

Universidad Abierta Interamericana

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Sede Castelar

Carrera Abogacía

El régimen del trabajador autónomo económicamente dependiente y su posible aplicación en la república argentina

Autor Franco Agustin Britos

Tutora Ana Cristina Krekcza

Numero de celular: 011-23-463-371 Correo electrónico: Fran.britos@hotmail.com

Re: RESERVA TEMA TESIS BRITOS FRANCO

Miceli, Marilina <Marilina.Miceli@UAI.edu.ar>
Jue 13/7/2023 21:00
Para:Franco Britos <fran.britos@hotmail.com>
Recibido y registrado. Atte

Enviado desde Outlook para Android

From: Franco Britos <fran.britos@hotmail.com>
Sent: Thursday, July 13, 2023 5:34:42 PM
To: Miceli, Marilina <Marilina.Miceli@UAI.edu.ar>
Subject: RESERVA TEMA TESIS BRITOS FRANCO

No suele recibir correos electrónicos de fran.britos@hotmail.com. Por qué esto es importante

ATENCIÓN: Este email proviene de un origen externo a la institución. No ingrese a links y tampoco abra archivos adjuntos en el mismo, salvo que Ud. conozca a la persona que se lo envía y sepa que el contenido es seguro.

Buenas noches,mi nombre es Franco Britos alumno de Abogacia sede Castelar por medio del presente, en cumplimiento de lo establecido en el Reglamento para la Presentación de Trabajo Final (Resolución C.S. nº 5379/19) y el Comunicado UAI Nº 1102/22 de la Universidad Abierta Interamericana, en su carácter de Secretaria Técnica de la carrera de Abogacía, paso a explicitar el plan de trabajo elegido para la presentación del Trabajo Final:

1. Tema.
El régimen del trabajador autónomo económicamente dependiente y su posible aplicación en la republica argentina

2. Explicación del tema a desarrollar
El Derecho del Trabajo ha evolucionado en sentido expansivo, asimilando zonas grises entre el trabajo dependiente y el autónomo.
Actualmente en la argentina nos encontramos ante la aparición de nuevas formas de prestación de bienes y servicios, que poco tienen que ver con las que hasta ahora se podrían calificar como "clásicas" relaciones trabajador-empresario. En estas, la línea divisoria entre el trabajo autónomo y el trabajo asalariado se hace cada vez más delgada y difusa, hasta incluso desvanecerse en algunos casos.

Es por ello que se habla de la expansión de las fronteras del Derecho del Trabajo encaminada hacia la regulación del autónomo económicamente dependiente ,eje del presente trabajo de investigación
El avance vertiginoso de la globalización postula nuevas políticas en cuanto a la regulación del trabajo, nos lleva a preguntarnos si las normas que regulan el trabajo como fenómeno social deben: ¿proteger o no al trabajador autonomo?, ¿Extender o no los límites o fronteras del Derecho del Trabajo?¿Seguiremos jurídicamente limitados al sistema dual tradicional o será viable la regulación de un tercer tipo de vinculación?
En definitiva, se trata de la posible creación de una categoría intermedia de trabajadores con beneficios sociales limitados, que surgen por la nueva exigencia del mundo globalizado. Esta nueva figura contractual guarda una semejanza en el otorgamiento de ciertos beneficios laborales de los trabajadores típicamente subordinados con la de los trabajadores autónomos o independientes regulados por el Código Civil o Comercial, pese a que la naturaleza de la prestación es distinta.

3. Breve explicación de la metodología que se empleará.
Este trabajo de investigación es de tipo cualitativo.
En principio, considero que estará integrada de la siguiente manera:
capitulo I : el derecho laboral actualmente
capitulo II : el problema jurídico y jurisprudencia actual
capitulo III : la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente
capitulo IV: derecho comparado con figuras análogas
capitulo V: propuesta de legislación
capitulo VI : conclusión
sujeto a modificacion conforme el avance del presente trabajo de investigacion .cabe aclarar que cada capítulo contendrá títulos y subtítulos, así como conclusiones parciales que amenicen la lectura, para terminar con una conclusión final que integre los conceptos desarrollados a lo largo del trabajo de tesis.

Sin otro particular, quedo a la espera de su respuesta y la saludo cordialmente.

Alumno:BRITOS FRANCO
DNI.: 43.892.483
Carrera de Abogacía, Universidad Abierta Interamericana, Sede Castelar

Buenos Aires, diciembre del 2023

Autoridades de la Facultad de
Derecho y Ciencias Políticas
Universidad Abierta Interamericana.

Por la presente comunico que acepto desempeñarse como tutora del Trabajo Final del estudiante Franco Agustín Britos titulado "El régimen del trabajador autónomo económicamente dependiente y su posible aplicación en la República Argentina" conociendo la reglamentación vigente.

Se aclara que no asumo responsabilidad penal y/o civil por la presente obra, toda vez que la producción integral de la misma resultará exclusiva propiedad intelectual del tesista siendo el carácter de las instrucciones realizadas por el suscripto opiniones meramente metodológicas y orientadoras del área de incumbencia.



Ana Cristina Krekcz
DNI 17062473
Abogada CALZ 9-143 CPACF 58-144
Mediadora LZ 131
Docente universitaria

“Más que flexibilidad jurídica en las normas, lo que hace falta es flexibilidad mental en los agentes sociales, más que un problema de juego, existe un problema de jugadores.”

Sala Franco

DEDICATORIA

Quiero iniciar esta dedicatoria mencionando a mis padres, quienes fueron fundamentales para la realización de este logro académico gracias al esfuerzo y sacrificio que han hecho para brindarme educación.

A mi madre, por ayudarme a hacer las tareas en primaria, enseñarme a estudiar y brindarme su tiempo. Siempre apostando a mis capacidades e impulsando a completar todas mis trayectorias educativas, inculcando en mí el valor de la educación y la constancia.

A mi padre, a quien vi trabajar maratónicas horas en su Kiosco con el solo fin de brindar a su familia la estabilidad y educación que él no pudo tener, inculcando en mí el valor del trabajo y el esfuerzo.

A Rocio y Esteban, quienes además de ser mi modelo a seguir, siempre tienen un consejo o simplemente un momento para escucharme.

A mi sobrino Rocco, el bebe de la familia, quien me centra y me recuerda con una sonrisa la simpleza de la vida.

A Cecilia, quien siempre estuvo cuando lo necesite, siendo un sostén al brindarme su amor incondicional a lo largo de este recorrido. Por ayudarme a preparar finales, por tener siempre palabras reconfortantes en los momentos difíciles y por ser parte de mis festejos luego de cualquier logro.

A mis amigos y seres queridos, que siempre han estado para celebrar mis éxitos y apoyarme en los desafíos. Su amistad ha enriquecido mi vida de maneras invaluables.

A todos aquellos que de alguna manera contribuyeron a este logro, ya sea a través de palabras de aliento, enseñanzas o simples gestos de amabilidad. Su influencia no ha pasado desapercibida.

Que esta tesis sea un humilde tributo a todos ustedes, quienes han dejado una huella indeleble en mi vida. Gracias por ser parte de este emocionante capítulo.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar un profundo agradecimiento a la Universidad Abierta Interamericana, por haber sido mi hogar académico durante los últimos cinco años. La experiencia que he vivido aquí ha sido extraordinaria y ha dejado una huella imborrable en mi vida. Este viaje de cinco años ha sido desafiante, pero gracias al apoyo inquebrantable de la universidad, he superado obstáculos y he alcanzado metas que parecían inalcanzables al principio. Este logro no es solo mío, sino también de toda la comunidad universitaria que ha contribuido a mi formación.

Agradezco sinceramente a mi directora de tesis, Ana Cristina Krekcza, por su orientación experta, paciencia y apoyo constante a lo largo de este proceso. Sus conocimientos y consejos fueron fundamentales para el desarrollo de este trabajo.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento al Profesor Germán Ibañes por su dedicación excepcional, debido a que brindó su tiempo de clase y mucho tiempo de personal para que yo pudiera tener la orientación necesaria para culminar el trabajo de investigación. Es destacable su vocación docente, ya que su orientación y compromiso han sido fundamentales en cada etapa de esta tesis, desde la concepción del título hasta la culminación de la misma .

Quiero expresar un profundo agradecimiento a mi compañera, Cecilia Riera, por su inestimable aporte como editora durante el arduo proceso de elaboración de esta tesis, sus críticas constructivas han enriquecido la calidad y el alcance de este trabajo académico. El esfuerzo que ella ha invertido va más allá de las correcciones, sugerencias y revisiones meticulosas, su participación ha sido un reflejo del amor y compromiso que comparte conmigo, una manifestación concreta de su genuino deseo por verme triunfar en este empeño académico.

Finalmente, agradezco a todos aquellos que, de alguna manera, contribuyeron a este proyecto, ya sea con sus conocimientos, tiempo o simplemente palabras de aliento. Este logro es también suyo.

Índice

RESUMEN..... 7
JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... 8
Contexto y Problemática:..... 8
Importancia de la Investigación:..... 8
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 10
Analizar la Situación Actual..... 10
Análisis jurisprudencial..... 10
Comparar con Experiencias Internacionales..... 10
Proponer cambios y Reformas..... 10
Llegar a una conclusión..... 10
INTRODUCCIÓN..... 11
OBJETO..... 12
HIPÓTESIS..... 13
METODOLOGÍA..... 14
Reflexión filosófica a pedido del Dr Laje Alejandro Jose..... 16
Ética:..... 16
Filosofía Política:..... 16
Crítica Social:..... 16
Comparación:..... 17
CAPÍTULO I EL PANORAMA ACTUAL..... 18
Necesidades y trabajo..... 18
Diferentes tipos de trabajo..... 19
Ley de contrato de trabajo 20.744..... 19
Teoría general del derecho del trabajo..... 20
Elementos esenciales de la relación de dependencia..... 21
Contrato de trabajo y locación de servicios..... 22
Panorama actual y crisis del trabajo subordinado..... 24
Definición de trabajo autónomo..... 25
Deuda constitucional..... 26
CAPÍTULO II ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL..... 28
Introducción..... 28
Atipicidad..... 28
Causas de la atipicidad..... 29
Precariedad..... 31
Fallos y atipicidad..... 31
Consideraciones generales..... 32
Fallo “Rica c/ Hospital Alemán y otro”..... 33
Los Hechos..... 33
Caracteres relevantes..... 34

La cuestión controvertida..... 36
Fallo Rivero Mario Héctor C/ Sosa Roque David SI Cobro De Pesos..... 37
Los hechos..... 38
Fallo Chiquini Miguel Angel Y otro S/ despido..... 40
Conclusión sobre los fallos..... 40
CAPÍTULO III LA FIGURA DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE..... 42
Introducción..... 42
El trabajador autónomo y la dependencia económica..... 42
Ejemplos de modalidades que se ajustan al autónomo dependiente..... 43
Peluqueros / barberos..... 43
Conductores de vehículos..... 44
Trabajadores a domicilio subcontratados..... 45
Médicos en hospitales o clínicas..... 45
CAPÍTULO IV EL TRABAJO AUTÓNOMO EN OTRAS LEGISLACIONES.....47
Introducción:..... 47
Unión Europea y el dictamen del comité económico social europeo..... 47
El trabajo autónomo en italia..... 48
El trabajador autónomo en España..... 49
El trabajo autónomo económicamente en España..... 50
El trabajo autónomo en Alemania..... 51
El trabajo autónomo dependiente en países bajos..... 52
Conclusión sobre el derecho comparado..... 53
CONCLUSIÓN..... 54

RESUMEN

Esta tesis ofrece una perspectiva integral sobre el trabajo autónomo, desde sus fundamentos legales hasta casos jurisprudenciales y comparaciones internacionales, contribuyendo al entendimiento profundo de esta forma de empleo en el contexto jurídico actual.

El primer capítulo aborda el panorama actual del trabajo, centrándose en las necesidades y tipos de trabajo poniendo énfasis en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 y la Teoría General del Derecho del Trabajo. Este capítulo también explora la relación de dependencia y la crisis del trabajo subordinado, destacando el trabajo autónomo y su deuda constitucional.

En el segundo capítulo se realiza un análisis jurisprudencial, introduciendo conceptos como la “atipicidad” y “precariedad” en el ámbito laboral. Se examinan fallos relevantes, como el caso "Rica c/ Hospital Alemán y otro", "Rivero Mario Héctor C/ Sosa Roque David SI Cobro De Pesos", y "Chiquini Miguel Angel Y otro S/ despido", con el fin de extraer conclusiones significativas de estos casos.

El tercer capítulo se enfoca en el análisis de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente. Se introduce la dependencia económica en el trabajador autónomo y se proporcionan ejemplos concretos, como peluqueros, conductores de vehículos, trabajadores a domicilio subcontratados y médicos en hospitales.

El cuarto capítulo examina el trabajo autónomo en otras legislaciones, destacando el dictamen del Comité Económico y Social Europeo en la Unión Europea, con el fin de realizar un análisis comparativo sobre el trabajo autónomo en Italia, España, Alemania y los Países Bajos.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Contexto y Problemática:

En la última década el mercado laboral ha experimentado cambios significativos con la creciente expansión de la economía digital y la aparición de nuevas formas de trabajo, incluyendo el trabajo autónomo. Sin embargo, dentro de esta categoría surge un fenómeno complejo y multifacético: el trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE). Estos trabajadores, a pesar de ser técnicamente autónomos, están fuertemente vinculados económicamente a un único empleador, lo que plantea desafíos legales, sociales y económicos significativos.

En el contexto específico de la República Argentina, la economía informal sigue siendo una preocupación importante. La falta de protección social, derechos laborales y estabilidad en el empleo para los trabajadores autónomos, especialmente para aquellos que son económicamente dependientes de un empleador, crea vulnerabilidad y desigualdades en el mercado laboral. La insuficiente regulación y protección para este grupo de trabajadores pueden llevar a condiciones laborales precarias, falta de acceso a la seguridad social y desafíos financieros significativos.

Importancia de la Investigación:

Esta investigación es crucial por varias razones, las cuales se describirán a continuación:

En primer lugar, el impacto en los Derechos Laborales: Analizar el estatus y las condiciones de los TRADE en Argentina ayudará a entender la naturaleza cambiante del trabajo y diseñar políticas laborales que protejan los derechos de estos trabajadores, asegurando condiciones laborales justas y seguras.

En segundo lugar dar visibilidad a los precedentes internacionales respecto de esta problemática, con el fin de analizar diferentes regulaciones que pueden ayudar a establecer una posible legislación sobre esta situación laboral.

En tercer lugar, el fomento del emprendimiento: Al entender las condiciones y desafíos de los TRADE, se pueden desarrollar políticas que fomenten el espíritu emprendedor y el trabajo autónomo genuino, promoviendo así la innovación y el crecimiento económico al mismo tiempo que se respeten los derechos de estos trabajadores.

Por último, comprender el impacto económico de los TRADE en la economía argentina y como la legislación puede ayudar a formular estrategias para optimizar su participación en el mercado laboral y fortalecer la economía nacional.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Analizar la Situación Actual

Investigar el estado actual de los TRADE en Argentina, examinando sus condiciones laborales, derechos y acceso a la seguridad social.

Análisis jurisprudencial

A partir del análisis de distintos fallos vinculados a la problemática enunciada, resolver el tema en cuestión.

Comparar con Experiencias Internacionales

Analizar experiencias internacionales de regulación del trabajo autónomo y evaluar su aplicabilidad en el contexto argentino.

Proponer cambios y Reformas

Desarrollar recomendaciones y propuestas de políticas que puedan mejorar las condiciones laborales y la protección social de los TRADE en Argentina.

Llegar a una conclusión

Se espera que esta investigación arroje luz sobre las complejidades del trabajo autónomo económicamente dependiente en Argentina y proporcione orientación para las políticas laborales y sociales futuras. Al abordar las necesidades de este grupo de trabajadores, se puede contribuir significativamente a la construcción de un mercado laboral más equitativo y la mejora del bienestar social en el país.

INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo ha evolucionado en sentido expansivo, asimilando zonas grises entre el trabajo dependiente y el autónomo. Actualmente en la Argentina nos encontramos ante la aparición de nuevas formas de prestación de bienes y servicios, que poco tienen que ver con las que hasta ahora se podrían calificar como "clásicas" relaciones trabajador-empresario. En estas, la línea divisoria entre el trabajo autónomo y el trabajo asalariado se hace cada vez más delgada y difusa, hasta incluso desvanecerse en algunos casos. Es por ello que se habla de la expansión de las fronteras del Derecho del Trabajo encaminada hacia la regulación del autónomo económicamente dependiente, eje del presente trabajo de investigación.

El avance vertiginoso de la globalización postula nuevas políticas en cuanto a la regulación del trabajo, lleva a preguntarse si las normas que regulan el trabajo como fenómeno social deben: ¿Proteger o no al trabajador autónomo? ¿Extender o no los límites o fronteras del Derecho del Trabajo? ¿Seguirá jurídicamente limitado al sistema dual tradicional o será viable la regulación de un tercer tipo de vinculación?

En definitiva se trata de la posible creación de una categoría intermedia de trabajadores con beneficios sociales limitados, que surgen por la nueva exigencia del mundo globalizado. Esta nueva figura contractual, guarda una semejanza en el otorgamiento de ciertos beneficios laborales de los trabajadores típicamente subordinados con la de los trabajadores autónomos o independientes regulados por el Código Civil o Comercial, ya que la naturaleza de la prestación es distinta. Sin embargo, se puede deducir que todo este problema empieza con la discusión que se le hace a la crítica de la subordinación laboral. Este tema ha sido y es materia de labor tanto en la Doctrina como en la Organización Internacional del Trabajo, ya que toma a la subordinación como núcleo central de toda regulación laboral y al mismo tiempo se aleja del concepto de trabajo de hoy en día que no incluye a las nuevas formas de prestación de servicios autónomos. Por lo tanto dada la exigencia que nos plantea el mundo globalizado, el ordenamiento jurídico laboral no puede despreocuparse ante semejante problemática; debiendo implementar y aprobar ciertas garantías mínimas de carácter socio laboral a esta clase de trabajadores que se encuentran dentro de esta zona gris, y en consecuencia contrarrestar la desprotección del trabajador autónomo económicamente dependiente.

OBJETO

La aparición de nuevas formas de organización productiva ha desembocado en una nueva forma de prestación laboral llamada “trabajador autónomo económicamente dependiente” o “trabajador parasubordinado carente de derecho”, debido al desequilibrio contractual del cual se puede destacar singularidades que lo alejan del ya conocido trabajador autónomo tradicional. Este sujeto contractual y su consiguiente análisis jurídico, como así también su posible aplicación en la república argentina, constituye precisamente el objeto del presente trabajo.

El presente trabajo quedará circunscrito a determinados ámbitos de prestación de servicios. Específicamente se centrará en el análisis del concepto, sus fuentes, la relación individual diferenciando con la regulación actual de relación de dependencia, seguido de una revisión jurisprudencial y una comparativa de derecho internacional.

HIPÓTESIS

En la República Argentina la regulación efectiva y la protección adecuada de los derechos del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE) pueden mejorar la estabilidad laboral, fomentar el espíritu emprendedor y contribuir positivamente tanto al desarrollo económico del país como al bienestar social de los trabajadores, creando un equilibrio necesario entre la flexibilidad laboral y la seguridad laboral.

Esta hipótesis sugiere que existe una relación directa entre la implementación de medidas regulatorias adecuadas para los TRADE y el mejoramiento de las condiciones laborales y sociales, tanto para estos trabajadores como para la sociedad en su conjunto. Se supone que al establecer un marco legal que proteja los derechos laborales y garantice el acceso a la seguridad social para los TRADE, se puede fomentar un ambiente laboral más estable y equitativo, alentando así el emprendimiento y la contribución significativa al desarrollo económico de Argentina.

METODOLOGÍA

En relación a la metodología utilizada en el presente trabajo de investigación, se ha recurrido a una combinación de diversos métodos de investigación jurídica:

Método Jurídico Descriptivo

A través de este método se analizan las características fundamentales del Trabajo Autónomo así como también del trabajo en relación de dependencia, profundizando fundamentalmente en todo lo relacionado con la zona gris o la laguna jurídica, eje del presente trabajo, buscando entre otras cosas dar a conocer el panorama actual. En este sentido se ha llevado a cabo un análisis detallado de la legislación vigente y de los precedentes judiciales relevantes. Además, se ha investigado exhaustivamente la jurisprudencia para comprender las interpretaciones judiciales sobre la zona gris o laguna jurídica que rodea estas modalidades laborales.

Método Comparativo

Otro enfoque utilizado en este trabajo ha sido el método comparativo, que ha permitido contrastar las regulaciones y prácticas relacionadas con el Trabajo Autónomo y la relación de dependencia en diferentes jurisdicciones. Se han analizado las similitudes y diferencias entre las leyes laborales de distintos países, con el objetivo de identificar las mejores prácticas y proponer posibles soluciones para llenar las lagunas jurídicas observadas. Este método ha sido esencial para contextualizar el marco legal del Trabajo Autónomo y la relación de dependencia en un contexto internacional, proporcionando una visión global y enriquecedora al estudio.

Método de Estudio de Casos

Además de los métodos mencionados, se ha aplicado el método de estudio de casos para abordar situaciones específicas relacionadas con el Trabajo Autónomo y la relación de dependencia. Se han seleccionado casos representativos que involucran disputas legales, controversias sobre derechos laborales y problemas éticos en estas modalidades de empleo. Estos casos han sido examinados detenidamente para comprender los argumentos presentados por ambas partes, las decisiones judiciales y las implicaciones prácticas y jurídicas que surgen de cada caso. Este enfoque ha permitido ilustrar los desafíos concretos que enfrentan tanto

los trabajadores en general como los TRADE (trabajadores autónomos económicamente dependientes) en particular, proporcionando un panorama realista y detallado de las cuestiones involucradas.

En resumen la metodología empleada en este trabajo de investigación ha sido integral y rigurosa, combinando métodos jurídicos descriptivos, comparativos y de estudio de casos para proporcionar un análisis completo y profundo del Trabajo Autónomo y la relación de dependencia, centrándose en la zona gris o laguna jurídica que rodea estos conceptos. Este enfoque multifacético ha permitido obtener una visión holística de la problemática, sentando las bases para propuestas concretas y fundamentadas destinadas a mejorar la regulación y protección de los trabajadores en estas modalidades laborales.

Reflexión filosófica a pedido del Dr Laje Alejandro Jose

La filosofía proporciona herramientas conceptuales para analizar críticamente diferentes cuestiones y a su vez considerar cómo se pueden desarrollar sistemas laborales más justos y equitativos. La reflexión filosófica sobre el trabajador autónomo económicamente dependiente, invita a cuestionar no solo la naturaleza de esta forma de empleo, sino también las estructuras sociales más amplias que la sustentan.

Ética:

Desde una perspectiva ética, se podría recurrir a la filosofía de Immanuel Kant, quien destacó la importancia de tratar a las personas como un ser racional y no simplemente como medios para alcanzar objetivos. En el contexto del trabajador autónomo económicamente dependiente, surge la pregunta de si este tipo de relación laboral respeta la dignidad y el valor intrínseco de los individuos. ¿El trabajador autónomo tiene la libertad y autonomía necesarias para desarrollarse como ser humano, o su falta de reglamentación es utilizada como un simple recurso para la producción?

Filosofía Política:

Desde la filosofía política a partir de la idea de Rawls quien propuso el principio de justicia como equidad que sostiene que las desigualdades sociales y económicas deben beneficiar a todos, especialmente a los menos favorecidos. En el caso del trabajador autónomo económicamente dependiente, se podría cuestionar si esta forma de empleo contribuye a un sistema justo que garantice la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos.

Crítica Social:

La teoría crítica de la Escuela de Frankfurt, especialmente las ideas de Theodor Adorno y Max Horkheimer, que arroja a la luz dinámicas sociales implicadas en la dependencia económica del trabajador autónomo. Estos filósofos señalan la tendencia de la sociedad capitalista a convertir todas las cosas, incluidas las relaciones humanas, en mercancías. En este contexto, cabría preguntarse si la autonomía aparente del trabajador autónomo es simplemente una ilusión, ya que

puede seguir estando sujeto a las mismas estructuras de poder y explotación que afectan a los trabajadores tradicionales.

Comparación:

Al comparar el trabajador económicamente autónomo dependiente con otras formas de empleo, se podría recurrir a la dialéctica de Hegel. ¿Cómo se relaciona este tipo de trabajador con otros actores en el mundo laboral?¿Se está desarrollando una contradicción entre la aparente autonomía del trabajador y su dependencia económica? Hegel argumentaría que la interacción y la contradicción entre diferentes formas de empleo son elementos cruciales para comprender la evolución de las estructuras laborales. Además, se podría analizar el concepto de alienación de Karl Marx. ¿El trabajador autónomo económicamente dependiente experimenta una alineación similar a la que Marx describió en el contexto de los trabajadores asalariados?¿O la autonomía aparente del trabajador autónomo ofrece una forma diferente de alienación, quizás centrada en la incertidumbre financiera y la falta de protección social?

Desde la perspectiva de Michel Foucault, se podría examinar cómo el trabajador autónomo se inscribe en las tecnologías de poder y las formas de control en la sociedad contemporánea. ¿Cómo se autocontrola el trabajador autónomo, y en qué medida esa autorregulación contribuye a la preservación de estructuras sociales más amplias?

En cuanto a la filosofía contemporánea, pensadores como Zygmunt Bauman han explorado la liquidez de las estructuras sociales en la era moderna. ¿Cómo se inserta el trabajador autónomo en esta noción de fluidez y precariedad laboral? ¿La autonomía económica del trabajador autónomo es una expresión de libertad o una manifestación de la inestabilidad y la fragilidad?

CAPÍTULO I EL PANORAMA ACTUAL

Necesidades y trabajo

> *"Se entiende por trabajo humano a la actividad creador y productiva del hombre desarrollada a través de su esfuerzo físico e intelectual que tiene por fin transformar la realidad"*[1].

En base a esta definición primaria, se puede establecer que el trabajo en sentido amplio comprende un gran variedad de modalidades: el trabajo como actividad creativa del hombre inició siendo una tarea manual en un contexto rural asistido por herramientas rudimentarias, luego las herramientas sufrieron modificaciones que sofisticaron la industria hasta llegar a equipos mecánicos, automáticos y luego sistemas electrónicos. El trabajo manual evolucionó dando lugar al trabajo intelectual, no solo técnicos, profesionales e investigadores, sino también otras actividades como lo son la estrategia, la organización, el marketing y la comercialización (Fernández Madrid 2007)

Las relaciones del trabajo, así como las de la vida socioeconómica tienen por objeto satisfacer las necesidades del hombre y facilitar su desarrollo como persona. Es destacable el punto de vista del doctor Vázquez Vialard:

> *"El ser humano es un indigente que padece necesidades que se manifiestan en las diversas expresiones de su vida: hambre , frío , inseguridad ,deseo de saber , etcétera. Tales necesidades que al principio se reducen al ámbito de lo estrictamente biológico van expandiéndose y abarcando el campo de lo útil y de lo confortable , permitiendo al hombre vivir mejor y disfrutar del ocio que bien empleado , lo ayudará a proyectarse a niveles de mayor perfección"* [2]

En busca de satisfacer sus necesidades el hombre se inserta en un proceso económico de varias maneras: disponiendo de capital organizando una empresa, trabajando por cuenta propia o disponiendo de su fuerza de trabajo, trabajando por cuenta ajena, recibiendo una contraprestación económica a cambio.

---

[1] MANUAL DE DERECHO LABORAL- GRISOLIA - Ed 2019

[2] vazquez vialard ,*derecho del trabajo y de la seguridad social t1-8 aed)*

Diferentes tipos de trabajo

Dado que el hombre realiza infinidad de actividades con el fin de dominar y de modificar la naturaleza la realidad, el trabajo humano adquiere distinta formas donde es materializado. Por un lado, se puede mencionar el trabajo por cuenta ajena entre el trabajador que brinda su poder creativo al empleador que se vale del mismo. Allí tenemos una relación donde se realiza un intercambio de prestaciones donde se cambia la disponibilidad de fuerza laboral por parte del dependiente y el pago de una remuneración a cargo del empleador. Por otro lado, se encuentran las relaciones autónomas que se caracterizan por tener a un trabajador actuando por cuenta y orden en forma independiente, como es el caso del ejercicio de las profesiones liberales. Cabe destacar que al obrar independientemente asumen sus riesgos sus ganancias y sus pérdidas, no cuenta ni depende de otros sino que es dueño de su destino (Diego Julian 2011)

La diferencia entre un trabajador autónomo y otro dependiente recae en la tipificación que realizará el legislador, lo cual genera un proceso confuso debido a que existen un abanico de zonas grises que registran componentes de ambas figuras. En rigor hay cierta tendencia en la jurisprudencia por inclinarse a favor de la relación de dependencia en los casos híbridos (Diego Julian 2011).

Esta diferencia es aún más compleja visualizada desde la incorporación de nuevas tecnologías, donde entre otras cosas se realizan tareas fuera del ámbito físico de la empresa, no se cumple un horario determinado o sólo se impone que el trabajador establezca una conexión y cumpla objetivos específicos administrando su propio tiempo.

Ley de contrato de trabajo 20.744

El derecho del trabajo se destaca por ser una rama especial del derecho, en el cual se encuentra un sistema ordenador de conductas donde lo que se busca de un modo u otro es contrarrestar el desequilibrio que surge de la relación natural entre las partes, evitando que se produzcan debido a este desequilibrio abusos y se respete la dignidad del trabajador (Diego Julián 2011)

Debido a todo lo anteriormente mencionado, se gestó el derecho del trabajo como un desprendimiento del derecho civil. Esta disciplina se puso de manifiesto en la

identificación de los sujetos destinados a su regulación, estos son el trabajador dependiente y los empleadores

Teoría general del derecho del trabajo

Es relevante destacar que lo novedoso radica en la creciente cantidad de casos donde es dificultoso llegar a una solución adecuada dentro de esa matriz conceptual, o en situaciones donde la aplicación de la solución resulta injusta para una de las partes.

La causa puede ser atribuida a los cambios en los modos de organizar la producción, el concepto de dependencia fue incorporado en métodos de producción considerablemente distintos de los actuales. Es posible entonces, que las profundas transformaciones sufridas por las organizaciones empresariales en las que se genera el trabajo dependiente, ocurridas como consecuencia de las apremiantes exigencias de la lógica económica, generen la necesidad de revisar conceptos que se ensamblan armónicamente en el paradigma organizativo de la empresa dominante en años anteriores. (Goldin Adrian, 2001)

La dependencia es un concepto construido por la doctrina y la jurisprudencia, sin embargo se advierte que en la actualidad el eje de análisis está más focalizado en un perfil de dependencia jurídica, sin descartar la económica. (Spota, Borda, 1979)

No existe en el ordenamiento laboral argentino, a diferencia de lo que sucede en otros países, una definición de la dependencia laboral. No obstante, el consenso que ya existía al momento en que fue sancionada la Ley de Contrato de Trabajo acerca del rol protagónico que la ley jugaba en el campo del Derecho del Trabajo.(Spota, Borda, 1979)

El legislador de esta ley definió al contrato de trabajo y señaló a la dependencia como uno de los elementos distintivos:

> *"Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración."*[3]

[3] Articulo 23 de la ley 20.744 consultable en https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm

Como también la incluyo al definir la relación de trabajo:

> *"Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le de origen."*[4]

Con el propósito de ampliar la comprensión del concepto de dependencia y al mismo tiempo establecer una clasificación sistemática para determinar si una situación específica se ajusta al ámbito de las relaciones laborales, se encuentra útil la contribución de Antonio Martin Valverde, quien desde la perspectiva jurídica ha desarrollado una tipología de prestaciones (Valverde, Gutiérrez, García, 1990).
Este enfoque clasifica el trabajo en dos categorías: trabajo por cuenta propia y trabajo por cuenta ajena. En el primer caso el proveedor de servicios adquiere o se beneficia inmediatamente de los resultados productivos, integrándose en su patrimonio profesional; a diferencia del segundo caso, donde los frutos del trabajo pasan directamente a otra persona que se beneficia de ellos desde el momento de su producción. Posteriormente se crea otra categoría cuyo criterio utilizado para distinguir el trabajo autónomo del trabajo independiente, es la presencia o ausencia de instrucciones externas sobre la ejecución del trabajo. De esta manera, el trabajo autónomo es aquel en el cual el prestador de servicios tiene pleno control sobre la forma de llevarlo a cabo, mientras que el trabajo dependiente es realizado por una persona diferente a la que tiene el poder de determinar el esfuerzo laboral de quien lo realiza (Valverde, Gutiérrez, García, 1990).

Elementos esenciales de la relación de dependencia

La doctrina ha señalado que existen tres condicionamientos básicos para determinar la existencia de la relación de dependencia, en relación a ello podemos caracterizar cada uno a continuación:

[4] Articulo 24 de la ley 20.744 consultable en https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm

En primer lugar, cabe mencionar a la dependencia técnica donde el empleador domina el “know how”, es decir el conocimiento técnico de los procesos y medios instrumentales. Estos procesos y medios pueden ser fórmulas, inventos, descubrimientos, maquinarias, herramientas y/o equipos electrónicos y computarizados; los cuales permiten producir bienes o realizar servicios, en ese caso el aporte del trabajador va a ser su fuerza creativa o de trabajo (Diego Julian 2011). La dependencia técnica suele ser más amplia respecto de los trabajadores con menor preparación y más tenue en relación con los más capacitados profesionalmente, es decir que mientras más profesional sea la tarea del dependiente menor será este tipo de dependencia .

En segundo lugar se encuentra la dependencia jurídica, la cual es la principal característica para configurar la dependencia. Consiste en la posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa. En concordancia a ello Diego Julian explica que empleador tiene la facultad de ”disponer la organización y dirección armónica de la empresa, a través de los recursos humanos y de los medios técnicos y organizativos”[5].

En tercer lugar la dependencia económica, donde la importancia gira en torno a la retribución o salario. Diego Julian pone el acento en la precariedad de la situación económica, debido a que el salario tiene como función básica ser el medio de vida para el trabajador mismo y su familia.

Contrato de trabajo y locación de servicios

Proveniente del derecho contractual la “locación de servicios” busca establecer un vínculo entre partes, donde una de ellas realiza una determinada prestación a cambio de una contraprestación dineraria mientras que la parte contratante debe abonar el canon pactado por el servicio requerido. Este tipo de relación se perfecciona a través de la suscripción de un instrumento, en la mayoría de los casos privado, y luego comienza su ejecución. Se debe destacar que el prestador del servicio deberá entregar una factura contra el pago de canon pactado, de acuerdo con las normativas impositivas del país. Es inequívoco que la naturaleza, ejecución y finalidad de los contratos de locación de servicios dista mucho de una relación laboral tradicional, quedando bajo la responsabilidad del prestador la organización,

[5] Diego, Julián de-Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-8a ed. 2011

implementación, horario y modalidad de trabajo que desee o que mejor convenga a sus intereses y necesidades.(Maria Victoria Pereira 2016)

Desde un punto de vista jurisprudencial se puede resaltar los innumerables litigios que remarcan y exhiben relaciones de trabajo encubiertas bajo esta figura contractual. Es así como se ha obtenido una gran variedad de resultados en los estrados judiciales: desde la convalidación de la existencia de la pretendida relación de trabajo, hasta el rechazo total de la acción. Esto se debe a no haber logrado acreditar ninguno de los extremos que hubieran permitido al magistrado sentenciante inferir que efectivamente, existía una relación de dependencia entre las partes del contrato.

En relación a ello la doctrina se ha dividido entre aquellos autores quienes tienen una postura a favor de la aplicación esencial del contrato de locación de servicios y quienes tienen una postura en contra. Los autores provenientes del derecho civil tienen una postura a favor de este contrato como una figura que dista de la relación de o bajo dependencia. Mientras que por el otro lado están los autores que centran su práctica en el derecho del trabajo, quienes consideran que esta figura contractual es un instrumento ideal para fomentar la comisión de fraude. Este fraude ocultaría una relación de trabajo bajo un halo de protección proveniente de una rama del derecho total y completamente distinta, con la finalidad de desentenderse de las obligaciones patronales que recaen sobre sus hombros.

Si se analizan diferentes casos, se podrá encontrar situaciones que se ajusten a ambas posturas a la perfección, este límite es delgado debido a las situaciones fácticas de la contratación. Es decir, no puede ni debe soslayarse que se ha utilizado en innumerables casos la figura del contrato de locación de servicios como instrumento de fraude. En efecto, en numerosas oportunidades las compañías apuntan a la contratación del personal a través de esta figura, exigiendo la inscripción del trabajador en los organismos tributarios correspondientes (comúnmente conocido como “monotributo”[6]). Sin embargo se encuentran trabajando bajo expresas órdenes del contratante, verificando en el vínculo los elementos típicos de la relación laboral, es decir, la dependencia técnica, jurídica y económica.

[6] El monotributo es un régimen para pequeños contribuyentes, que unifica el pago de IVA y Ganancias con los aportes jubilatorios y la obra social. De esta manera, se paga solamente una cuota mensual y agiliza el cumplimiento de las obligaciones tributarias

En contraposición también se puede encontrar jurisprudencia donde se ha forzado la interpretación de dichos instrumentos privados, con el solo fin de adecuarlos de cualquier manera posible dentro de los supuestos de una relación de dependencia, lo cual deja de lado la naturaleza de esta relación con el único fin de dotar de derechos a una figura que nos los posee. Así sucede en el caso "BGOC/ Asociación de Fútbol Argentino s/ despido", por ejemplo, donde La Cámara Laboral condenó a la AFA a indemnizar a un árbitro por despido indirecto. El fundamento de los jueces fue que el hecho de que el empleado suscriba a un "contrato de locación de servicios arbitrales", con la consiguiente emisión de facturas en concepto de honorarios, "no alcanza para desvirtuar la presunción del artículo 23 de la LCT".

Panorama actual y crisis del trabajo subordinado

El derecho laboral en la Argentina nació y evolucionó en su lógica de protección en torno del modelo taylorista y fordista de organización productiva, en donde las actividades y funciones necesarias para la realización de productos y servicios coexisten en un mismo ámbito (Julio Grisolía 2003).

En un principio las empresas poseían un lugar físico en donde se realizaba toda la actividad económica, con una organización vertical en la cual la producción se llevaba a cabo bajo orden y directivas del empleador. Esta tipología fue trascendental para el diseño del ordenamiento de regulación y tutela, donde los sujetos eran identificables y en el que nadie dudaba formar de prestación laboral (Julio Grisolia 2003).

Es así cómo se conformó un derecho del trabajo que actualmente se denomina como tradicional, en el cual la tercerización era excepcional y se limitaba a aquellas tareas que se podrían denominar periféricas, las cuales se caracterizan por su accesoriedad en el proceso de producción, tales como la limpieza o la vigilancia entre otras. Estas tercerizaciones excepcionales pudieron ser encauzadas con eficacia con la creación de la figura del "contratista", "subcontratista" o "ïntermediario" que, disipada la común situación de fraude, fueron pensados jurídicamente como entes autónomos que asumen riesgos propios. Estas figuras disponían de infraestructura, constituían una empresa en sí y contaban con un plantel de trabajadores dependientes, sin vinculación al principal.

En síntesis el diseño histórico tradicional del derecho del trabajo se basó en la ya aludida estructura "taylorista- fordista", para la cual la tercerización deviene periférica, lateral y cuando cruzaba esta línea (ya fuera por avance sobre la actividad principal o por fraude) originaba una respuesta de extensión de responsabilidad por medio de la generalización legal de la solidaridad pasiva.

El fenómeno de la descentralización productiva produjo la desorganización del derecho del trabajo, poniendo en crisis el paradigma normativo de la empresa clásica. Como consecuencia de la ruptura del sistema tradicional de la relaciones laborales y falta de adecuación normativa a esta situación, se ve la necesidad de realizar un profundo replanteo teniendo en cuenta que el número ascendente de trabajadores, que si bien podría encuadrarse como autónomos ya que prestan servicio independientes, jurídicamente se encuentran en una posición de dependencia económica (Eduardo Álvarez 2012).

Definición de trabajo autónomo

Algunos diccionarios jurídicos coinciden en definir al trabajo autónomo como aquel que no realiza el trabajo en relación de dependencia. A pesar de la importancia que confiere el pronunciamiento de los diccionarios, la peor forma de realizar una definición es por lo que no es, aún peor si ello se encuentra difusamente conceptualizado y desde el punto de vista legal jurisprudencial hay controversia sobre su verdadera configuración. En relación a ello Alfredo Montoya Melgar se refiere a los trabajadores autónomos como quienes "*Trabajan en utilidad laborar propia o en régimen de autoorganización*". En concordancia a esta definición, el doctor Roberto Wassner en relación al trabajador autónomo definió: *"Es el que ejerce su actividad sin sujeción a directivas emanadas del poder disciplinario de un empleador, con sus propias pautas laborales autorreguladas y con la asunción de los riesgos que deriven de aquella"*[7]

Es posible entonces definir al trabajador autónomo como aquella persona humana que realiza de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección organización de un tercero; una actividad económica o profesional a

[7] Wassner, Roberto ("La Reforma del Sistema Previsional" – Ed. Abeledo Perrot – Bs. As. 1994.)

título lucrativo, independientemente de que ocupen a trabajadores por cuenta ajena (Grisolia 2019). Es decir que los caracteres principales del autónomo son: la autoorganización del trabajo, la asunción de riesgos derivados de su actividad y trabajar por sí y para sí. Cabe destacar que estos trabajadores independientes pueden quedar insertos en el ámbito de la locación de servicios o de obra o realizando otro tipo de contrato civil.

Deuda constitucional

Por último teniendo en cuenta el artículo 14 bis de la constitución nacional:

> "*El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurará al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea".*

Este enunciado es de suma importancia para el derecho del trabajo ya que fundamenta al "principio protectorio", el cual es definido por el Dr Diego Julian como "*aquel que tiene por fin amparar al trabajador en virtud del desequilibrio (hiposuficiencia) que existe frente a la superioridad del empleador"*[8]*.* Es decir, a fin de nivelar desigualdades establece un amparo preferente a una de las partes, busca garantizar derechos mínimos a favor de la parte más débil en la relación debido a que su objetivo es el respeto de la dignidad de la persona. Es un principio fundante del derecho del trabajo ya que impide que la desigualdad de poder entre el trabajador y su empleador conduzca a la explotación del primero.

Además en este artículo también se establece una manda donde obliga al estado, más precisamente al poder legislativo nacional, a establecer un manto protector a las diversas formas de trabajo dejando de lado cualquier diferenciación valorativa del en que el trabajador exteriorice sus labores.

En resumen, un avance necesario sería la tutela del trabajador atípico, en este caso el autónomo económicamente dependiente, aquel que realiza sus labores en el marco de relaciones laborales no convencionales. Es importante señalar que al concebir y desarrollar el derecho laboral, inicialmente se centró en brindar protección solo al trabajador subordinado o dependiente. Sin embargo, tanto los

[8] Diego, Julián de-Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-8a ed. 2011

instrumentos internacionales como los internos no están destinados exclusivamente a proteger estas formas de empleo, sino que buscan salvaguardar el derecho al trabajo sin importar la modalidad en la que se realice.

CAPÍTULO II ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Introducción

El presente capítulo busca realizar un análisis jurisprudencial de distintas labores realizadas bajo modelos de prestación híbrida, denotando que para la jurisprudencia los diferentes casos constituyen “zonas grises” para la calificación del trabajo como dependiente o autónomo. En estos casos se dificulta identificar la dependencia y en contraposición, tampoco aparece con nitidez la prestación de servicios de manera libre, lo que desdibuja la frontera entre ambos supuestos. La variedad de situaciones presentes en el trabajo independiente lo sitúan desde hace años en el centro de conflictos entre la tendencia expansiva del derecho del trabajo y una corriente definida por parte de la doctrina como “*huida del derecho del trabajo*”[9], provocando una falta de heterogeneidad a la hora de delimitar las figuras (Adrián Goldin 2017).

En el contexto actual de diversificación de las formas de prestación de servicios, al lado de las más clásicas figuras de los artesanos, autónomos de la agricultura, empresarios de PYMES, socios cooperativistas, etc.; son cada vez más frecuentes otros modelos de prestación que pueden reunir elementos propios del trabajo independiente y del subordinado.

Atipicidad

Como se ha expuesto en el primer capítulo, es bien sabido que el tradicional concepto del contrato de trabajo típico conlleva una prestación en relación de dependencia a favor de un empleador directo. Esta relación implica un vínculo permanente y de tiempo completo que se ejecuta en la mayoría de los casos en el establecimiento del empleador o bajo su esfera de custodia.

Actualmente queda en evidencia que ya no alcanza con la polarización entre las dos opciones legislativas extremas, en consecuencia se ha recurrido a relaciones de trabajo atípicas. Ello significa que la mayoría de estos contratos no están expresamente regulados por la ley, se ubican en “zonas grises” que no son plenamente ni asalariados ni autónomos. Zonas grises que favorecen el surgimiento

[9] Adrián Goldin ,HUIDA, DESESTANDARIZACIÓN Y DEBILITAMIENTO SUBJETIVO DEL DERECHO DEL TRABAJO, ,n Derecho de las Relaciones Laborales, Madrid,Lefebvre Eds., núm. 10, noviembre 2017

de diferentes “empleos atípicos”, generando controversias que de uno u otro modo alguna de las partes es beneficiada por demás y por ende demostrando la necesidad de una tercera categoría típica que pueda encuadrar a los distintos trabajadores que recaen en esta modalidad de prestación laboral.

Causas de la atipicidad

Entre las principales causas de contratación atípica se encuentra la crisis económica que impulsó a los empleadores a realizar una flexibilización en el empleo[10], en consecuencia las nuevas modalidades de trabajo han nacido bajo el signo de una mayor flexibilización frente a la relación de trabajo típica. Entre ellas, la mayor de las flexibilidades es el amplio poder que dispone el empleador para poner fin "ad nutum" en casi todos los casos a la relación de trabajo. El desempleo de género que los trabajadores desocupados o amenazados por la desocupación se inclinaran a aceptar cualquier tipo de trabajo ofrecido por el empleador.

El exceso poblacional, y por ende de mano de obra, ha roto el mayor equilibrio entre la oferta y demanda de trabajo que caracteriza el modelo de empleo del pasado y se vuelve condición favorable para la aparición de formas inestables y clandestinas de trabajo.

El debilitamiento del poder sindical[11] La disminución de ese poder determinó un fortalecimiento de las prerrogativas patronales y una disminución de la capacidad del trabajador para defender principios tutelares del empleo típico. El examen de la realidad demuestra que las organizaciones sindicales están ausentes o su presencia es mínima en las nuevas expresiones del trabajo. La descentralización de la empresa, el temor de perder un trabajo que ha sido contratado sin la protección tradicional de la legislación laboral, las dificultades naturales de crear vínculos de

[10] ¨flexibilidad laboral :se denomina así al conjunto de medios técnicos-legales que tienen por fin adecuar el trabajo y las modalidades de prestación a las más modernas técnicas de producción de bienes y servicios , de modo que los mismos se brinden con la mejor calidad a al mas bajo costo . Para muchos la flexibilidad laboral es una forma de vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores logrados históricamente con grandes esfuerzos y padecimientos¨ (Diego, Julián de-Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-8a ed. 2011)

[11] ¨La flexibilidad laboral es y ha sido muy criticada por los sindicatos , los trabajadores y en general por quienes visualizaron la pérdida de beneficios , o cambios que de un modo u otro generaban la percepción de pérdidas sistemáticas o periódicas¨ (Diego, Julián de-Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-8a ed. 2011)

solidaridad entre los trabajadores atípicos, determinan que prácticamente no existan en ese ámbito expresiones de derecho colectivo de trabajo (sindicatos, huelgas, negociación colectiva)

La reacción al exceso de las cargas laborales. El empleo asalariado típico fue rodeándose de protecciones y ventajas, propiciando el surgimiento de modalidades contractuales con niveles de protección más leves . En efecto, todas las nuevas modalidades de contratación laboral son en general menos costosas que el trabajo típico subordinado. Esa reducción de costos proviene de menores aportes sociales, de la eliminación de los beneficios laborales como la licencia, el salario vacacional, el aguinaldo o la elusión de cargas laborales, como el pago de horas extra, de la indemnización por despido,siempre en búsqueda de una mayor flexibilidad, se afirman aquellas estrategias empresariales que promueven una empresa más liviana, reducida, con un núcleo central de trabajadores que forman parte de la plantilla y a los que se exige un gran sentido de pertenencia a la empresa, y un núcleo externo o periférico de trabajadores sustituibles con rapidez y facilidad.

El hecho de que el trabajador se constituya en parte de un contrato de trabajo "atípico" puede traer aparejado la privación de ciertos derechos básicos que el contrato típico regula debido a que hay una característica fundamental a tener en cuenta y es que estas modalidades conservan rasgos fundamentales relacionados al típico contrato de trabajo .

Las nuevas formas de contratar, organizacionales y contractuales (imperantes en este contexto social) sumado a una clara desactualización normativa, dan lugar a los contratos atípicos, los cuales pueden ser ejemplificados en los distintos fallos analizados en el presente capítulo.

Por último es interesante la forma en la que otros gobiernos e interlocutores sociales han abordado las formas atípicas de empleo por medio de la introducción de reformas legislativas o la concertación de acuerdos colectivos ,En Europa, el aumento de las formas atípicas de empleo a lo largo de las últimas décadas ha despertado inquietud por la intensificación de la segmentación del mercado de trabajo. Los encargados de la formulación de políticas y las instituciones, incluida la Comisión Europea (Comisión Europea, 2006 y 2013), comenzaron a abogar por la adopción de reformas que redujeran la brecha normativa que existía entre los

trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo y los trabajadores permanentes a tiempo completo. Fruto de ello fueron los esfuerzos realizados para lograr que aumentara la protección de los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes (OIT Ginebra, 16-19 de febrero de 2015[12])

Precariedad

A pesar de que la precariedad laboral puede afectar tanto a trabajos típicos como atípicos, en estos últimos es más frecuente ya que son modalidades de contratación que emergieron en procesos de flexibilización laboral; entre ellas la de los trabajadores a tiempo parcial eventuales u ocasionales, los trabajadores temporales y a domicilio. Cabe destacar que los indicadores de precariedad no necesariamente son la atipicidad, por el contrario, los indicadores de precariedad son por ejemplo: bajos ingresos, inseguridad en el puesto de trabajo, inexistencia de cobertura de la seguridad social, desempeño en empresas muy pequeñas y carencia de cobertura sindical.

Fallos y atipicidad

En principio es importante aclarar que el trabajador autónomo económicamente dependiente en sentido estricto es parte de un contrato de trabajo atípico. Otro modo en el que puede calificarse es dentro de la terminología en uso de la OIT COMO una "*relación ambigua´*"[13]. Esta condición evoca un modo de trabajar que ha quedado al margen de la tutela y regulación del derecho. .

En síntesis, son contratos atípicos cuando se ubican en una zona gris del derecho entre la dependencia y la autonomía, conllevando el riesgo del desplazamiento de la atención del ordenamiento de tutela. Se entiende que por notables que sean los factores de tipicidad que en ellas queden desplazados, conservan rasgos fundamentales que les asocian del típico contrato de trabajo del que se apartan de sus elementos característicos. La presencia creciente de estos modos de

[12] Las formas atípicas de empleo Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo (Ginebra, 16-19 de febrero de 2015)

[13] Idea a partir de la cual se aprobó en 2006 la Recomendación sobre la relación de trabajo 198 de la OIT en la 95ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo; ver en particular el informe V (1) preparado por la Oficina Internacional del Trabajo sobre "La Relación de Trabajo en http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf .

contratación ha llevado a diversos ordenamientos a concebir normas especiales para los TRADE.

Consideraciones generales

En los distintos fallos donde sería aplicable el régimen del trabajador autónomo económicamente dependiente, se pretende visualizar cómo y qué dificultoso se ha tornado la aplicación del artículo 23 LCT o en contraposición del contrato de locación de servicios.

Se parte de la base de que la prestación de servicios, situación que habilita el funcionamiento de la presunción (iuris tantum) del art.23 LCT, es una situación de sencilla comprobación. No obstante hay otras circunstancias en las que es posible revertir la presunción, debido a que el legislador permite repeler la aplicación de la presunción del art. 23 LCT con la acreditación de circunstancias que razonablemente hagan suponer que no se está en frente a una relación de trabajo.

En torno a la interpretación de este artículo 23 ha surgido una polémica, tanto en la doctrina como en jurisprudencia, que aún se mantienen. Una postura sostenida por Fernández Madrid, R. García Martínez, Perugini, entre otros, afirma que una vez acreditada la prestación de servicios personales por parte de quien se considera un trabajador dependiente, se presume la existencia de un contrato de trabajo. Por lo tanto, se invierte la carga de la prueba, ya que la otra parte que niega ser calificada como empleador debe probar que aquella prestación obedece a un relación jurídica diferente, aun en el caso de que se hubiera usado figuras no laborales para definir el contrato. Otra interpretación mantenida por Justo López, Vázquez Vialard, entre otros, manifiesta que la presunción únicamente existe con respecto al contrato de trabajo, pero que no actúa en lo que se refiere a la relación de dependencia. El trabajador debe acreditar entonces no sólo la prestación personal de servicio sino que además esta ha sido concretada bajo relación de dependencia, satisfechas estas condiciones recién actúa la presunción de la existencia de un contrato de trabajo.

Los fallos a continuación reflejan la cantidad de casos en los que se discute la existencia o no de una relación de trabajo, y en particular, aquellos en donde actúan profesionales. Existen numerosos datos de la realidad que hacen inclinar la decisión hacia uno u otro, en donde surgen dudas genuinas sobre la naturaleza de la relación laboral y se recurre a analizarlas en base a sus elementos. Se habla entonces de la

dependencia jurídica, económica y técnica, pero es importante destacar que sucede en los casos donde solo hay una dependencia económica y se pone fin a esta relación laboral.

Fallo "Rica c/ Hospital Alemán y otro"[14]

En este apartado se busca realizar un análisis jurisprudencial del fallo de fecha 24 de abril de 2018, emitido por la corte suprema de justicia de la nación. Este fallo dio una resolución final al litigio en la causa Rica Carlos Martin c/ Hospital Alemán y otros s/ despido, que tuvo lugar primero en tribunales inferiores pertenecientes al fuero laboral. La sala VII de la cámara nacional de apelaciones confirmó la sentencia dictada por la Sra jueza de primera instancia, que admitió la demanda contra la Asociación Civil Hospital Alemán y Medicos Asociados Sociedad Civil, con el objetivo de reclamar cobro de una indemnización por despido injustificado y al reclamo por las multas de la ley de empleo por la falta de registración laboral del Sr. Rica, Carlos Martín. La sentencia extendió la responsabilidad solidaria al presidente de la comisión directiva de la institución; por lo cual los condenados interpusieron un recurso de queja ante la Corte Suprema De Justicia

Los Hechos

El Dr. Carlos Rica es un médico neurocirujano, monotributista, que demandó a la Asociación Civil "Hospital Alemán" donde prestó tareas durante un plazo de siete años. El Dr. se presenta exigiendo el pago de una indemnización por despido injustificado y de las multas previstas en la Ley de Empleo por falta de registro de la relación laboral. Demandó también en solidaridad al Presidente de la Comisión Directiva del Hospital Alemán y a Médicos Asociados Sociedad Civil (MASC).

Los codemandados Hospital Alemán y MASC habían suscripto un contrato de prestación médica bajo el sistema de capitación, en virtud del cual esta última sociedad se obligó a atender a los asociados del Plan Médico del Hospital Alemán. Surge del expediente que el demandante realizaba prácticas médicas a pacientes del mencionado plan de salud, como también a quienes contaban con cobertura de

[14] Fallo consultable en SAIJ url permanente http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recursos-hecho-deducidos-asociacion-civil-hospital-aleman-rodolfo-federico-hess-csj-9-2014-50-cs1-medicos-asociados-sociedad-civil-csj-5-2014-50-cs1-causa-rica-carlos-martin-hospital-aleman-otros-despido-fa18000034-2018-04-24/123456789-430-0008-1ots-eupmocsollaf

diferentes empresas de medicina prepaga y obras sociales vinculadas contractualmente con el Hospital Alemán.
La jueza de primera instancia acogió el planteo del médico y la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia. La Corte revocó el fallo por considerar que en realidad se trató de una locación de servicios de naturaleza no laboral.

Caracteres relevantes

Surge del fallo que el médico era socio de la "Asociación de Médicos y Profesionales del Hospital Alemán" (AMPHA), una asociación civil constituida por los profesionales médicos que se desempeñan en dicho hospital.
La asociación había redactado una serie de normas denominadas "Guía de la Actividad del Cuerpo Profesional del Hospital Alemán", que reglan las relaciones de los médicos a ella asociados, como es el caso del neurocirujano demandante y el Hospital Alemán en el cometido común de prestar servicios médicos a terceros. Dicha asociación tenía injerencia directa dentro del hospital en la toma de decisiones sobre qué profesionales podían ser admitidos al nosocomio, cómo debían llevarse adelante las prácticas médicas y cómo eran distribuidos los honorarios; el médico neurocirujano solo cobraba si realizaba prácticas médicas. Asimismo, de la Guía surge que la actividad del neurocirujano tenía tres rasgos que para la Corte resultaron relevantes para caracterizar su relación jurídica con los demandados:
1°) La Guía dispone que la elección de los médicos que trabajan en los distintos servicios del Hospital Alemán debe ser efectuada de manera conjunta por el Hospital Alemán y todos los médicos que integran el servicio en cuestión. Esa elección debe contar, por un lado, con el aval de los dos tercios de los médicos ya integrantes del servicio, y por otro lado, por dos representantes de la Comisión Directiva de la AMPHA. Por su parte, la elección de médicos para los cargos de Jefe de Servicio y Jefe de Departamento debe realizarse a través de la evaluación de antecedentes por un Comité Evaluador, integrado a su vez por el Director Médico y el Jefe de Departamento o Servicio correspondiente más dos jefes de otros departamentos o servicios elegidos al azar. En la elección de los médicos que conforman el Comité Evaluador así como en sus decisiones, participa la AMPHA.

Destaca la Corte que “estos derechos” ponen de manifiesto que dichos profesionales tienen una injerencia directa en la organización misma del factor trabajo para la prestación de servicios médicos. Es decir, los médicos tenían una injerencia directa en la elección de los medios personales para el logro del fin económico -la prestación de servicios médicos a cambio de dinero- que ellos personalmente y a través de AMPHA se proponían.

De este sistema, deduce la Corte, el neurocirujano participaba a través del ALPHA de la facultad de organizar el modo en que los medios personales debían ser articulados para prestar servicios médicos (facultades de organización y dirección del empleador previstas en los artículos 64 y 65 de la Ley de Contrato de Trabajo).

2°) La Guía contiene una serie de disposiciones respecto a cómo deben cumplirse las tareas asistenciales de los médicos. Por ejemplo, al momento de ser designados o autorizados para realizar sus prácticas, deben "pactar" las pautas pertinentes para prestar sus servicios con médicos que se desempeñen como Jefes de Servicios o como Jefes de Departamento. También los médicos pueden agregar nuevas tareas a las pactadas al inicio de su actividad conforme éstas le sean propuestas.

En consecuencia, el Hospital no estaba facultado para introducir por su sola voluntad cambios en una modalidad esencial del contrato de trabajo, como lo es aquella relativa a las normas a seguir por los médicos para la realización de sus prestaciones (artículos, 64, 65 Y 66 de la LCT).

3°) La guía dispone que los médicos solo reciban una contraprestación por los servicios efectivamente prestados, pudiendo ellos mismos fijar el quantum de dicha contraprestación, y nada si no se realizan prestaciones. Además, el médico percibe esos honorarios correspondientes a las prestaciones efectivamente realizadas por su parte o de los fondos (configurados por los honorarios de otros médicos) en que participe. En este último caso, para participar de los mismos debe integrar primeramente sus honorarios. El monto que cobre cada uno deberá surgir del libre acuerdo de todos aquellos que perciban honorarios de este mismo fondo.

La Guía también establece el modo de distribución de los honorarios que, en contraprestación por la actividad correspondiente, debe recibir cada uno de los médicos. Esto es acordado previamente a la incorporación de un profesional por todos los miembros del servicio, que deben conocer y aprobar por escrito la forma en que este recibirá sus honorarios. A su vez, cuando un servicio decide modificar la forma de percepción de honorarios que utiliza, debe hacerse buscando la

conformidad por escrito de todas las partes involucradas. Por ende, la Corte entiende que la contraprestación percibida por el neurocirujano no debe considerarse remuneración a los fines de la LCT (artículos 4, 21 , 103 Y 116).

En resumen, la Corte destacó que los tres rasgos de la relación entre el médico y el Hospital Alemán “ponen de manifiesto que tanto los profesionales médicos como el demandante tenían una injerencia directa en la organización de los medios personales con los que prestaban los servicios a los que se habían comprometido”. A su vez, los médicos tenían también una participación significativa en la determinación de las pautas que establecen cómo debían efectuarse las prestaciones. En última instancia los profesionales, entre ellos el actor, asumen conjuntamente con el Hospital Alemán el riesgo de que el fin económico que buscaban a través de la oferta de servicios de prestación médica no se lograse al punto de que habían consentido cobrar, sólo si realizaban prestaciones a terceros.

La cuestión controvertida.

El eje de la cuestión del debate que definió el pleito giró en torno a la calificación legal del vínculo: si se trataba de una locación de servicios o de un contrato de trabajo. Para distinguir ambas figuras, la ley de contrato de trabajo (LCT) dispone de varios dispositivos, entre ellos los artículos 4 y 23, que fijan las pautas a seguir.

Los jueces competentes en primera instancia habían resuelto en favor del reclamo del médico, debido a que consideraron fraudulenta la utilización de la figura de la locación de servicios porque encubría una verdadera relación de trabajo. Como parte de los argumentos expresaron por un lado, que “en los últimos cincuenta años ningún civilista destacado ha aceptado la existencia de este contrato y todos han dado cuenta de su abrogación”, y por otro lado que "el contrato de locación de servicios no existe más en ningún ámbito del derecho y que si se lo utilizaba sería inconstitucional porque el trabajo no es una mercancía”.

Son importantes estas últimas consideraciones debido a que niegan la vigencia general del contrato de locación de servicios. Seguidamente los condenados interpusieron recursos extraordinarios que fueron denegados, pero mediante el recurso de queja acudieron a la CSJN aduciendo que el anterior pronunciamiento transgrede las garantías constitucionales al debido proceso legal, defensa 4 en juicio y su derecho de propiedad. Es decir que la consideraron totalmente arbitraria al no valorar realmente todos los elementos probatorios que ofrecieron.

De esa situación parte el enfoque jurídico de la CSJN y tiene origen la controversia judicial que debió ser resuelta como consecuencia de no valorar otras pruebas fundamentales. Por lo tanto la CSJN entendió que ante este caso excepcional y en concreto, era viable darle lugar en esa instancia a los demandados que luego pasaron a ser damnificados para resolver las indeterminaciones jurídicas; mediante la aplicación de normas prescriptivas que se refiere a una correlación de un caso individual con una solución normativa.

Los ministros de la corte tomaron las consideraciones del tribunal como un error "no forzado", quienes en su fallo procedieron a negar la naturaleza laboral del vínculo existente entre un médico y un centro privado de salud. En este caso se aplico doctrinas similares a las del año 2015, en ocasión de pronunciarse en el caso "Cairone, Mirta G. y otros c/Soc. Italiana de Beneficencia en Bs. As.-Hospital Italiano s/ despido" donde en aquella oportunidad también habían negado el carácter laboral de la relación existente entre un médico y un Hospital privados.

Fallo Rivero Mario Héctor C/ Sosa Roque David Sl Cobro De Pesos[15]

En los autos Rivero Mario Héctor C/ Sosa Roque David Sl Cobro De Pesos, de fecha 19/12/2019, dictado por la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y Minas N° 1 de San Luis.

La cámara a fines de determinar la existencia de la relación laboral, expresó que no era suficiente acreditar que el actor manejaba un taxi de propiedad del demandado inscripto como chofer en la Municipalidad del lugar, sino que restaba que fueran probadas acabadamente las notas de dependencia. Es decir, se debería haber probado que la actividad del actor había sido en favor del demandado, que el reclamante rendía la recaudación diaria al accionado, que este último había impartido instrucciones o directivas de trabajo al chofer, y que existieron reclamos por parte del actor por falta de registración laboral previas a la desvinculación.

La Cámara de apelaciones fundamentó su resolución basándose en el autor Ackerman, Mario Eduardo (2016) el cual afirma que:

> *"para que opere la presunción, el trabajador debe acreditar la relación de trabajo, para lo cual no es suficiente probar la mera prestación, sino que es*

[15] Fallo consultable en https://www.justiciasanluis.gov.ar/wp-content/uploads/2022/03/SD-N-01322.pdf

preciso demostrar que dicha materialidad responde a las características de un trabajo dependiente. La carga de la prueba de la posición de dependencia o subordinación no resulta alterada por la presunción sino que, por el contrario, de esta prueba depende que la presunción sea activada"[16]

Los hechos

Según surge del fallo en comentario, en el caso concreto el actor inició esta acción en el año 2015 afirmando que había trabajado para el Sr. Sosa Roque desde el día 17 de Noviembre de 2012 hasta el año 2015. El Sr. Rivero sostenía haberse desempeñado como Peón de taxi para el demandado, tarea que realizaba a bordo de un automotor de propiedad del demandado, a cambio de un pago que le realizaba al Sr. Rivero. Este pago consistía en un porcentaje a lo recaudado en el día, siempre en forma no registrada. La parte actora presentó pruebas que demostraban la relación laboral entre las partes. Entre las pruebas más relevantes se produjo un informe de la Municipalidad, el cual constataba que el actor manejaba la licencia de taxi del Sr. Sosa y estaba inscripto como chofer. Asimismo, se produjo la declaración testimonial de testigos que afirmaron que el actor manejaba en horarios de mañana y tarde el vehículo del demandado. La parte demandada, Sr. Sosa Roque, reconoció que el actor era chofer de su licencia de taxi y de su vehículo. Sin embargo, afirmó que no se trataba de una relación laboral sino de una locación de licencia de taxi. Cabe destacar que existe una ordenanza municipal que dispone que una vez otorgada la licencia, la misma no puede ser cedida (ni alquilada) sin autorización expresa municipal.

En primera instancia, el Juzgado Laboral N° 2 de San Luis resolvió que correspondía hacer lugar a la acción iniciada por el Sr. Rivero Mario condenando a la demandada al pago de los rubros de preaviso, indemnización por antigüedad, SAC Diciembre 2013/ Junio 2014/ Diciembre 2014, días trabajados más integración mes de despido, multa art.1 y 2 de la Ley 25.323 y SAC y SAC proporcional año 2015. Para arribar a dicha conclusión el Juzgado Laboral N° 2 de San Luis, consideró que el contrato de alquiler de licencia de taxi era una forma de violar la LCT y de cometer fraude laboral. Por tanto, consideró dicho Juzgado que el actor

[16] (Ackerman, Mario Eduardo, Ley de Contrato de Trabajo comentada, 1a ed. revisada, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2016,1.1, p. 345)

era empleado del Sr. Roque Sosa, y en consecuencia se encontraba protegido por el CCT 436/06 y la LCT.

La resolución de primera instancia fue apelada por la demandada alegando que no existía relación de dependencia debido a que el demandado tenía el vehículo a su entera disposición, lo explotaba laboralmente conforme su criterio y pautas propias de trabajo y a cambió el Sr. Sosa recibía un canon locativo semanal de $1000. Por dicha razón, continuó afirmando la demandada que no existían las notas tipificantes de un vínculo laboral, la subordinación técnica, económica y jurídica

En resumen, tal como se mencionó anteriormente, la Cámara de Apelaciones resolvió que había quedado demostrado que el Sr. Rivero conducía un vehículo y utilizaba la licencia de taxi, ambos de propiedad del demandado. Sin embargo, no se había probado la dependencia o subordinación del actor respecto al demandado y por tanto, no quedaba acreditada la relación laboral. Por otra parte, el fallo establece que existe una controversia en cuanto a cuáles serían las condiciones que activarán la presunción de la existencia del contrato de trabajo expresada en el art. 23 LCT., y distingue dos grupos: la tesis amplia, que sostiene que la sola prestación de servicios hace operar la presunción de existencia del contrato de trabajo, estando a cargo del beneficiario, la prueba de que esos servicios no tuvieron como causa un contrato de trabajo; y la tesis restringida, que pregona que para que opere la presunción legal, el trabajador deberá probar que los servicios prestados lo fueron en relación de dependencia, en las condiciones establecidas en los arts. 21 y 22 de la LCT.

El fallo continúa citando a Vázquez Vialard quien ha dicho :

> *“para que opere la presunción, el trabajador debe acreditar la relación de trabajo, para lo cual no es suficiente probar la mera prestación, sino que es preciso demostrar que dicha materialidad responde a las características de un trabajo dirigido o dependiente” (LCT, comentada y concordada, T 1, pág. 319).*

En ambas posturas existe la presunción legal “iuris tantum”, es decir que admite prueba en contrario. Es por ello que el empleador podría desactivarla, acreditando

que el hecho de la prestación de servicios está motivado en otras circunstancias, relaciones o causas ajenas a un contrato laboral.

La Cámara aplicó la tesis restringida y consideró que el actor no logró acreditar la existencia de una relación laboral con el demandado, afirmando que si bien se probó la prestación de servicios y que el vehículo que el actor utilizaba como remis y la licencia de taxi eran de propiedad del demandado, no se habría probado la posición de dependencia o subordinación del actor respecto del demandado.

Por todo ello, la sentencia resuelve: Hacer lugar al recurso de apelación deducido por la parte demandada, revocando la sentencia definitiva N° 77/2019 de fecha 20 de mayo de 2019, y en su mérito rechazando la demanda promovida en todas sus partes.

Fallo Chiquini Miguel Angel Y otro S/ despido

En los autos “CHIQUINI MIGUEL ANGEL Y OTRO S/ DESPIDO”, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo rechazó una demanda de despido contra una remisería interpuesta por un supuesto trabajador del lugar. Los miembros del Tribunal confirmaron la sentencia de grado que desestimó los reclamos del demandante y sostuvo que entre las partes no se podía mediar contrato de trabajo. Si bien se comprobó que el hombre es el titular del auto que manejaba, no se encontró ningún registro que diera cuenta de un horario específico de prestación de tareas. Los jueces señalaron que no existía una relación laboral entre los involucrados en la causa, ya que el demandante podía ausentarse del establecimiento o incluso retirarse en medio de su jornada, sin que ello le traiga alguna consecuencia. Los magistrados admitieron las declaraciones de trabajadores de la remisería porque a su entender, "lucen objetivos y con suficiente razón de los hechos sobre los que declaran", pero rechazaron las propuestas por el accionante porque sólo repiten los hechos ya relacionados por él y "no aporta elementos conducentes para revertir las conclusiones arribadas carecen de aptitud probatoria y resolvieron confirmar el fallo de la instancia anterior.

Conclusión sobre los fallos

Respecto de los fallos analizados, estos revelan una dicotomía en la aplicación del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo. Aunque la jurisprudencia y la doctrina

mayoritariamente respaldan la presunción legal en demandas laborales, esta presunción se muestra ineficaz en ciertos casos, especialmente cuando se trata de profesionales liberales o trabajadores con otras formas contractuales. Esta situación destaca la importancia de considerar las complejidades de las relaciones laborales contemporáneas, donde la naturaleza de la dependencia económica a menudo choca con las limitaciones de las normativas existentes.

La falta de actualización normativa ha llevado a una situación inusual en la que trabajadores económicamente dependientes pueden en teoría, caer fuera del alcance de las leyes laborales tradicionales, lo que plantea preguntas cruciales sobre la adecuación y relevancia de las regulaciones laborales actuales.

La búsqueda de soluciones justas y equitativas ha llevado a la consideración del régimen del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente, debido a que este enfoque parece ofrecer una alternativa prometedora ya que permite una mayor flexibilidad en las relaciones laborales, sin comprometer los derechos fundamentales de los trabajadores. La aplicación de este régimen podría proporcionar una estructura legal que se adapte mejor a las complejidades de las relaciones laborales modernas, garantizando así la protección de los derechos de los trabajadores mientras se reconoce la diversidad de las formas de empleo en la economía actual.

En última instancia, es crucial que las autoridades legislativas y judiciales consideren estas cuestiones en constante evolución para desarrollar y mantener regulaciones laborales que sean justas, equitativas y adecuadas para el panorama laboral contemporáneo. La adaptabilidad y la sensibilidad a las cambiantes dinámicas laborales son esenciales para garantizar un equilibrio adecuado entre la protección de los trabajadores, la promoción del emprendimiento y la innovación en la sociedad moderna.

CAPÍTULO III LA FIGURA DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE

Introducción

La sociedad actual se enfrenta a cambios constantes debido a fenómenos como la revolución tecnológica, la modernización del transporte y la globalización. Esto ha derivado en cambios en la organización del trabajo y las capacidades exigidas a los empleados, así como en la cantidad y calidad en las condiciones del empleo en un contexto de crisis económica. Estos fenómenos dieron lugar a la aparición de nuevos agentes y relaciones laborales distintas a las tradicionales, en ese contexto emerge la figura del autónomo económicamente dependiente ocupando una zona gris entre el trabajo por cuenta ajena y el autoempleo

En términos legales el trabajador autónomo dependiente pertenece al grupo de los trabajadores autónomos debido a que tiene en común con éstos características como por ejemplo, trabajar bajo su propio riesgo y carecer de subordinación técnica y jurídica a un empleador. Sin embargo, lo interesante es que si están subordinados económicamente, es decir que la totalidad de sus ingresos o gran parte de ellos dependen de una única empresa cliente. De esta manera, desde un punto de vista sociológico puede considerarse que el autónomo económicamente dependiente está más próximo a los trabajadores por cuenta ajena pese a encontrarse en principio excluido del campo de protección laboral. Cabe destacar que 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).

El trabajador autónomo y la dependencia económica

Como se ha explicado anteriormente, la crisis del trabajo subordinado ha demostrado que las prestaciones laborales no son lineales y debido a ello se encuentran casos donde se da con la existencia de trabajos organizados por una persona para sí misma, pero que mantiene dependencia económica con otro que elípticamente recibe la provisión de sus prestaciones de hacer. Es decir casos

donde profesionales desarrollan sus tareas en un lugar propio auto-organizado asumiendo sus propias responsabilidades, pero en donde cambia la ecuación es donde ellos mantienen un vínculo obligacional menos oblicuo que el tradicional en virtud del cual atienden a la clientela de una empresa ajena o personas que están vinculadas al otro conservando en sí la libertad para sus propios asuntos (Julio grisolía 2019).

la para-subordinación es entendida como una *"categoría específica de trabajadores autónomos a quienes se les reconoce una serie determinada de derechos de protección, típicos del trabajador asalariado (derechos tanto individuales como colectivos), pero sin que ello implique desconocer, a la vez, su autonomía."*[17]

En sí se caracteriza por tener una marcada dependencia económica que permite distinguir o discriminar a este tipo de autónomo de los completamente autónomos, pero teniendo en cuenta que mantienen diferencias suficientes como para no entrar dentro de la esfera de protección del trabajo subordinado.

Ejemplos de modalidades que se ajustan al autónomo dependiente

Con el fin de que al lector le sea más ameno entender un poco más que es un trabajador autónomo económicamente dependiente, se procederá a exponer distintos supuestos que encuadran en este régimen de prestación de servicios.

Peluqueros / barberos

Es habitual que los peluqueros alquilen una silla en un salón de peluquería, compren su material (champús, tintes, etc.) al propietario del establecimiento y tengan que cobrar las mismas tarifas que el resto de peluqueros del salón por los servicios que prestan. De los pagos que efectúan sus clientes deben dar un porcentaje al propietario del establecimiento y deben tomar las disposiciones oportunas en materia tributaria y de seguridad social. Sí no tienen clientes un día, no cobran retribución alguna. El propietario del establecimiento puede determinar los horarios de trabajo, los horarios de apertura del salón y la asignación de

[17] LEDESMA ITURBIDE, D. M. (2013): "Las relaciones laborales encubiertas, híbridas y dudosas"

nuevos clientes a los diferentes peluqueros.

En estos casos los trabajadores son independientes, puesto que pueden tener sus propios clientes, han invertido en su propia formación y también pueden utilizar parte de su propio equipo. Sin embargo, el propietario del salón ejerce control sobre los precios fijados y algunos aspectos tanto del acceso al mercado como de la organización del trabajo.

Conductores de vehículos

En los últimos años las modalidades de trabajo de los conductores implican nuevas formas de organización y distribución del trabajo por medio de Internet y aplicaciones móviles en el marco de la denominada "economía de las plataformas y aplicaciones digitales". Sin embargo, la tendencia de contratar a conductores en calidad de trabajadores por cuenta propia no es precisamente nueva ni está restringida a la economía de las plataformas y aplicaciones digitales. No es inusual que un conductor de camiones o un repartidor que trabaja para una empresa de transporte sea considerado por ésta como un trabajador independiente. El conductor puede conducir su propio vehículo o alquilar uno de la empresa de transporte ya que la empresa proporciona el trabajo, pero no se hace responsable del seguro de indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, los impuestos ni las cargas sociales de los trabajadores, ni de verificar que las horas trabajadas por el conductor se ajusten a los objetivos fijados por ambos

Tradicionalmente los taxistas se han encontrado en una situación diferente ya que un conductor propietario en un negocio convencional de servicio de taxi en general, puede conducir por las calles en busca de clientes o esperarlos en las paradas de taxi y recibir el pago directamente de los usuarios. Los conductores de un taxi que es propiedad de un tercero también reciben el pago de los clientes que utilizan el taxi, pero puede que tenga que pagar una parte del dinero que recibe al propietario del taxi o una suma fija por el uso del taxi y a su vez es el propietario quien determina el horario de utilización del taxi. En ambos casos pueden recibir trabajo a través de un servicio o una cooperativa de taxis, que puede ejercer control sobre las tarifas que se cobran y la organización del trabajo. En función de las circunstancias nacionales, el taxista puede negociar la tarifa directamente con el cliente o ésta puede estar determinada por un taxímetro cuyas tarifas están fijadas por la empresa de taxis o un organismo gubernamental. Cabe aclarar que en la mayoría de los

casos el conductor es el responsable de pagar sus impuestos y cotizaciones a la seguridad social.

Trabajadores a domicilio subcontratados

Otra forma común de TRADE consiste en la contratación de trabajadores directamente por los comerciantes o fabricantes, o indirectamente a través de intermediarios, para realizar tareas en su propio domicilio con el fin de fabricar un bien determinado; como es por ejemplo la confección de prendas de vestir o el sector de la electrónica.

La modalidad habitual es que el comerciante o intermediario suministre la materia prima principal y pague por unidad los productos acabados. El trabajador a domicilio incurre en diferentes gastos derivados de la producción no relacionados con el salario, como el lugar de trabajo, el equipo, suministros, servicios públicos y transporte. Estas modalidades no se limitan a la manufactura, también existen en otras muchas industrias. Se estima que los trabajadores a domicilio subcontratados representan una parte importante del total del trabajo en la ocupación.

Médicos en hospitales o clínicas

Otros casos son los médicos que prestan servicios en hospitales y reciben un porcentaje por cada paciente atendido, se evidencia claramente la naturaleza independiente de su relación laboral. Estos profesionales no solo deben hacer frente a las responsabilidades laborales, sino también a las obligaciones tributarias y de seguridad social ya que al no ser empleados directos del hospital, son considerados autónomos. La autonomía de estos médicos se refleja en varios aspectos significativos de su trabajo, en primer lugar, tienen la posibilidad de gestionar su propia clientela, lo que implica una inversión significativa en su formación profesional y un esfuerzo continuo para mantener y expandir su práctica. En segundo lugar, estos profesionales también pueden utilizar su propio equipo y recursos, lo que contribuye a su independencia económica. Al mismo tiempo, esta independencia también conlleva ciertos riesgos, al depender de la cantidad de pacientes que atienden, estos médicos asumen el riesgo de pérdidas financieras en los días en los que no tienen clientes. Además, aunque el establecimiento pueda determinar ciertos aspectos logísticos, como los horarios de trabajo y los turnos de

pacientes, esta autonomía en la organización de su práctica también demuestra la naturaleza independiente de su relación laboral.

CAPÍTULO IV EL TRABAJO AUTÓNOMO EN OTRAS LEGISLACIONES

Introducción:

Como se vio en capítulos anteriores, el trabajo autónomo ha estado vinculado a un marco de relaciones jurídicas propias del derecho privado debido a que su principal característica es esa ausencia de vínculo de subordinación y heterogeneidad. Es decir, autonomía en la ejecución del trabajo, con la salvedad que en algunos casos se halla una fuerte dependencia económica hacia un mismo cliente o empresa. Este fenómeno no sólo redefine la naturaleza misma del empleo, sino que también plantea desafíos sustanciales para los trabajadores y los formuladores de políticas en todo el mundo .

Este capítulo pretende adentrar al lector en un análisis de cómo diferentes países están abordando el trabajo autónomo, tanto económicamente dependiente como parasubordinado, a través de un análisis comparativo. Se buscará comprender las diversas estrategias que los gobiernos han implementado para equilibrar la flexibilidad laboral atribuyendo seguridad jurídica a los trabajadores.

Se explorará cómo las naciones están navegando por el complejo entramado de desafíos asociados con el trabajo autónomo económicamente dependiente, como la falta de beneficios laborales tradicionales, la inestabilidad financiera y las cuestiones relacionadas con la seguridad social. Además, se examinarán las iniciativas innovadoras que algunos países han implementado para proteger y apoyar a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, al tiempo que fomentan la innovación y el emprendimiento en la economía moderna.

Unión Europea y el dictamen del comité económico social europeo

La mayoría de los países miembros de la Unión Europea han reconocido la necesidad de investigar y regular la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente. Esto surge debido a la identificación de una zona gris en el ámbito laboral, donde los trabajadores se encuentran en una situación intermedia entre la subordinación tradicional y la autonomía completa, lo que lleva a una falta de protección adecuada para estos trabajadores. Esta situación ha llevado a la introducción de un nuevo tipo de subordinación, conocida como "dependencia económica" donde los trabajadores autónomos están económicamente vinculados a sus clientes o comitentes.

En respuesta a esta problemática, el Comité Económico y Social Europeo decidió abordar este tema mediante un dictamen de iniciativa titulado "Nuevas tendencias del trabajo autónomo[18], el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente", emitido el 26 de febrero de 2009. La Unión Europea ha llevado a cabo estudios y recomendaciones para reconocer legalmente la categoría de trabajadores para subordinados, con el objetivo de ofrecer una mayor protección a estos trabajadores autónomos, sin necesidad de equipararse a los empleados asalariados.

Es importante destacar que dentro de la Unión Europea, sólo algunos países han legislado sobre el fenómeno del autónomo económicamente dependiente, entre ellos se incluyen Italia, Alemania, Austria, Reino Unido, Portugal y España. Sin embargo, la mayoría de los países miembros aún no han adoptado una posición clara en relación con esta nueva figura laboral.

El trabajo autónomo en italia

Aunque en Italia no hay un reconocimiento legal formal para el trabajador autónomo económicamente dependiente, el país ha mantenido una larga tradición de reconocimiento conceptual a través del término "parasubordinación". A lo largo del tiempo, la legislación ha ido evolucionando gradualmente para proporcionar protección a este grupo, pero hay una creciente demanda de una normativa específica que regule de manera más detallada este fenómeno, estableciendo un modelo de protección más concéntrico. A pesar de que el concepto de trabajadores parasubordinados “parasubordinati” fue creado por la doctrina en los años 70, la legislación italiana no hace mención de este concepto, ni del de trabajo autónomo económicamente dependiente (“lavoro autonomo economicamente dependiente”).

Dentro del marco legal, la figura más parecida al concepto de trabajo autónomo económicamente dependiente son las “relaciones laborales continuadas y coordinadas” conocidas como “co-co-co” (collaborazioni coordinate e continuative) y el “trabajo por proyecto” (lavoro a progetto). Ambas figuras estan reguladas en la legislación y pueden describirse como relaciones contractuales que implican el desarrollo de actividades a favor de una entidad “principal” en el marco de una “relación unitaria y continuada”, sin subordinación o utilización de “medios

[18]dictamen completo en https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:018:0044:0052:ES:PDF

organizados"; a cambio de una remuneración periódica y pre-fijada. Estas actividades no deben ser prestadas como parte de servicios profesionales.

En las últimas décadas la tradicional distinción entre trabajo asalariado y por cuenta propia en la que pivota el sistema legal se ha ido erosionando por la emergencia de nuevas formas de organización del trabajo. Los procesos de subcontratación revelan elementos de dependencia y debilidad socio-económica,l a los que los legisladores y políticos consideran que hay que dar una mayor protección porque existe una "dependencia dentro de la independencia". El trabajo autónomo ha sido muy importante por este motivo y porque muchas empresas lo han utilizado, muchas veces de manera fraudulenta, para ahorrar costes laborales y para evitar las leyes laborales.

El trabajo autónomo económicamente dependiente se perfila como un área entre las dos categorías de empleado y autónomo, que abarca una realidad muy diversa y la sujeción a distintas formas contractuales. El elemento clave para su identificación en Italia es lo que se conoce como "Partite IVA" y los esfuerzos de la última reforma legal fueron con el fin de distinguir a los falsos autónomos que cotizan en el régimen de IVA, para controlar la evasión por las empresas de las cotizaciones a la seguridad social. Se entiende que los cotizantes por IVA son de facto "colaboradores continuados y coordinados" encubiertos en los siguientes casos:

•Cuando la colaboración es mayor a 8 meses en un periodo de 2 años (duración).

•Cuando los ingresos provienen en más del 80% del mismo cliente en un periodo de 2 años (dependencia económica).

•Cuando el colaborador tiene un puesto de trabajo fijo en las oficinas de uno de sus clientes (organización del trabajo).

Si al menos dos de estas condiciones se cumplen, se considera que ese autónomo es un colaborador continuado y coordinado, que viene a ser el equivalente a un trabajador autónomo económicamente dependiente y se convierte automáticamente su situación a un contrato de esta tipología. Esto no se aplica para los trabajos altamente cualificados, en los que los ingresos anuales son mayores a 18.000€, la pertenencia a un colegio profesional es obligatoria.

El trabajador autónomo en España

En España la situación inicial del trabajo autónomo estaba dotado de una ausencia de legislación, tras la necesidad de introducir cierta homogeneidad normativa que

garantice la seguridad jurídica a este colectivo de trabajadores, fue publicada la legislación que regula por primera vez sistemática y unitariamente el trabajo autónomo. La ley 20/2007 del 11 de julio llamada "estatuto del trabajo autónomo LETA" dotó a España de un régimen jurídico mínimo, común e ineludible para todos los autónomos. El objetivo de esta ley, además de brindar seguridad jurídica al trabajador autónomo, fue el de crear un marco integrador que concediera cierta uniformidad a la regulación de este tipo de trabajo tan específico. Sin embargo, no se pretendió reglamentar todo el universo del trabajo autónomo, pues sería una tarea imposible por la diversidad y complejidad de este colectivo. Es por esta razón que la propia ley señala también, como fuentes del derecho autónomo, a las legislaciones específicas aplicables a la actividad del autónomo y a la normativa común relativa a la contratación civil, mercantil o administrativa reguladora de la relación jurídica del trabajo autónomo.

La ley define al trabajador autónomo como aquella persona física que realiza de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona; una actividad económica o profesional a título lucrativo, dando o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia, podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Teniendo en cuenta la legislación expuesta anteriormente, se puede advertir que en España, el legislador ha creado una ley específica que regula a este colectivo, en la cual brinda una definición precisa sobre quién es el trabajador autónomo.

El trabajo autónomo económicamente en España

En España la figura del trabajador parasubordinado es directamente identificada con el trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), el cual es reconocido y regulado por el capítulo III de la ley del trabajo autónomo 20/2007[19], específicamente el artículo 11 los define como:

> "aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus

[19]consultable en https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_6_3.htm y la ley completa en https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf

ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales".

Es de suma importancia que la ley establece que para el reconocimiento de éste, se deberán reunir ciertos requisitos en el desempeño de su actividad. Estos requisitos están definidos taxativamente en la ley: no podrán tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena, ni contratar o subcontratar una parte o toda la actividad que desempeña con terceros, deberá ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente, deberá disponer de infraestructura productiva y material propios necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes a los de su cliente, deberá desarrollar su actividad. con criterios organizativos propios y por último deberá percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente, asumiendo riesgo y ventura de aquélla.
En alusión a lo anterior es obligatorio referir que el TRADE, además de reunir los requisitos anteriormente mencionados, deberá ser reconocido legalmente como éste mediante la existencia de un contrato de trabajo que debe ser presentado de forma escrita y ser inscrito en el registro, el cual debe ser presentado de forma escrita y debe obligatoriamente ser inscrito en el registro de contratos de trabajadores autónomos económicamente dependientes.

El trabajo autónomo en Alemania

En el derecho alemán por un lado, encontramos la figura *"arbeitnehmerhänlichen Personen"* que en sí mismo constituye la categoría de trabajadores para subordinados o autónomos dependientes. Su regulación remonta al año 1950, en el tratamiento de la regulación del trabajo a domicilio, estableciendo que son personas que siendo jurídicamente autónomas se encuentran en una situación de dependencia económica. Por otro lado también se encuentra la Ley sobre Contrato Colectivo (Tarifvertragsgesetz) que indica que sus disposiciones son aplicables también en lo pertinente a los cuasi asalariados. Esta ley exige que presten sus servicios por sí solos, sin tener ningún empleado y que la mayoría de sus ingresos provenga de un único empresario comitente, en concordancia con las regulaciones anteriormente mencionadas. La consecuencia es que a tales trabajadores se les

podrá incluir tanto dentro del ámbito de aplicación de los convenios colectivos de las empresas para las que trabajan como de algunas otras normas sobre vacaciones y jornada.

La legislación alemana también maneja el concepto de dependencia económica para aplicar a algunos trabajadores la protección de la seguridad social en condiciones similares a los trabajadores asalariados, siempre y cuando se cumplan una serie de requisitos: que la prestación del trabajo sea personal y sin empleador, que no cuenten con empleados a su cargo salvo familiares, que la mayoría de sus ingresos provenga de un único empresario comitente y que no tenga la apariencia de un empresario en el mercado.

El trabajo autónomo dependiente en países bajos

La figura del autónomo económicamente dependiente también ha sido definida en los Países Bajos, marcando su delimitación como una figura similar a la parasubordinación que da cierta protección a los trabajadores autónomos. Para pertenecer a esta categoría es necesario acreditar la prestación del servicio en forma personal, como máximo para dos empleadores, con la ayuda de máximo dos personas, y siempre que el trabajo no sea de carácter accesorio. Asimismo, cuando el trabajador opta por trabajar como autónomo, tiene la libertad de establecer sus propias condiciones de empleo, debiendo hacerse cargo de la seguridad social (por ejemplo, contra enfermedad, desempleo o incapacidad laboral), así como encargarse del pago de sus impuestos.

Así como en muchas otras legislaciones, el calificativo de trabajadores autónomos es otorgado en los Países Bajos con la aplicación de unos requisitos muy rigurosos para determinar si una persona puede acceder al estatus de autónomo. En consecuencia, el trabajador autónomo necesita de una declaración para poder trabajar.El trabajador es autónomo en su propio país, puede solicitar una declaración de su propia autoridad local en la que se señale que está trabajando como persona independiente. Con esta declaración puede comenzar a trabajar en los Países Bajos en calidad de trabajador autónomo, cabe precisar que esta declaración surte efectos sólo si trabaja en los Países Bajos para varias empresas. Por el contrario, si trabaja únicamente para una empresa, la legislación holandesa lo considerará como empleado asalariado.

Conclusión sobre el derecho comparado

En conclusión el análisis comparativo de las figuras del trabajador autónomo económicamente dependiente en España, Alemania, Italia y los Países Bajos, revela similitudes y diferencias significativas en las legislaciones laborales de estos países. A través de este estudio se pueden extraer diversas lecciones sobre la importancia de abordar la precariedad laboral y proporcionar protecciones adecuadas a los trabajadores autónomos que dependen en gran medida de un cliente o empresa principal.

Los cuatro países han reconocido la necesidad de proteger a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, proporcionándoles derechos laborales y sociales similares a los de los empleados asalariados. Las regulaciones tienen como objetivo principal garantizar la seguridad laboral y la protección social de estos trabajadores, evitando la explotación y la competencia desleal en el mercado laboral. A pesar de estos puntos en común, las diferencias en las leyes y regulaciones de cada país reflejan la complejidad del tema y la diversidad de enfoques para abordar esta problemática. Mientras que algunos países han optado por una regulación específica y detallada para los trabajadores autónomos económicamente dependientes, otros han integrado estas figuras dentro de sus leyes laborales generales, adaptando las disposiciones existentes para abordar las necesidades particulares de estos trabajadores.

En última instancia, este análisis subraya la importancia de encontrar un equilibrio adecuado entre la flexibilidad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Cada país ha desarrollado soluciones adaptadas a su contexto legal, social y económico, demostrando la diversidad de enfoques que pueden existir para abordar esta compleja cuestión. El estudio de estas experiencias proporciona una base valiosa para el diseño y la mejora de las políticas laborales en otros contextos, destacando la necesidad continua de evaluar y ajustar estas regulaciones para garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores, independientemente de su forma de empleo.

CONCLUSIÓN

A lo largo del desarrollo de este trabajo de investigación se ha expuesto que el derecho del trabajo se encuentra atravesando una crisis de representatividad jurídica tanto a nivel nacional como internacional. En relación a ello la Organización internacional del Trabajo expuso lo siguiente:

> *"Es esencial dotar normas internacionales del trabajo que permitan afrontar la mundialización y paliar la desprotección que pueda derivarse de diversos factores, como la rápida evolución del mercado laboral."*[20]

Teniendo en cuenta la cita anterior, se debe agregar que, ademas de la instrumentalizacion de normas internacionales, es necesario que tambien se implementen normas nacionales. Este proceso paradigmático exige un cambio legislativo que debe culminar en una renovacion e inclusion de nuevas figuras juridicas, entre ellas la del trabajador autonomo economicamente dependiente.

Es así como surge la necesidad de reconocimiento de esta figura, ya que este grupo de trabajadores se encuentra afectado por la inseguridad jurídica.

En la clase magistral brindada en el auditorio de la Universidad Abierta Interamericana, el Dr. Emanuel Luchini Guastalla definió a la seguridad jurídica de siguiente manera:

> "*La seguridad jurídica significa fundamentalmente la previsibilidad de las consecuencias jurídicas de determinados actos o hechos, teniendo en consideración básicamente tres elementos. El primero es la previsibilidad de la intervención de los órganos que tienen poder jurisdiccional, el segundo la previsibilidad del resultado de esta intervención y por lo tanto de las decisiones que toma; y tercero, la seguridad de las relaciones jurídicas que surge por efecto de la estabilidad de las normas y de la coherencia de la actividad legislativa.*"[21]

---

[20] La relación de trabajo , Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión, 2006

[21] Emanuel Luchini Guastalla 09/03/2006, Maestros del derecho La Seguridad Jurídica Y,minuto 00:48
Consultable en https://uai.edu.ar/facultades/derecho-y-ciencias-pol%C3%ADticas/base-de-conocimiento/ y disponible en la biblioteca de UAI

Esta cita lleva a preguntarse sobre la seguridad jurídica de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, que actualmente son reconocidos únicamente como trabajadores autónomos o como trabajadores dependientes según sea el caso.

A lo largo del recorrido por el Capítulo I Panorama actual, se ha demostrado como este trabajador se encuentra en una situación legalmente ambigua entre la protección laboral y la autonomía, con una deuda constitucional pendiente de ser cumplida. En consecuencia carece de previsibilidad, tanto de intervención en órganos jurisdiccionales (incertidumbre sobre sus derechos) como del resultado en las intervenciones (incertidumbre al fallo del juez). Esta imprevisibilidad fue demostrada en el Capitulo II Analisis Jurisprudencial, donde se expuso como distintos trabajadores entendiendo que eran dependientes, iniciaron acciones legales reclamando derechos laborales que a los ojos de los jueces no tenían.

Actualmente se tiende a ubicar a los trabajadores autónomos económicamente dependientes dentro de la esfera de la autonomía ya que de esta manera se puede desapoderar al trabajador de ciertos derechos, lo que se conoce como flexibilización laboral[22]. El único remedio legal para contrarrestar la situación en la que se encuentran estos trabajadores parece ser una reforma legislativa que proporcione derechos y garantías (tanto para la autonomía del trabajador como para su protección laboral) teniendo como objetivo principal la creación de un marco jurídico claro y preciso que defina de manera inequívoca la naturaleza de este tipo de relación laboral.

En este sentido el Dr. Marcos Córdoba expone:

> *"Cuando los términos de la ley son claros, no corresponde a los jueces apartarse de sus propósitos so pretexto de evitar las deficiencias reales o presuntas que podrían resultar de su aplicación. Es por eso que concluimos en que la producción de normas o reglas exigibles, por el poder legislativo, y la interpretación de ella, por el poder judicial, deben necesariamente producir preceptos unívocos. Sino nos encontramos en circunstancias de carencia de seguridad."*[23]

---

[22] "*Sinónimo de desregularización y precarización del contrato de trabajo o por el contrario como un proceso de adaptación del sistema de relaciones laborales a los nuevos condicionamiento que impone la realidad"* (Sappia, Jorge-Empleo y flexibilidad laboral-1996)

[23] Marcos córdoba 09/03/2006, Maestros del derecho La Seguridad Jurídica II,minuto 18:18

El doctor afirma que la producción de normas y su interpretación son procesos interrelacionados y cruciales para garantizar la seguridad jurídica. Remarca que la importancia de la claridad y la necesaria producción de conceptos unívocos en los términos de la ley, radica en que los jueces deben arribar a la misma interpretación. Es decir, la idea central es evitar deficiencias en la aplicación de la ley y garantizar que las normas o reglas establecidas por el poder legislativo sean interpretadas de manera coherente por el poder judicial.

En relación a una situación posterior que se podría generar con una futura reforma legislativa, el doctor Guastalla sugiere las posibles repercusiones que podría tener tendría el abordaje de esta:

> *"Cualquier reforma legislativa importa siempre en mayor o menor medida, un periodo de incertidumbre más o menos marcada, y consecuentemente, un componente que genera inseguridad jurídica aunque ésta sea temporal y relativa."*[24]

Es innegable que las reformas legislativas pueden dar lugar a un período de incertidumbre, ya que la adaptación a nuevas normativas y la interpretación de los cambios generan dudas y confusión en los actores afectados. El Dr. Guastalla con esta afirmación lleva a replantear si el derecho es en esencia estático en algún punto, debido a los periodos de incertidumbre que genera mientras se regla la dinámica de la realidad social. Sin embargo, es preferible un periodo de inseguridad jurídica temporal y relativa por el contrario de una inseguridad jurídica permanente, que puede tener consecuencias significativas afectando la toma de decisiones empresariales, la inversión, la imprevisibilidad jurídica y en última instancia, la confianza en el sistema legal. Se debe tener en cuenta que la perspectiva propuesta se encuentra basada en la idea de que la estabilidad y la claridad en el marco legal son fundamentales para el desarrollo y funcionamiento adecuado de una sociedad.

Consultable en https://uai.edu.ar/facultades/derecho-y-ciencias-pol%C3%ADticas/base-de-conocimiento/ y disponible en la biblioteca de UAI

[24] Emanuel Luchini Guastalla 09/03/2006, Maestros del derecho La Seguridad Jurídica Y,minuto 05:17

Finalmente esta tesis ha proporcionado un análisis exhaustivo y detallado sobre el trabajo autónomo, abordando aspectos fundamentales desde el panorama actual del trabajo hasta casos jurisprudenciales y comparativas internacionales. A su vez contribuye significativamente al entendimiento integral del trabajo autónomo, proporcionando herramientas para evaluar su papel en el panorama laboral actual y su repercusión en la legislación nacional e internacional. Es de suma importancia comprender la complejidad de esta forma de empleo para avanzar hacia una regulación justa y equitativa que aborde las particularidades y desafíos que presenta el trabajo autónomo económicamente dependiente en la sociedad argentina.

Buenos Aires, Enero del 2023

Autoridades de la Facultad de
Deyecho y Ciencias Políticas
UniversidadAbierta Interamericana.

Por la presente comunico a quien corresponda en mi carácter de tutora del Trabajo Final del estudiante Franco Agustín Britos titulado "El régimen del trabajador autónomo económicamente dependiente y su posible aplicación en la República Argentina" manifiesto que el mismo ha sido supervisado por quien suscribe y autorizado a su presentación .

Se aclara que no asumo responsabilidad penal y/o civil por la presente obra, toda vez que la producción integral de la misma resultará exclusiva propiedad intelectual del tesista siendo el carácter de las instrucciones realizadas por el suscripto opiniones meramente metodológicas y orientadoras del área de incumbencia.



Ana Cristina Krekcz
DNI 17062473
Abogada CALZ 9-143 CPACF 58-144
Mediadora LZ 131
Docente universitaria

BIBLIOGRAFÍA:

Ackerman, . (2017). Manual de elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Caramelo, G., Herrera, M., & Picasso, S. (Eds.). (Año). Codigo Civil y Comercial comentado, Tomo IV.

Diego, J. de. (2002). Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social, 5a ed.

Diego, J. de. (2011). Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 8a ed.

Fernández Madrid, (2007). Tratado práctico de derecho del trabajo, 3a ed., T. I.

Fernández Madrid, (2007). Tratado práctico de derecho del trabajo, 3a ed., T. II.

Fernández Madrid, (2007). Tratado práctico de derecho del trabajo, 3a ed., T. III.

Fernando Javier CAPARRÓS ÁMBITO PERSONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO NUEVAS FRONTERAS ENTRE EL TRABAJO AUTÓNOMO Y EL TRABAJO DEPENDIENTE EN LA ARGENTINA

Goldin, A. . (2009). Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Goldin, A. (2017). HUIDA, DESESTANDARIZACIÓN Y DEBILITAMIENTO SUBJETIVO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Grisolia, . (2012). Manual de derecho laboral.

Grisolia, (2014). Manual de derecho laboral.

Grisolia, (2016). Manual de derecho laboral.

Grisolia, . (2019). Manual de derecho laboral.

Grisolia, . (2019). Guía de estudio de derecho laboral, 18a ed.

Grisolia,. (2007). Derecho del trabajo y de la seguridad social, T. 1, 12a ed.

OIT. (2020). Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina, wcms_761242.

OIT. (2011). Trabajadores Independientes mercado laboral e informalidad en la república argentina, wcms_bai_pub_55.

Zufiaur Narvaiza, J. M. (2011). Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente» (Dictamen de iniciativa) (2011/C 18/08).

Álvarez, E. (2012). Tercerización, descentralización productiva y Derecho del Trabajo.

Canales, G. (2012). Hacia un nuevo concepto de “relación de dependencia” (en la República Argentina). Autor: Prof. Mgter. CPN. Gerardo Canales.