requisitos de capital necesarios y, por último, pueden elegir el autoempleo como vía para alargar su vida laboral. El trabajo de Beugelsdijk y Noorderhaven (2005) también incide en este tema, concluyendo que el perfil de los trabajadores por cuenta propia difiere sustancialmente del que presentan la población, en general, y los asalariados, en particular, mostrando características como el individualismo, la valoración de la experiencia y el aprendizaje, etc. Asimismo, Ucbasaran et al. (2008) inciden en que con la edad se van adquiriendo los rasgos característicos del capital humano propio de los emprendedores que les facilitan alcanzar el éxito en su actividad. En relación con la edad y con lo que se acaba de mencionar, Taylor (2001) aprecia que los autónomos con empleados suelen ser mayores que los que no tienen empleados, lo que posiblemente tenga su origen en que con la edad se adquiere mayor experiencia y se acumula un mejor capital humano, y todo ello facilita que las empresas sobrevivan y crezcan.

La presencia de empleados en las empresas propiedad de autónomos suele estar asociada al tamaño de las mismas y también, aunque no siempre sucede así, al sector de actividad, lo cual puede dar lugar a algunas diferencias entre trabajadores por cuenta propia y ajena. De este modo, Boden (1996) encuentra que los empleados de pequeñas empresas (menos de 100 empleados) son más proclives a cambiar al autoempleo en comparación con los empleados de grandes empresas. En esta línea, Storey (1994) sugiere que tal circunstancia podría estar reflejando que las condiciones de trabajo de las grandes empresas son más favorables en términos de ingresos y seguridad, por lo que sus empleados son menos propensos a cambiar de trabajo.

Desde el punto de vista sectorial, si bien en algunos estudios se constata la presencia de más oportunidades para el autoempleo en las industrias basadas en el conocimiento (Keeble et al., 1993), en otros casos no se han observado diferencias significativas en la probabilidad de ser trabajador por cuenta propia entre distintos tipos de industrias (Hamilton, 2000). La existencia de algunas barreras de entrada al autoempleo puede condicionar el paso hacia el trabajo por cuenta propia de forma diferente en ciertos sectores de actividad, tal y como sugiere Bates (1995b): por ejemplo, la probabilidad de acceder al autoempleo en aquellos servicios intensivos en conocimiento es mayor para las personas con elevado nivel educativo. En cuanto a las diferencias de género, las mujeres son más proclives a pasar a desempeñar un trabajo por cuenta propia en los servicios cualificados, lo que parece sugerir que la educación y la experiencia laboral –variables más vinculadas al capital humano– tienen más peso como predictores de la participación femenina. Finalmente, Henderson (2012) plantea que las previsiones de crecimiento del número de trabajadores por cuenta propia en Estados Unidos entre 2010 y 2020 será claramente más reducido en la agricultura que en el resto de sectores, lo que parece indicar una menor propensión al autoempleo en este ámbito. La perspectiva de género también pone

de relieve que las mujeres que trabajan por cuenta propia ganan menos en promedio que los hombres que desempeñan una actividad del mismo tipo. Las causas se encuentran en la menor experiencia de las autónomas y en que suelen ocupar puestos de menor responsabilidad (Aronson, 1991). Walker y Webster (2007), por su parte, analizan la probabilidad que tienen las mujeres de iniciar un trabajo por cuenta propia, encontrando que no existe ninguna oportunidad para las mujeres más jóvenes (como consecuencia de tener compatibilizar el trabajo doméstico con la actividad laboral) y que entre las personas de mayor edad, las mujeres son menos propensas a buscar activamente empleo por cuenta propia que los hombres. Finalmente, Cuadrado et al. (2005) encuentran que la evolución del autoempleo en España se explica por factores que fundamentan su comportamiento en los distintos sectores de actividad antes que por los cambios ocurridos en el tamaño del empleo de los diferentes sectores, al tiempo que existe una elevada correlación de signo positivo entre los diferentes elementos que conforman las “nuevas formas de trabajo” y la evolución del trabajo por cuenta propia, lo que podría indicar que el autoempleo podría estar canalizando buena parte del aumento registrado en estas nuevas formas organizativas.

La satisfacción con el trabajo constituye otro elemento determinante para la elección entre el trabajo por cuenta propia y ajena. En general, los resultados obtenidos muestran que las personas que trabajan por cuenta propia suelen presentar niveles más altos de satisfacción laboral que los empleados por cuenta ajena (Taylor et al., 1996, 1999; Blanchflower y Oswald, 1998; Blanchflower, 2000; Parasuraman y Simmers, 2001; Blanchflower et al., 2001; Bradley y Roberts, 2004; Benz y Frey, 2004, 2008; Georgellis et al., 2007). Esto se atribuye en gran parte a la fuerte percepción de independencia que existe en el autoempleo (Hyytinen y Ruuskanen, 2006). En una línea de trabajo similar, Benavides et al. (2000) hallan niveles de satisfacción más bajos entre los empleados por cuenta ajena, pese a que otros indicadores de salud y condiciones laborales –tales como el estrés y la fatiga– evidencian valores más desfavorables. Esta circunstancia deriva en un menor absentismo entre los trabajadores autónomos.

Pese a todo, los resultados previos habría que asumílos con cautela dada la heterogeneidad del concepto de satisfacción y su elevada subjetividad. De esta forma, el estudio de Millán et al. (2011) distingue entre la satisfacción con el contenido del trabajo y la satisfacción en términos de seguridad en el empleo, llegando a la conclusión de que los asalariados tienen más probabilidad de estar satisfechos con su trabajo actual en términos de tipo de trabajo y menos probabilidad de estar satisfechos en lo que respecta a la seguridad en empleo. Sin embargo, los resultados obtenidos en otras investigaciones difieren del anterior, encontrándose evidencia estadística al hecho de que los empleados asalariados muestran niveles de satisfacción con el trabajo inferiores a los de los trabajadores por cuenta propia. El origen de esa insatisfacción se localiza en diversos factores: la administración o burocracia en las empresas, que puede quebrantar la motivación de los empleados más antiguos (Helyer y Lee, 2012); el descuido por parte de la dirección de aspectos como las diferencias en la percepción de la centralidad del trabajo, la autonomía y jerarquía (Gratton, 2011; Helyer y Lee, 2012); el uso de la tecnología (Gratton, 2011; Neupane et al., 2014; Wesolowski, 2014).

Estos y otros factores pueden hacer que un trabajador por cuenta ajena con experiencia decida convertirse en autoempleado, tal y como sugieren los hallazgos de Silva (2007), Astebro y Thompson (2011) o Harms et al. (2014). Coincidiendo con ellos, la satisfacción laboral se muestra como un fuerte predictor del autoempleo (Georgellis et al., 2007) y, en el mismo sentido, también se ha encontrado que la insatisfacción en el empleo es un factor significativo que empuja a los empleados remunerados a buscar otras alternativas y convertirse en trabajadores por cuenta propia (Brockhaus, 1980).

Otra variable relacionada tradicionalmente con el aumento del autoempleo es la consideración que tenga este como símbolo de estatus social. Los estudios de la Comisión Europea (2009 y 2012) ponen de manifiesto que los ciudadanos tienen opiniones más favorables sobre los empresarios o trabajadores por cuenta propia que sobre los gerentes corporativos, funcionarios públicos o los políticos. De esta forma, algunos estudios sugieren que los individuos más capaces o con más habilidades tienen mayor probabilidad de alcanzar un estatus socio-económico más elevado a través del emprendimiento que por medio del trabajo asalariado (Parker y Van Praag, 2010). Además, el autoempleo se asocia con rendimientos no monetarios más altos en comparación con los empleados por cuenta ajena, sobre todo en aquellos países de renta más elevada (Blanchflower y Oswald, 1998; Blanchflower, 2000; Hundley, 2001; Benz y Frey, 2004, 2008a; Bianchi, 2012; Millán et al., 2013). A pesar de lo anterior, otras investigaciones concluyen que los trabajadores autónomos obtienen en promedio ingresos más bajos y más variables que los empleados por cuenta ajena (Hamilton, 2000), así como que sus niveles de satisfacción con el salario también son inferiores (Blanchflower y Oswald, 1998; Andersson, 2008; Binder y Coad, 2013).

La autonomía y la independencia son otros de los motivos para convertirse en trabajadores por cuenta propia. En este sentido, el trabajo de Benz y Frey (2008a) concluye que los niveles más altos en la satisfacción laboral de los autónomos se explica por el hecho de que estos disfrutan de más libertad en su trabajo, por ejemplo en la elección de sus tareas de trabajo y horas de trabajo, mientras que los asalariados se limitan a obedecer órdenes. La satisfacción también puede relacionarse con la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo. Lombard (2001) revela que las mujeres casadas son más propensas a elegir el autoempleo por la menor dedicación y la mayor flexibilidad horaria. Carr (1996) llega a una conclusión similar en el contexto estadounidense: la mayor flexibilidad en la planificación del trabajo es un factor que aumenta la probabilidad de trabajar por cuenta propia entre las mujeres. Pero este resultado no es exclusivo del sexo femenino. Parasuraman y Simmers (2001) descubren que los trabajadores autónomos (independientemente de su sexo) gozan de mayor autonomía y flexibilidad de horario en el trabajo, lo que les permite alcanzar mayores niveles de implicación con el trabajo y una mayor satisfacción laboral en comparación con los trabajadores por cuenta ajena. No obstante, estos autores ponen de relieve que los autónomos experimentan mayores niveles de conflicto en la conciliación del binomio trabajo-familia, así como una menor satisfacción familiar. Aterrizando en el marco concreto de la presente investigación, esta conclusión desaparece entre las autónomas dependientes, ya que estas parecen utilizar el autoempleo a tiempo parcial como un instrumento para equilibrar sus carreras y vidas privadas (Mühlberger y Pasqua, 2009).

### 3.- Hipótesis de investigación

Tal y como se indicaba anteriormente, el objeto de la presente investigación es analizar de manera comparada las condiciones laborales de los asalariados versus autónomos. El trasfondo que subyace en este análisis es que las ventajas del trabajo por cuenta propia tienen más que ver con elementos de compensación intrínseca, mientras que las ventajas del trabajo por cuenta ajena suelen ser de naturaleza más extrínseca.

Bajo estas premisas, teniendo en consideración la revisión bibliográfica realizada en los párrafos previos, las hipótesis de trabajo a contrastar en el estudio empírico que se desarrolla en el siguiente apartado serían las siguientes:

**Hipótesis 1.** *Las condiciones laborales extrínsecas de los trabajadores autónomos son más precarias que las de los empleados por cuenta ajena: trabajo temporal, a tiempo parcial, salarios más bajos, horas de trabajo sin retribuir, etc.*

**Hipótesis 2.** *Las condiciones laborales intrínsecas de los trabajadores autónomos son más beneficiosas que las de los empleados por cuenta ajena: conciliación de la vida laboral y familiar, autonomía, flexibilidad...*

**Hipótesis 3.** *Las condiciones laborales de los autónomos dependientes –extrínsecas e intrínsecas– son más precarias que las de los autónomos no dependientes.*

### 4.- Estudio empírico

En la sociedad del siglo XXI, el trabajo se configura como la piedra miliar sobre la que se sustenta la propia constitución del ser humano como persona libre, autónoma y responsable. En este sentido, analizar las características del empleo de los trabajadores autónomos y compararlas con el compendio de derechos y obligaciones que poseen los trabajadores por cuenta ajena, ayudará a comprender mejor en qué situación se encuentran unos y otros. ¿Disfrutan ambos colectivos de las mismas oportunidades? ¿Los niveles de seguridad en el empleo y protección social son los mismos? ¿Las condiciones laborales de los autónomos dependientes se parecen más a las de los autónomos tradicionales o, por el contrario, se aproximan a las que tienen los empleados por cuenta ajena? Los resultados del

estudio que se exponen a continuación –realizado con una muestra de asalariados y autónomos en el ámbito europeo– pretenden dar respuesta a algunos de estos interrogantes, arrojando algo de luz a un sector acusado en demasiadas ocasiones de excesiva opacidad.

#### 4.1. Metodología de la investigación

La metodología utilizada para el cumplimiento de los objetivos de este trabajo se fundamenta en el modelo de regresión logística binaria, un caso particular de los denominados modelos de regresión con respuesta dicotómica. Esta técnica estadística permite desarrollar un modelo *logit* para estudiar la probabilidad de ocurrencia del suceso investigado –pertenecer al gremio de autónomos– frente a la probabilidad de ocurrencia del suceso contrario –estar empleado como asalariado por cuenta ajena–, atendiendo a un conjunto de variables que la revisión bibliográfica ha identificado como relacionadas con el fenómeno objeto de análisis: características individuales, factores organizativos y variables actitudinales.

#### 4.2. Muestra

Los datos utilizados para el desarrollo de la presente investigación se han obtenido de la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, elaborada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2010). Esta encuesta, que analiza las condiciones laborales en los 27 países de la Unión Europea además de Turquía, Croacia, Noruega, Macedonia, Montenegro, Albania y Kosovo, proporciona una valiosa cantidad de información sobre diferentes aspectos de las condiciones de trabajo y, en concreto, sobre actitudes, percepciones y conductas de los empleados. La población objeto de estudio son todas las personas con 15 años o más (16 años o más en España, Reino Unido y Noruega) cuyo lugar habitual de residencia sea alguno de los estados miembros de la Unión Europea.

Sobre la base de la totalidad de la muestra obtenida en la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (un total de 43.816 encuestas válidas) se estima que el 82,7% de los trabajadores de la Unión Europea trabajan como asalariados por cuenta ajena, frente al 17,3% que prestan sus servicios como autónomos. De estos últimos, el 10,9% del total se consideran autónomos dependientes, al trabajar en exclusiva para un único cliente. Tras eliminar algún cuestionario por encontrarse incompleto, la muestra definitiva de autónomos dependientes asciende a 803 individuos. A ellos se añadieron otro número igual de autónomos no dependientes y de asalariados por cuenta ajena, situándose la muestra total en 2.409 trabajadores. Tomando como referencia la muestra total hay que indicar que el 61,4% de los participantes son hombres y el 38,6% mujeres. La edad media de los encuestados es de 43,5 años. El 14,1% de los encuestados reconoce no tener estudios o haber cursado únicamente estudios primarios. El 67,4% ha finalizado la formación secundaria y, por último, el 18,5% afirma poseer estudios de grado universitario.



### 4.3. Medidas

#### 4.3.1. Variable dependiente

La variable dependiente de este estudio es el tipo de trabajador, identificado a través de uno de los ítems incluidos en la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo-2010. Los autónomos que responden que trabajan por cuenta propia para un único cliente fueron codificados como 1, el resto de autónomos se codificaron como 2, mientras que aquellos que afirman que prestan sus servicios como asalariados se codificaron con un 3.

#### 4.3.2. Variables independientes

En base a la revisión bibliográfica realizada previamente con relación al fenómeno objeto de la presente investigación, en este estudio se analizan una serie de variables independientes agrupadas en tres categorías: factores personales, condiciones laborales y variables actitudinales.

En primer lugar, se incluyen un conjunto de variables relativas a las características demográficas de los distintos tipos de trabajadores, lo que proporcionará un perfil de cada uno de ellos. Una cuestión sobre la que debe profundizarse es acerca de si el autoempleo constituye la primera elección laboral para los individuos o, por el contrario, supone en realidad un recurso de segundo orden para los sujetos con menor formación y empleabilidad en el mercado laboral. La comparación de estos aspectos ayudará a identificar si el autoempleo atrae principalmente a un determinado tipo de trabajadores.

En segundo lugar, se emplea un conjunto de variables relativo a las condiciones de trabajo y características del puesto en cada uno de los tipos de empleo analizados: temporalidad, horario, capacidad de influencia en las decisiones, autonomía sobre el desempeño, etc.

Por último, el tercer grupo de variables se focalizan en los resultados sobre las actitudes individuales: satisfacción, implicación, estrés laboral... Estas variables actitudinales pueden constituir un indicador de la calidad del empleo en cada uno de los tres tipos de empleo investigados.

## 5.- Análisis de resultados

El objetivo general de este trabajo es profundizar en las condiciones laborales de los autónomos –dependientes y no dependientes– en la UE en comparación con los asalariados por cuenta ajena, de tal modo que se ponga de manifiesto si existen o no determinadas características del empleo que sirven para diferenciar a tales colectivos. Para lograr este fin se utiliza, en primer lugar, un análisis de tablas de contingencia y Chi-cuadrado de Pearson, con el objeto de examinar la posible relación bivariante entre el tipo de empleo –asalariado, autónomo tradicional y autónomo dependiente– y un conjunto de variables agrupadas en tres categorías: a) características personales, b) condiciones de trabajo y c) variables actitudinales. Además, este primer análisis servirá de preparación para el análisis multivariante que se realizará posteriormente, desarrollando un modelo de regresión logística donde se ponga de manifiesto el efecto conjunto que las variables independientes, con una capacidad de predicción estadísticamente significativa, ejercen sobre la probabilidad de que un individuo esté desempeñando un tipo de empleo u otro.

### 5.1. Análisis bivariante

#### 5.1.1. Características personales

Tal y como se puede apreciar en la Tabla 1, la aplicación del contraste de Pearson a un nivel de significación de 0,05 indica que existen diferencias significativas en la distribución de las tres categorías de encuestados por razón de género, de edad y de nivel de formación académica. En primer lugar, la feminización es escasa entre los trabajadores por cuenta propia: 39,2% entre los autónomos dependientes y sólo el 28,5% entre los autónomos tradicionales; mientras que asciende hasta el 47,9% entre los empleados por cuenta ajena. Estas cifras apoyan la teoría de que el autoempleo supone recurso eminentemente masculino de acceso al mercado laboral.

Por otra parte, la edad de los trabajadores por cuenta propia es mayor en comparación con los trabajadores que disfrutan de un contrato laboral –46,8 años entre los autónomos dependientes, 43,7 años entre los autónomos no dependientes y 39,9 años entre los empleados–, confirmándose de este modo que el autoempleo ofrece oportunidades laborales a colectivos que tradicionalmente tienen más dificultad para acceder al mercado de trabajo. Finalmente, la Tabla 1 también revela un nivel de formación más reducido entre los trabajadores por cuenta propia, sobre todo entre los autónomos dependientes (el 21,1% reconoce no tener estudios o sólo haber cursado estudios primarios). Esta ratio se sitúa en el 16,1% entre el resto de autónomos y desciende al 5,3% entre los asalariados. En el extremo opuesto, la proporción de trabajadores con formación universitaria entre los autónomos dependientes (10,6%) es prácticamente la mitad que la de los autónomos no dependientes (22,6%) y los asalariados (22,3%).

**Tabla 1. Características personales**

Variables	Autónomos dependientes	Autónomos no dependientes	Asalariados	$\chi^2$	Sig.
<b>Sexo</b>					
Hombre	60,8%	71,5%	52,1%	64,183	0,000
Mujer	39,2%	28,5%	47,9%		
<b>Edad</b>					
15-29	11,3%	12,7%	23,5%	91,88	0,000
30-49	45,5%	54,8%	51,4%		
50+	43,3%	32,6%	25,1%		
<b>Formación</b>					
Sin estudios/primarios	21,1%	16,1%	5,3%	121,911	0,000
Estudios secundarios	68,3%	61,3%	72,5%		
Estudios universitarios	10,6%	22,6%	22,3%		

FUENTE: Elaboración propia.

### 5.1.2. Condiciones de trabajo

La V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo cubre numerosos aspectos relativos a la forma de organización y distribución del tiempo de trabajo, así como de otros derechos y obligaciones en el desempeño de la actividad laboral. Todos estos elementos constituyen dimensiones clave a la hora de analizar las condiciones de trabajo, ya que atañe al corazón de la relación laboral afectando a la calidad del empleo.

Bajo esta perspectiva, en la Tabla 2 se aprecian algunas diferencias significativas entre los tres colectivos de trabajadores objeto de investigación en el presente estudio. En primer lugar, se advierte una clara diferencia en cuanto al contenido de la actividad que desarrollan unos y otros. Mientras que tres de cada cuatro autónomos dependientes realizan tareas de cuello azul (trabajadores agrícolas, operadores, artesanos...), este porcentaje se queda en casi uno de cada dos entre los autónomos no dependientes y desciende a prácticamente uno de cada tres en el caso de los asalariados. El análisis pone de manifiesto mayor trabajo a tiempo parcial entre los autónomos dependientes (31,1% frente al 15,1% del resto de autónomos y al 17,3% de los empleados por cuenta ajena)<sup>5</sup>, aunque con jornadas laborales prolongadas (el 38,9% de los autónomos dependientes y el 48,3% de los no dependientes reconoce trabajar a veces más de 10 horas al día, un porcentaje muy superior al 29,5% que declaran los asalariados).

5.- Según Eurostat, la incidencia del trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea se sitúa en torno al 20%.

También se aprecian algunas diferencias en la forma de organización del tiempo de trabajo. Por un lado, se advierte que los autónomos trabajan más horas semanales que los asalariados: el 65,8% de los autónomos no dependientes y el 48,4% de los autónomos dependientes declaran dedicar más de 40 horas semanales frente al 27,8% de los asalariados. Por otro, también se han hallado diferencias estadísticamente significativas relativas al trabajo nocturno y en fin de semana, siendo de nuevo los trabajadores por cuenta propia los que salen más damnificados por este tipo de condiciones precarias. En sentido opuesto, estos trabajadores parecen encontrarse mejor posicionados en lo que incumbe a la realización de turnos de trabajo (sólo el 4,9% de los autónomos dependientes y el 5,5% de los autónomos no dependientes indican que trabajan alguna vez a turnos, lo que supone un gap de 17 puntos porcentuales con respecto a los asalariados), quizás motivado por su mayor capacidad para decidir el horario (más del 90% de los trabajadores por cuenta propia disponen de esta prerrogativa, frente al 28,2% de los asalariados por cuenta ajena), una circunstancia que no elimina la dificultad que encuentran para armonizar sus responsabilidades profesionales y sus compromisos personales. En este caso se trata de un hecho generalizado entre los tres grupos investigados, sin que existan diferencias significativas entre los mismos.

En otro orden de cosas hay que reseñar que la naturaleza del trabajo que desempeña un trabajador se relaciona de forma directa con la calidad del mismo. En esta investigación se parte de la hipótesis de que las condiciones de trabajo extrínsecas son más precarias entre los trabajadores por cuenta propia, a la vez que se manifiesta un efecto compensador vinculado a ciertos elementos de retribución intrínseca como puede ser una mayor flexibilidad o la propia esencia del contenido del trabajo. En este sentido, los resultados de la presente investigación dibujan un escenario poliédrico. Por un lado, los autónomos dependientes realizan tareas menos complejas que los autónomos no dependientes y que los asalariados: 42,3% frente al 56,1% y 52,9%, respectivamente. Por otro, los autónomos desempeñan un trabajo menos monótono y sobre el que ejercen un mayor grado de control. En contraposición, entre los empleados por cuenta ajena se manifiesta con mayor profusión los puestos complejos (52,9%), monótonos (52,1%) y rígidos (sólo el 71,5% de estos reconocen tener autonomía sobre el contenido de su actividad, lo que representa un gap de más de veinte puntos porcentuales con respecto a los autónomos).

Otro aspecto estrechamente relacionado con la calidad del empleo es el sistema retributivo del que disfrutan los trabajadores, configurándose como un elemento crucial para comprender y explicar las condiciones de trabajo dada la vinculación directa entre la remuneración que se percibe y la naturaleza del trabajo que se realiza. Tal y como se aprecia en la Tabla 2, el 82,2% de los autónomos dependientes obtienen unos ingresos mensuales inferiores a la media –que se sitúa en 942€ para el conjunto de los tres colectivos analizados–, una ratio muy alejada del 57,8% del resto de autónomos y del 51,6% de los empleados por cuenta ajena.

Por último, la distribución sectorial también presenta diferencias dignas de reseña. Como se puede ver en la Tabla 2, uno de cada dos autónomos dependientes trabaja en el sector agrícola, mientras que el sector servicios concentra una 36,3% del total. El peso del sector servicios adquiere mucho más protagonismo entre los autónomos no dependientes (57,9%) y, sobre todo, entre los asalariados (65,5%).

**Tabla 2. Condiciones de trabajo**

Variables	Autónomos dependientes	Autónomos no dependientes	Asalariados	$\chi^2$	Sig.
<b>Tipo de trabajo (*)</b>					
Trabajadores cuello blanco	25,7%	52,5%	62,4%	231,529	0,000
Trabajadores cuello azul	74,3%	47,5%	37,6%		
<b>Dedicación</b>					
Tiempo parcial	31,1%	15,1%	17,3%	65,175	0,000
Tiempo completo	68,9%	84,9%	82,7%		
<b>Trabajar a veces más 10 h/día</b>					
Sí	38,9%	48,3%	29,5%	57,301	0,000
No	61,1%	51,7%	70,5%		
<b>Horas semanales</b>					
Hasta 20 horas	10,8%	5,5%	5,5%	364,852	0,000
De 21 a 40 horas	40,7%	28,7%	66,7%		
Más de 40 horas	48,4%	65,8%	27,8%		
<b>Trabajo nocturno</b>					
Nunca	86,6%	83,2%	81,9%	6,770	0,034
Alguna vez	13,4%	16,8%	18,1%		
<b>Trabajo en fin de semana</b>					
Nunca	46,5%	51,0%	73,0%	128,067	0,000
Alguna vez	53,5%	49,0%	27,0%		
<b>Trabajo a turnos</b>					
Nunca	95,1%	94,5%	78,1%	152,673	0,000
Alguna vez	4,9%	5,5%	21,9%		
<b>Capacidad para decidir el horario</b>					
Sí	92,4%	98,0%	28,2%	1204,525	0,000
No	7,6%	2,0%	71,8%		
<b>Armonía trabajo-familia</b>					
Sí	76,1%	74,3%	75,2%	0,687	n.s.
No	23,9%	25,7%	24,8%		
<b>Tareas complejas</b>					
Sí	42,3%	56,1%	52,9%	32,391	0,000
No	57,7%	43,9%	47,1%		
<b>Tareas monótonas</b>					
Sí	49,9%	45,6%	52,1%	6,816	0,033
No	50,1%	54,4%	47,9%		
<b>Autonomía contenido trabajo</b>					
Sí	92,1%	96,2%	71,5%	238,118	0,000
No	7,9%	3,8%	28,5%		
Independencia	89,6%	96,6%	55,5%		
<b>Ingresos mensuales</b>					
Por encima de media (942 €)	17,8%	42,2%	48,4%	112,931	0,000
Por debajo de media (942 €)	82,2%	57,8%	51,6%		
<b>Sector de actividad</b>					
Agricultura	50,4%	23,0%	2,4%	550,859	0,000
Industria	7,3%	8,4%	24,1%		
Construcción	6,0%	10,7%	8,0%		
Servicios	36,3%	57,9%	65,5%		

(\*) La división entre trabajadores de cuello blanco y cuello azul se ha efectuado en base a la clasificación nacional de ocupaciones (CNO), asignando los dígitos 1-5 a los empleados de cuello blanco y los dígitos 6 a 9 a los trabajadores de cuello azul. FUENTE: Elaboración propia.

### 5.1.3. Variables actitudinales

Con respecto a esta última categoría de variables hay que comenzar indicando que diversos estudios han revelado la existencia de ciertas respuestas actitudinales de los empleados en función de las condiciones de trabajo ofrecidas por las organizaciones. En el caso que nos ocupa, esta circunstancia se esperaba que se tradujera en una mayor implicación y satisfacción laboral, al mismo tiempo que en menores niveles de estrés. Asimismo, la porfía entre condiciones laborales extrínsecas (a priori más desfavorables para los trabajadores por cuenta propia) e intrínsecas (en principio más benévolas entre los autónomos) debería provocar en este grupo de trabajadores un menor grado de satisfacción con el salario, a la vez que un mayor nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo. Esta última tesis se plantea bajo el supuesto de que los factores de compensación intrínsecos ganan el combate a los extrínsecos.

Al analizar los resultados en la Tabla 3 se comprueba que los autónomos no dependientes presentan un comportamiento muy similar al de los asalariados en cuanto a su grado de satisfacción con las condiciones de trabajo (77,0% versus 77,8%), la satisfacción con la retribución (32,5% versus 38,4%) y nivel de estrés laboral (68,4% versus 64,3%). Los autónomos dependientes se diferencian de estos dos colectivos en estos tres aspectos, en dos casos en sentido negativo (menor satisfacción con las condiciones de trabajo y con la retribución) y en uno de ellos en sentido positivo (menor nivel de estrés laboral (56,0%). Por último, los autónomos dependientes y no dependientes se parecen entre sí en cuanto al grado de implicación con el trabajo (67,7% y 72,3%, respectivamente), una ratio bastante superior a la que evidencian los asalariados (55,8%).

**Tabla 3. Variables actitudinales**

Variables	Autónomos dependientes	Autónomos no dependientes	Asalariados	$\chi^2$	Sig.
<b>Satisfacción condiciones trabajo</b>					
Sí	59,9%	77,0%	77,8%	79,385	0,000
No	40,1%	23,0%	22,2%		
<b>Satisfacción con retribución</b>					
Sí	23,7%	32,5%	38,4%	38,213	0,000
No	76,3%	67,5%	61,6%		
<b>Implicación con el trabajo</b>					
Sí	67,7%	72,3%	55,8%	49,668	0,000
No	32,3%	27,7%	44,2%		
<b>Estrés laboral</b>					
Sí	56,0%	68,4%	64,3%	26,992	0,000
No	44,0%	31,6%	35,7%		

FUENTE: Elaboración propia.

## 5.2. Análisis multivariante

Tras el análisis bivalente inicial, a continuación se plantean varios modelos de regresión logística para determinar el efecto conjunto que las diferentes categorías de variables ejercen sobre la probabilidad de pertenecer a una u otra de los grupos objeto de investigación<sup>6</sup>.

En la Tabla 4 se presentan los resultados de la estimación mediante regresión logística de los factores que determinan el tipo de trabajo al que pertenecen los encuestados. En el Modelo 1 se comparan los autónomos dependientes frente a los asalariados. En el Modelo 2 a los autónomos no dependientes versus los asalariados. Finalmente, el Modelo 3 enfrenta entre sí a los dos tipos de autónomos analizados.

En primer lugar hay que destacar que el estadístico de contraste aplicado para evaluar la eficiencia de los diferentes modelos en su conjunto (análisis Hosmer-Lemeshow; Chi-cuadrado: 702,751 (Modelo 1), 796,447 (Modelo 2) y 179,544 (Modelo 3); Sig. 0.000 en los tres modelos) indica que existen razones suficientes para aceptar la validez de los mismos, es decir, para afirmar que el hecho de que un trabajador pertenezca al grupo de referencia –autónomos dependientes en los Modelos 1 y 3, y autónomos no dependientes en el Modelo 2– puede ser satisfactoriamente explicado por el conjunto de variables consideradas en la presente investigación. Además, hay que destacar que las variables utilizadas presentan una importante capacidad de generalización del modelo –tal y como se comprueba al comparar las observaciones que han sido clasificadas correctamente, tanto de forma general como para cada uno de los colectivos investigados– lo que viene a demostrar su eficacia predictora. De este modo, el Modelo 1 clasifica correctamente al 85,6% de los casos, una ratio que desciende hasta el 78,9% entre los autónomos dependientes y aumenta hasta el 85,6% entre los asalariados. La eficacia global del Modelo 2 es idéntica (85,6%), distribuyéndose entre un 87,0% en el caso de los autónomos no dependientes y un 84,6% para los asalariados. Finalmente, el Modelo 3 clasifica de forma correcta al 70,4% de los autónomos, observándose un buen equilibrio entre ambos grupos: autónomos dependientes (70,1%) y autónomos no dependientes (70,85%).

Con los resultados del Modelo 1 –autónomos dependientes versus asalariados– se aprecia que es más probable que un autónomo dependiente realice tareas de “cuello azul” a tiempo parcial, es decir, durante un número de horas inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Pese ello, el análisis de las *odds ratios* asociadas al modelo desvela que las horas semanales de trabajo de los autónomos dependientes son mayores que las de los asalariados, a la vez que resulta más probable que se vean obligados a trabajar en fin de semana y menos que lo hagan mediante un sistema de turnos. Además, la probabilidad de que un autónomo dependiente obtenga unos ingre-

6.- La metodología utilizada para el cumplimiento de los objetivos de este apartado se fundamenta en el modelo de regresión logística binaria, un caso particular de los denominados modelos de regresión con respuesta dicotómica. Esta técnica estadística permite determinar la probabilidad de ocurrencia del suceso investigado frente a la probabilidad de ocurrencia del suceso contrario.

Los salarios inferiores a la media es casi el triple que la de un asalariado por cuenta ajena (OR: 2770). Esta delicada realidad se enmienda en parte con la presencia de otros elementos de compensación intrínseca como son que, frente a los asalariados, los autónomos dependientes disponen de mayor flexibilidad para decidir su horario de trabajo, a la vez que cuenta con mayor autonomía sobre el contenido de su actividad laboral. Estos trabajadores prestan sus servicios con mayor frecuencia en la construcción y, sobre todo, en el sector agrícola. Finalmente, y pese a la mayor precariedad de las condiciones laborales, los autónomos dependientes se encuentran mucho más implicados con su trabajo que los empleados por cuenta ajena<sup>7</sup>.

El Modelo 2 –que compara a los autónomos no dependientes con los asalariados– incorpora dos variables personales, de tal modo que resulta más probable que los autónomos no dependientes sean hombres de mayor edad que los trabajadores por cuenta ajena. Por lo que respecta a las condiciones laborales, los autónomos no dependientes trabajan más a tiempo parcial, muchas horas semanales e incluso en fin de semana, a lo que se une unos menores ingresos mensuales que los que obtienen los asalariados por cuenta ajena. No obstante, es menos frecuente que los autónomos no dependientes trabajen a turnos o en horario nocturno. Además, igual que ocurría con los autónomos dependientes, los autónomos no dependientes disponen de flexibilidad para organizar su horario y de autonomía para decidir cómo realizan su trabajo. La última característica laboral presente en el modelo de regresión pone de relieve una menor propensión a trabajar en el sector industrial de los autónomos no dependientes frente a los asalariados. Finalmente, y tal y como era previsible, la probabilidad de que un autónomo no dependiente se muestre insatisfecho con su retribución casi duplica (OR: 1,757) a la de un empleado por cuenta ajena.

En el Modelo 3 se establece una comparativa entre los dos tipos de autónomos. Los resultados de la Tabla 4 ponen de manifiesto que el perfil de un autónomo dependiente es el de una mujer, que realiza un trabajo de “cuello azul” durante un número de horas semanales menor al que dedican los autónomos no dependientes y con unos ingresos inferiores. Por si esto fuera poco, el componente de flexibilidad horaria y autonomía sobre la actividad desaparece entre los autónomos dependientes al compararse con el resto de trabajadores por cuenta propia. Asimismo, la probabilidad de que un autónomo dependiente preste sus servicios en la agricultura es de algo más del doble que la de un autónomo no dependiente (OR: 2,199). Pese al panorama dibujado, la única variable actitudinal que diferencia a ambos colectivos es el menor grado de estrés laboral que presentan los autónomos dependientes.

*7.- Todos estos resultados son significativos en el nivel del 1%. Para este nivel de significación, el modelo de regresión logística indica que el resto de variables que de forma independiente habían mostrado una relación significativa con el tipo de trabajo dejan de tenerla cuando se trata de evaluar su impacto de forma conjunta.*



**Tabla 4. Regresión logística: factores que determinan el tipo de trabajo e intervalo de confianza de Odds ratios**

VARIABLES EN EL MODELO	Modelo 1 OR (IC) (*)	Modelo 2 OR (IC)	Modelo 3 OR (IC)
<b>Características personales</b>			
Género (0: Mujer; 1: Hombre)		2,017 (1,326-3,068)	0,596 (0,428-0,830)
Edad (0: 15-29; 1: 30-49; 2: +50)		1,616 (1,198-2,180)	
Formación (0: Primaria; 1: Secundaria; 2: Universitaria)			
<b>Condiciones de trabajo</b>			
Tipo de trabajo (0: Cuello blanco; 1: Cuello azul)	1,790 (1,169-2,741)		2,145 (1,464-3,142)
Dedicación (0: Completa; 1: Parcial)	3,949 (2,293-6,800)	2,023 (1,102-3,716)	
Trabajo +10 horas al día (0: No; 1: Sí)			
Horas semanales (0: Más 40; 1: 20-40; 2: Menos 20)	0,445 (0,303-0,654)	0,282 (0,189-0,422)	1,645 (1,290-2,098)
Trabajo nocturno (0: No; 1: Sí)		0,501 (0,277-0,906)	
Trabajo en fin de semana (0: No; 1: Sí)	1,595 (1,030-2,468)	2,430 (1,520-3,885)	
Trabajo a turnos (0: No; 1: Sí)	0,335 (0,175-0,639)	0,277 (0,140-0,546)	
Capacidad decidir horario (0: Con flexibilidad; 1: Sin flexibilidad)	0,072 (0,047-0,111)	0,013 (0,007-0,025)	6,116 (3,014-12,411)
Tareas complejas (0: Sí; 1: No)			
Tareas monótonas (0: No; 1: Sí)			
Autonomía sobre contenido del trabajo (0: Sí; 1: No)	0,491 (0,280-0,860)	0,234 (0,110-0,498)	2,384 (1,185-4,793)
Ingresos mensuales (0: > Media; 1: < Media)	2,770 (1,860-4,126)	1,864 (1,180-2,944)	1,812 (1,315-2,498)
Sector agrícola (0: No; 1: Sí)	8,957 (4,174-19-221)	3,722 (1,491-9,351)	2,199 (1,477-3,275)
Sector industrial (0: No; 1: Sí)		0,365 (0,210-0,635)	
Sector construcción (0: No; 1: Sí)	2,927 (1,488-5,759)		
Sector servicios (0: No; 1: Sí)			
<b>Variables actitudinales</b>			
Satisfacción con condiciones de trabajo (0: Sí; 1: No)		1,757 (1,168-2,642)	
Satisfacción retribución (0: Sí; 1: No)			
Implicación con el trabajo (0: Sí; 1: No)	0,600 (0,404-0,890)		
Estrés laboral (0: No; 1: Sí)			0,683 (0,498-0,936)
Constante	0,863	1,051	0,395
$\chi^2$ Test de eficiencia global del modelo	702,751	796,447	179,544
Grados de libertad	11	13	8
Nivel de significación	0,000	0,000	0,000
<b>% correcto de predicción</b>			
Global	85,6%	85,6%	70,4%
Grupo de referencia (**)	78,9%	87,0%	70,1%
Grupo restante	90,0%	84,6%	70,85%

(\*) OR: Odds ratios. IC: Intervalo de confianza al 95% para OR.

(\*\*) Los grupos de referencia son: a) los autónomos dependientes en el Modelo 1, b) los autónomos no dependientes en el Modelo 2 y c) los autónomos dependientes en el Modelo 3.

FUENTE: Elaboración propia.

## 6.- Discusión y conclusiones

Los autónomos dependientes constituyen un colectivo de gran interés para el mercado laboral, ya que tal y como ha puesto de manifiesto este estudio, representan a uno de cada diez autónomos. Además, en algunos casos que no podemos cuantificar por cuestiones metodológicas, estos autónomos dependientes posiblemente oculten una práctica ilegal como es la del falso autónomo. Muchas empresas comenzaron a recurrir a esta figura en los años más duros de la crisis justificándolo como un mal menor; sin embargo, algunas de ellas han terminado por implantarla de manera definitiva, como una estrategia laboral más orientada al ahorro de costes. En más ocasiones de las que sería deseable, los falsos autónomos desempeñan la misma actividad que sus compañeros con contrato pero carecen de los derechos recogidos en la legislación laboral para los asalariados por cuenta ajena. En cualquier caso, la investigación empírica sobre los autónomos dependientes es muy limitada dada la opacidad que caracteriza al sector. Por un lado, problemas de precisión conceptual hacen difícil discernir en ocasiones quién es o quién no es un autónomo dependiente. Por otro, la propia situación de debilidad en la que se encuentran estas personas provoca que la obtención de información sea complicada y posiblemente se encuentre sesgada.

Para arrojar alguna luz en este sentido, el objetivo general del presente trabajo es profundizar en las condiciones laborales de los autónomos –dependientes y no dependientes– en la UE en comparación con los asalariados por cuenta ajena, de tal manera que se ponga de manifiesto si existen o no determinadas características del empleo que sirven para diferenciar a tales colectivos. En este artículo se parte de la premisa de que, en comparación con los empleados por cuenta ajena, el trabajo por cuenta propia presenta condiciones laborales extrínsecas más precarias –jornada de trabajo, tipo de actividad, ingresos...– que se compensan, en parte, por ciertos elementos de retribución intrínseca como son la mayor flexibilidad o el propio contenido del trabajo. Además, se pensaba que, al enfrentar a los dos colectivos de trabajadores por cuenta propia, tales ventajas propias del trabajo autónomo se evaporarían para los autónomos dependientes.

En este marco de referencia se ha realizado un estudio empírico con una muestra compuesta por 2.409 trabajadores extraída de la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. A partir de los datos generales de esta encuesta se estima que el 17,3% de los trabajadores de la Unión Europea son autónomos y uno de cada diez autónomos tienen la consideración de autónomo dependiente (concretamente el 10,9%). Tras un análisis bivariante inicial se han comparado –de dos en dos– las condiciones laborales de los tres grupos objeto de investigación: asalariados, autónomos dependientes y autónomos no dependientes. Para lograr este fin se construyeron tres modelos de regresión logística que permiten identificar el perfil de los autónomos –dependientes o no– frente a los empleados por cuenta ajena, así como comparar las condiciones laborales de los autónomos entre sí.

Los Modelos 1 y 2 enfrentan a los dos tipos de autónomos con los empleados por cuenta ajena. Al confrontar ambos se observa que existe un tronco común en cuanto a los factores que discriminan a los autónomos de los asalariados. Entre los primeros es más frecuente el trabajo a tiempo parcial, lo que no impide que trabajen más horas semanales, incluso en fin de semana pese a que disponen de más flexibilidad para decidir el horario. Además, es menos probable que trabajen a turnos. Asimismo, cuentan con mayor autonomía sobre el contenido de su actividad en comparación con los asalariados. Finalmente, es más habitual el trabajo agrícola entre los autónomos y que estos perciban unos ingresos inferiores.

A pesar de ese núcleo común que amalgama a ambos modelos, existen algunos matices que diferencian y definen a cada grupo de autónomos con respecto a los empleados por cuenta ajena. De este modo, las *odds ratio* del Modelo 1 sugieren que los rasgos distintivos del autónomo dependiente giran en torno al tipo de trabajo y el sector de actividad –ya que es más probable verlos ocupando puestos de cuello azul en el sector construcción–, aunque tal circunstancia no imposibilita que los autónomos dependientes se muestren más implicados con su trabajo que los asalariados. Por su parte, el Modelo 2 añade al tronco común ciertas especificidades que se concretan en que es más probable que los autónomos no dependientes sean hombres más mayores, que trabajen con menos frecuencia en el sector industrial y en horario nocturno y que se muestren más insatisfechos con los ingresos que obtienen en comparación con los asalariados.

En base a los resultados obtenidos en los Modelos 1 y 2 se puede concluir que las condiciones laborales de naturaleza extrínseca –retribución, tipo de actividad, horas de trabajo, dedicación, etc.– son, en general, más desfavorables para los trabajadores por cuenta propia, al confrontarlas con las que poseen los asalariados por cuenta ajena. Esta circunstancia ratifica el planteamiento de la primera hipótesis de investigación de este trabajo. Al mismo tiempo, los autónomos disponen de más flexibilidad para decidir tanto su horario como el desarrollo y contenido de su actividad, lo que vendría a confirmar la propuesta de la segunda hipótesis de trabajo, en el sentido de que los autónomos compensan la mayor precariedad con una mayor flexibilidad y autonomía. Finalmente, la tercera hipótesis de investigación presuponía que estos elementos de compensación intrínseca son más habituales entre los autónomos no dependientes, por lo que tenderían a diluirse entre los autónomos dependientes cuando se enfrentan entre sí las condiciones laborales de ambos tipos de trabajadores por cuenta propia. Esta circunstancia se vislumbra con claridad a partir del análisis de las *odds ratios* del Modelo 3. Este delinea un perfil del autónomo dependiente donde predominan las mujeres, trabajando fundamentalmente en el sector agrícola a tiempo parcial, lo que redundará, ahora sí, en menos horas de trabajo semanales que los autónomos no dependientes, traducándose todo ello en menos ingresos mensuales. Finalmente, el doble componente de compensación intrínseca –la flexibilidad horaria (OR: 6,116; IC: 3,014-12,411) y la autonomía sobre el contenido (OR: 2,384; IC: 1,185-4,793)– que de algún modo reparaba unas condiciones extrínsecas muchos más precarias, desaparece entre el colectivo de autónomos dependientes, quizás porque en verdad estos autónomos no desempeñan su actividad de forma libre y soberana, sino que se encuentran de un modo u otro sometidos a una relación de subordinación o dependencia respecto a un único cliente, igual que ocurre de algún modo con los asa-

lariados por cuenta ajena. Esta circunstancia refrenda la tercera de las hipótesis de investigación de este trabajo.

Las teorías de gestión más modernas postulan que en el contexto de competitividad global que caracteriza al mundo hoy día se requieren diseños estructurales que promuevan una mayor autonomía de trabajo, la descentralización de responsabilidades y una alta profesionalización de los trabajadores. La flexibilidad de estructuras implica el reconocimiento de la importancia del crecimiento del ámbito informal para facilitar nuevas formas de cooperación, la comunicación y la movilización de saberes. Estos nuevos espacios organizacionales no sólo demandan un cambio radical de mentalidad, sino que también reclaman la construcción de nuevas identidades y representaciones de los individuos y de los grupos que interactúan en las empresas (Barba, 2000). Pero estos cambios estructurales que desvanecen el contrato psicológico entre empresa y trabajador no resultan neutros. Al contrario, la desvinculación origina consecuencias directas sobre los valores en los que se sustenta la cultura organizativa, obstruyendo la implementación de prácticas de gestión modernas y orientadas al desarrollo. Tal y como sugiere Díaz (2005), ser competitivo en el siglo XXI entraña, no solo tener mayor y mejor tecnología, o cambiar constantemente la estructura; eso no es suficiente, implica organizaciones flexibles con individuos que aprendan más rápido y de manera permanente, que trabajen integrados, jefes que sin dejar su responsabilidad, tengan suficiente confianza en sus subordinados como para delegarles toma de decisiones, y empleados con suficiente confianza en la organización como para participar, innovar y cambiar. Ante esta realidad, los cambios organizacionales tienen que girar alrededor del individuo y de los valores que pueden movilizarlos hacia una nueva cultura donde prime la delegación de autoridad, los sistemas de comunicación abierta, la participación, la colaboración y el aprendizaje continuo, etc. Este idílico panorama se nubla ante el uso de la contratación externa –en algunas ocasiones fraudulento– como instrumento para sortear los contratos de trabajo regulares.

La paradoja radica en que los supuestos ahorros atribuibles al uso de estas nuevas formas de organización del trabajo pueden desequilibrarse por otro lado. Al incorporar nuevas reglas de juego que embadurnan el tablero donde se dirimen las relaciones laborales en la empresa, se inculca el virus de la desconfianza entre los trabajadores, tanto los que se ven sometidos a la tiranía del trabajo autónomo dependiente, como los que permanecen en la empresa recelando de que en cualquier momento les puede tocar a ellos. Este proceso contamina de manera irreversible los valores sobre los que los trabajadores sustentan su conducta diaria, afectando de un modo u otro a la competitividad empresarial.

## Bibliografía

- AGUT GARCÍA, C. & NÚÑEZ GONZÁLEZ, C. (2012): *La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en España: un análisis crítico comparado con Italia*, Working Paper, Associazione per gli Studi Internazionale e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali.
- ANDERSON, P.M. & FOUAD, A.A. (2008): *Power System Control and Stability*, John Wiley & Sons.
- ARONSON, R.L. (1991): *Self-Employment: A Labor Market Perspective*, Ithaca, New York, ILR Press.
- ÁSTEBRO, T. & THOMPSON, P. (2011): "Entrepreneurs, Jacks of All Trades or Hobos?", *Research Policy*, 40 (5), 637-649.
- BARBA ÁLVAREZ, A. (2000): "Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la administración", *Iztapalapa*, 48, enero-junio, 11-34.
- BATES, T. (1995a): "Analysis of Survival Rates among Franchise and Independent Small Business Startups", *Journal of Small Business Management*, 33 (2), 26.
- BATES, T. (1995): "Self-Employment Entry across Industry Groups", *Journal of Business Venturing*, 10 (2), 143-156.
- BENAVIDES, F.G., BENACH, J., DIEZ-ROUX, A.V. & ROMAN, C. (2000): "How Do Types of Employment Relate to Health Indicators? Findings from the Second European Survey on Working Conditions", *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54 (7), 494-501.
- BENZ, M. & FREY, B.S. (2004): "Being Independent Raises Happiness at Work", *Swedish Economic Policy Review*, 11 (2), 95-134.
- BENZ, M. & FREY, B.S. (2008a): "Being Independent Is a Great Thing: Subjective Evaluations of Self Employment and Hierarchy", *Economica*, 75 (298), 362-383.
- BENZ, M. & FREY, B.S. (2008b): "The Value of Doing What You Like: Evidence from the Self-Employed in 23 Countries", *Journal of Economic Behavior & Organization*, 68 (3), 445-455.
- BEUGELSDIJK, S. & NOORDERHAVEN, N. (2005): "Personality Characteristics of Self-Employed; an Empirical Study", *Small Business Economics*, 24 (2), 159-167.
- BIANCHI, M. (2012): "Financial development, entrepreneurship, and job satisfaction", *Review of Economics and Statistics*, 94 (1), 273-286.
- BINDER, M. & COAD, A. (2013): "Life Satisfaction and Self-Employment: A Matching Approach", *Small Business Economics*, 40 (4), 1009-1033.

- BLANCHFLOWER, D.G. & OSWALD, A.J. (1994): "A Longitudinal Analysis of the Young Self-Employed in Australia and the United States", *Small Business Economics*, 6 (1), 1-19.
- BLANCHFLOWER, D.G. & OSWALD, A.J. (1998): *Entrepreneurship and the Youth Labour Market Problem: A Report for the OECD*, Report to OECD, Paris.
- BLANCHFLOWER, D.G. (2000): "Self-Employment in OECD Countries", *Labour economics*, 7 (5), 471-505.
- BLANCHFLOWER, D.G. & OSWALD, A.J. (2000): *The Rising Well-Being of the Young, in Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, University of Chicago Press, 289-328.
- BLANCHFLOWER, D.G., OSWALD, A.J. & STUTZER, A. (2001): "Latent Entrepreneurship across Nations", *European Economic Review*, 45 (4), 680-691.
- BODEN, R.J. (1996): "Gender and self-employment selection: An empirical assessment", *The Journal of Socio-Economics*, 25 (6), 671-682.
- BÖHEIM, R. & MUHLBERGER, U. (2009): "Dependent Self-Employment: Workers between Employment and Self-Employment in the UK", *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 42(2), 182-195.
- BORJAS, G.J. (1986): *The Self-Employment Experience of Immigrants*. National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass., USA.
- BRADLEY, D.E. & ROBERTS, J.A. (2004): "Self employment and job satisfaction: investigating the role of self efficacy, depression, and seniority", *Journal of Small Business Management*, 42 (1), 37-58.
- BROCKHAUS, R.H. (1980): "Risk Taking Propensity of Entrepreneurs", *Academy of management Journal*, 23 (3), 509-520.
- BUCKLEY, P.J. & CASSON, M. (2003): "The Future of the Multinational Enterprise in Retrospect and in Prospect", *Journal of International Business Studies*, 34(2), 219-222.
- CALVO, G.A. & WELLISZ, S. (1980): "Technology, Entrepreneurs, and Firm Size", *The Quarterly Journal of Economics*, 95 (4), 663-677.
- CALVO GALLEGO, F.J. (2005): "Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación", *Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 81, pp. 41-78.
- CARR, D. (1996): "Two paths to self-employment? Women's and men's self-employment in the United States, 1980", *Work and occupations*, 23 (1), 26-53.
- CENTENO, M. (2000): "Is Self-Employment a Response to Labour Market Rigidity", *Economic Bulletin*, Banco de Portugal, December, 37-44.
- COLLINS, H. (1990): "Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws", *Oxford Journal of Legal Studies*, 10 (3), 353-380.

- COMISIÓN EUROPEA (2009): *Recovering from the crisis - 27 ways of tackling the employment challenge*, Birmingham: GHK Consulting Limited.
- COMISIÓN EUROPEA (2012): *FMW - Online Journal on free movement of workers*, no 4. Birmingham: GHK Consulting Limited.
- CONGREGADO, E., MILLÁN, J.M. & ROMÁN, C. (2014): "The Emergence of New Entrepreneurs in Europe", *International Economics*, 138, 28-48.
- CRESSY, R. (1996): "Are Business Startups Debt-Rationed?", *The Economic Journal*, 106 (438), 1253-1270.
- CUADRADO, J.R., IGLESIAS, C. & LLORENTE, R. (2005): "El empleo autónomo en España: factores determinantes de su reciente evolución", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 52, 175-200.
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO (2010): *V Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo*. Obtenida de: <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/fifth-european-working-conditions-survey-2010>
- GEORGELLIS, Y. & LANGE, T. (2007): "Participation in continuous, on-the-job training and the Impact on Job Satisfaction: Longitudinal Evidence from the German Labour Market", *The International Journal of Human Resource Management*, 18 (6), 969-985.
- GRATTON, L. (2011): "The Next Leadership Agenda", *Business Strategy Review*, 22 (4), 07-09.
- GRUBB, D. & WELLS, W. (1993): *Employment Regulation and Patterns of Work in Ec Countries*, OECD Economic studies, 7-7.
- HAMILTON, B. H. (2000): "Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns to self-employment", *Journal of Political economy*, 108 (3), 604-631.
- HARMS, R., BREITENECKER, R.J. & SCHWARZ, E.J. (2014): "Change in New Venture Development: A Configuration Perspective", *Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal*, 21 (Issue 1), 25-49
- HELYER, R. & LEE, D. (2012): "The Twenty-First Century Multiple Generation Workforce: Overlaps and Differences but Also Challenges and Benefits", *Education + Training*, 54 (7), 565-578.
- HENDERSON, J.W. (2012): "The New International Division of Labour and American Semiconductor Production in Southeast Asia". In: C. Dixon, D. Drakakis-Smith and HD Watts, *Multinational Corporations and the Third World*, 91-117.
- HENLEY, A. (2005): "Job Creation by the Self-Employed: The Roles of Entrepreneurial and Financial Capital", *Small Business Economics*, 25 (2), 175-196.
- HERNÁNDEZ NIETO, J.A. (2010): "La desnaturalización del trabajador autónomo: el autónomo dependiente", *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 11, 177-194.

- HUNDLEY Jr., N. (2001): *The Great Thirst: Californians and Water a History*, Univ. of California Press.
- HYTTINEN, A. & RUUSKANEN, O-P. (2006): *What Makes an Entrepreneurship Independent? Evidence from Time Use Survey*, ETLA Discussion Papers, The Research Institute of the Finnish Economy (ETLA).
- LANDABURU CARRACEDO, M.J.L. (2008): "Presente y futuro de los trabajadores autónomos a partir del contenido de la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo", *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 96, 49-88.
- LOMBARD, K.V. (2001): "Female self-employment and demand for flexible, nonstandard work schedules", *Economic Inquiry*, 39 (2), 214.
- LÓPEZ-MOURELO, E. & MALO, M.A. (2014): *El mercado de trabajo en España: El contexto europeo, los dos viejos desafíos y un nuevo problema*, MPRA Paper No. 60778
- MILLÁN, J.M., HESSELS, J., THURIK, R. & AGUADO, R. (2011): "Determinants of Job Satisfaction across the EU-15: A Comparison of Self-Employed and Paid Employees", *Small Business Economics*, 40 (3), 651-670.
- MILLÁN, J.M., HESSELS, J., THURIK, R. & AGUADO, R. (2013): "Determinants of job satisfaction: a European comparison of self-employed and paid employees", *Small business economics*, 40 (3), 651-670.
- MUEHLBERGER, U. & PASQUA, S. (2009): "Workers on the Border between Employment and Self-employment", *Review of Social Economy*, 67 (2), 201-228.
- NEUPANE, S., VIRTANEN, P., LUUKKAALA, T., SIUKOLA, A. & NYGARD, C. (2014): "A four-year follow-up study of physical working conditions and perceived mental and physical strain among food industry workers", *Appl. Ergon.*, 45, 586-591.
- OCDE (1992): *The employment outlook* (Chap. 4), Paris: OECD.
- OCDE (2000): *The employment outlook* (Chap. 5), Paris: OECD.
- OCDE (2014): *The employment outlook* (Chap.2), Paris: OECD.
- OOSTVEEN, A., BILETTA, I., PARENT-THIRION, A. & VERMEYLEN, G. (2013): *Self-employed or not selfemployed? Working conditions of 'economically dependent workers. Background Paper*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- PARASURAMAN, S. & SIMMERS, C.A. (2001): "Type of Employment, Work-Family Conflict and Well Being: A Comparative Study", *Journal of Organizational Behavior*, 22 (5), 551-568.
- PARKER, S.C. & VAN PRAAG, M. (2010): "Group Status and Entrepreneurship", *Journal of Economics & Management Strategy*, 19 (4), 919-945.
- PARKER, S.C. (2007): "Law and the Economics of Entrepreneurship", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 28 (4).



- PERULLI, A. (2003): *Economically Dependent/Quasi-Subordinate (Parasubordinate) Employment: Legal, Social and Economic Aspects*, Study for the European Commission, Brussels.
- ROMÁN, C., CONGREGADO, E. & MILLÁN, J.M. (2011): "Dependent Self-Employment as a Way to Evade Employment Protection Legislation", *Small Business Economics*, 37 (3), 363-392.
- SILVA, O. (2007): "The Jack-of-All-Trades Entrepreneur: Innate Talent or Acquired Skill?", *Economics Letters*, 97(2), 118-123.
- STOREY, D.J. (1994): "The role of legal status in influencing bank financing and new firm growth", *Applied economics*, 26 (2), 129-136.
- TAYLOR, J.E., ARANGO, J., GRAEME, H., KOUAOUCI, A., MASSEY D.S. & PELLEGRINO, A. (1996) "International Migration and National Development", *Population Index*, 62 (3, Autumn), 397-418.
- TAYLOR, I. & JAMIESON, R. (1999): "Sex Trafficking and the Mainstream of Market Culture", *Crime, Law and Social Change*, 32 (3), 257-278.
- TAYLOR, M.P. (1999): "Survival of the Fittest? An Analysis of Self Employment Duration in Britain", *The Economic Journal*, 109 (454), 140-155.
- TAYLOR, M. (2001): *Enterprise, Embeddedness and Local Growth: Inclusion, Exclusion and Social Capital, Promoting Local Growth: Process, Practice and Policy*, Ashgate, Aldershot.
- UCBASARAN, D., WESTHEAD, P. & WRIGHT, M. (2008): "Opportunity Identification and Pursuit: Does an Entrepreneur's Human Capital Matter?", *Small Business Economics*, 30 (2), 153-173.
- VALDÉS, A. (2008): "La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes para un debate", *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 96, 133-173.
- WALKER, E.A. & WEBSTER, B.J. (2007): "Gender, Age and Self-Employment: Some Things Change, Some Stay the Same", *Women in Management Review*, 22 (2), 122-135.
- WESOLOWSKI, P. (2014): "Melding a multi-generational workforce: communication technology is part of the problem - and the solution", *Human Resources Management Int. Dig.*, 22, 33-35.