

## *El ocaso de la dependencia jurídica\**

Por Ana M. Otero

### **1. Los cambios históricos y su repercusión en la concepción clásica del derecho del trabajo**

Hasta mediados de la década del 70 las características fundamentales del sistema clásico de relaciones laborales eran: el trabajo estable, cierto, subordinado, desarrollado en un lugar físico determinado y en relación directa con el empleador o con la persona en quien éste había delegado su poder de dirección. Una innumerable serie de factores económicos, políticos, tecnológicos y sociales originaron un irreversible cambio de rumbo. Los más trascendentes podrían circunscribirse en: a) la crisis del petróleo del año 1973; b) la revolución científico-tecnológica (robótica, informática, medios de transporte) y c) la mundialización<sup>1</sup>.

Estas circunstancias históricas, generaron la descentralización de la producción<sup>2</sup> y en consecuencia el nacimiento de nuevas formas de empleo, lo que produjo el doble fenómeno de la “destipificación del contrato de trabajo y de sus rasgos predominantes y hegemónicos y de descomposición de los generales, inderogables y uniformes valores normativos de la tutela del orden laboral”. El pluralismo tipológico, no es más un episodio coyuntural, sino una nueva realidad estructural que se extiende imparablemente a costa del decrecimiento del trabajo estable y protegido, mermado también por el nuevo aliento tomado por el trabajo autónomo y cooperativo<sup>3</sup>.

Así pues, la configuración legal del contrato de duración indefinida como la figura contractual socialmente típica de prestar trabajo por cuenta ajena y dependiente, y que había sido utilizada para concebir la relación laboral como una relación “estable” y de larga duración, exclusiva y a jornada completa<sup>4</sup>, entra en crisis haciendo su

---

\* Artículo extraído de Confalonieri (h.), Juan Á. (dir.) - Arias, Juan M. (coord.), *Anuario de derecho del trabajo de la Universidad Austral*, Bs. As., Quórum, 2004, p. 225 a 240. [Bibliografía recomendada.](#)

<sup>1</sup> Entendida como “un proceso de rápida integración económica entre los países, motivado por la liberalización del comercio, los flujos de inversión y de capital, así como la rápida evolución tecnológica” (OIT, Consejo de Administración, *Estudios por países sobre las repercusiones sociales de la mundialización: informe final*, Ginebra, 1999, GB. 276/WP/SDL/1).

<sup>2</sup> “La descentralización productiva se caracteriza por la obtención de los objetivos productivos de una empresa principal, no por la incorporación de trabajadores a su plantilla, sino por la combinación o coordinación de aportaciones parciales llevadas a cabo por empresas auxiliares o por colaboradores externos” (Valverde, Antonio M., *El discreto retorno del arrendamiento de servicios*, en “Cuestiones actuales de derecho del trabajo. Estudios en homenaje a Manuel Alonso Olea”, Madrid, 1990, p. 225, citado en “Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo”, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2000, p. 13.

<sup>3</sup> Casas Baamonde, María E. - Valdés Dal-Ré, Fernando, *Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España*, RL, n° 7/8, p. 64, 75 y 80 citado por Valdés Dal-Ré, Fernando, en “Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo”, DT, 2002-A-684.

<sup>4</sup> Giugni, Gino, *Il diritto del lavoro negli anni 80*, “Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”, n° 15, 1982, p. 374 y ss., citado por Valdés Dal-Ré, “Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo”, DT, 2002-A-682.

aparición una constelación de contratos “atípicos” que tienden a difuminar el prototipo de trabajador utilizado como referente normativo; como patrón o estándar social para la reglamentación de la relación laboral obligatoria. El contrato estable y a jornada completa deja de ser la estrella polar del derecho del trabajo<sup>5</sup>.

## **2. Acciones encaradas por la Organización Internacional del Trabajo**

En vista de la universalidad y dificultad que estos cambios produjeron en las relaciones laborales, la OIT ha generado en los últimos años numerosos estudios y documentos, con la finalidad de reflexionar y encontrar respuestas sobre el futuro del derecho del trabajo.

### **a) Informe Supiot**

En 1996 se constituyó un grupo de expertos<sup>6</sup>, coordinados por el profesor Supiot, quienes en colaboración con la Universidad Carlos III, elaboraron un informe que ofrece una serie de soluciones y propuestas jurídicas para afrontar los procesos de cambio que está sufriendo el derecho del trabajo.

Las conclusiones más importantes son<sup>7</sup>:

1) Se advierten transformaciones suscitadas en el modo de producir y, por ende, en la concepción de las relaciones de trabajo que se desarrollan en la parte interna de las empresas. El “modelo fordista” sufre los efectos transformadores de una triple influencia: elevación del nivel de competencia y de cualificación (con la consiguiente elevación de los niveles de autonomía profesional de los trabajadores, independientemente de su subordinación contractual), de la presión creciente de la competencia en mercados más abiertos, y de la aceleración del progreso técnico.

2) El nuevo modelo –emergente– de producción no supone la desaparición de los esquemas anteriores sino que, más bien, la situación actual tiende a caracterizarse por la pluralidad de mundos de producción.

3) Las aludidas transformaciones en el modo de producir repercuten, desde una perspectiva jurídica, en la promoción del trabajo por cuenta propia, la evolución del criterio de subordinación (como rasgo esencial del servicio ejecutado mediante el contrato de trabajo) y la tendencia a la externalización o la subcontratación del trabajo hacia empresas económicamente dependientes de un empresario principal.

4) En cuanto al trabajo autónomo, el informe refiere –en la órbita europea– a su estabilidad cuantitativa (en cuanto a la cuota de participación en el empleo total) y transformación cualitativa (toda vez que crece en el sector de los servicios, mientras

---

<sup>5</sup> Romagnoli, Umberto, *El derecho, el trabajo y la historia*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1997, p. 170, citado por Valdés Dal-Ré, “Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo”, *DT*, 2002-A-682.

<sup>6</sup> Supiot, Alain y otros, *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en Europa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1999. El grupo de expertos estaba integrado por: María E. Casas Bahamonde, Jean de Munck, Peter Hanau, Anders L. Johanson, Pamela Meadows, Enzo Mingione, Robert Salais y Paul van der Heijden.

<sup>7</sup> Carballo Mena, César A., *Delimitación del contrato de trabajo*, Caracas, Universidad Católica Andrés Bello, 2001, p. 32 y siguientes.

disminuye en el área de la agricultura). Este crecimiento del trabajo autónomo se produce, al tiempo, como mecanismo de evasión (en fraude de ley) de la legislación del trabajo (desvalorización del trabajo) y como consecuencia de las formas flexibles de organización del proceso productivo que se observa, sobre todo en los sectores económicos avanzados y respecto de trabajadores altamente capacitados (valorización del trabajo).

Finalmente, la realidad apuntada ha propiciado la búsqueda de un marco jurídico –de talante tuitivo– adaptado a las peculiaridades del trabajo autónomo. En cuanto al concepto de subordinación, el informe reconoce que las formas flexibles que se observan en los procesos productivos y que, redundan, en una mayor autonomía del trabajador en el desempeño de sus funciones, dificultan severamente la tarea de precisar las fronteras del trabajo objeto del derecho laboral. Esta circunstancia ha impulsado la evolución desde la jurisprudencia de la noción jurídica de subordinación: ésta ya no resulta, únicamente, de la sumisión a unas órdenes en la ejecución propiamente dicha del trabajo, sino también de la integración del trabajador en una organización colectiva de trabajo diseñada por y para otros.

A partir de esta crisis de la subordinación se ha planteado el debate en torno a las fronteras del derecho del trabajo, de donde derivan dos tendencias que se ubican en las antípodas: de un lado, la reducción de su ámbito de aplicación personal mediante la adopción del concepto estricto de subordinación (apuntalada básicamente por la legislación). De otra parte, en sentido inverso, la ampliación del referido campo de aplicación del derecho del trabajo, ora a través de la sustitución de la subordinación jurídica por la dependencia económica como elemento denotativo de la relación de trabajo, ora mediante la asunción del criterio de ajenidad como sinónimo de integración del trabajador en una empresa o unidad productiva bajo la dirección, organización y disciplina de otro.

5) Asimismo, se destaca la importancia y extensión de los fenómenos de subcontratación o externalización de las funciones ejecutadas; tradicionalmente bajo la dirección de un mismo empleador e integradas en una misma empresa. Una vez más, el reto para el iuslaboralismo consiste en diferenciar –en esta esfera– los supuestos que involucran la simulación y el fraude a la ley, de aquellos casos en que los procesos referidos constituyen expresión del desarrollo tecnológico y de las formas flexibles de organización de la empresa (orientadas a la búsqueda de la reducción de los costos y del volumen de gastos fijos de la empresa).

6) En síntesis, el informe sugiere la conveniencia de ampliar el campo de aplicación del derecho del trabajo, volcando su tutela, con las adaptaciones que fueren menester, hacia modalidades de prestación personal de servicios que no encajan –nítidamente– en el arquetipo del contrato de trabajo, esto es, ejecutados bajo subordinación y por cuenta ajena.

7) Finalmente, y a raíz de la descomposición del “modelo fordista” de estatuto profesional, el informe propone redefinirlo de forma que garantice la continuidad de una trayectoria, antes que la estabilidad de los Estados, determinarlo a partir del concepto ampliado de trabajo (incluyendo entonces, los derechos propios del trabajo asalariado, los derechos comunes de la actividad profesional y los derechos basados en el trabajo no profesional).

**b) Memoria del director general de la Oficina Internacional del Trabajo sobre “trabajo decente”**

Fue presentada ante la 87° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 1999, y proclama la necesidad de garantizar un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad y dignidad humana, para todos aquellos que presten servicios personales con independencia de la modalidad específica de ejecución, esto es, el trabajo sin adjetivos o aditivos<sup>8</sup>. Se advierte que la OIT se interesa por todos los trabajadores (trabajadores asalariados, al margen del mercado estructurado, asalariados no reglamentados, trabajadores por cuenta propia, trabajadores a domicilio, etc.). El trabajo decente, será promovido –desde la acción desplegada por la OIT– a través de cuatro objetivos fundamentales:

1) La “Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo” fue adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en su reunión n° 86 del año 1998, allí se decidió considerar a la libertad sindical y la negociación colectiva de condiciones de trabajo, la libertad de trabajo, la igualdad de trato, el principio de no discriminación y la edad mínima para el trabajo como derechos humanos fundamentales; por lo que la no ratificación de los Convenios 87 y 98; 29 y 105; 100 y 111, y 138 no libera a los Estados miembros de la OIT del deber de respetar, promover y hacer realidad estos principios y derechos fundamentales.

2) La generación de empleo productivo constituye la premisa para alcanzar niveles dignos de vida, de desarrollo social y económico, y del pleno desarrollo personal. La OIT habrá de dirigir su atención a la política de empleo para lo cual será menester desplegar su acción en las áreas de política macroeconómica, la transformación de los sistemas de producción y la estrategia empresarial, y la desigualdad de acceso al empleo y al mercado de trabajo.

3) Fomento y expansión de las políticas de protección social que tiendan en lo esencial a reprimir la dureza de las fuerzas del mercado para prevenir la pobreza, contribuir a mantener los ingresos y garantizar un acceso adecuado a los servicios sociales y médicos.

4) El fortalecimiento del diálogo social tripartito como elemento esencial de un sistema democrático de relaciones de trabajo y factor de cohesión social que permita “crear unas instituciones del mercado de trabajo” vigorosas y flexibles que contribuyan a una paz y una estabilidad social y económica duraderas.

**c) Reunión de expertos sobre los trabajadores en situaciones en las cuales necesitan protección**

En las reuniones 85° y 86° de la Conferencia Internacional del Trabajo<sup>9</sup> se produjeron discusiones sobre el trabajo en régimen de subcontratación, con el objetivo de adoptar un convenio y una recomendación complementaria tendientes a lograr la protección de ciertas categorías de trabajadores dependientes, desprovistos del am-

---

<sup>8</sup> Supiot y otros, *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en Europa*, p. 37 a 39.

<sup>9</sup> Reunión de expertos sobre los trabajadores en situaciones en las cuales necesitan protección (la relación de trabajo: ámbito personal), documento técnico de base, Ginebra, 15-19 de mayo de 2000, Oficina Internacional del Trabajo, MEWNP/2000.

paro laboral. La proposición de adoptar un convenio y una recomendación fracasó, en especial, por oposición del grupo de los empleadores porque no lo consideraron apropiado en vista de la enorme variedad de modalidades, enfoques y arreglos aplicados a nivel nacional y debido, también a que los instrumentos que se habían propuesto podrían interferir con los contratos comerciales y tendrían repercusiones negativas en la actividad económica y la creación de empleo<sup>10</sup>.

A raíz de la imprecisión de las deliberaciones en torno al trabajo en régimen de subcontratación y de la imposibilidad de adoptar un instrumento al respecto, pero también debido al deseo de volver a debatir sobre el tema en una futura reunión, la Conferencia adoptó una resolución y solicitó de la oficina que, asistida por experto, hiciera un examen de cuáles eran los trabajadores necesitados de protección en las situaciones que la Comisión de Trabajo en Subcontratación había comenzado a identificar<sup>11</sup>. A raíz de esa petición se hicieron estudios por países, algunas reuniones regionales informales y la reunión de expertos sobre trabajadores en situaciones en la cuales necesitan protección, de composición tripartita.

Las conclusiones de su documento técnico de base son:

1) Confirma la existencia de un fenómeno creciente de no protección de vastos sectores de trabajadores, debido particularmente a la evolución de las relaciones de trabajo. Dicho fenómeno se acentúa en un contexto vinculado, por una parte, a factores relativos a la mundialización y por la otra, a la situación de países con dificultades financieras. Las empresas optan cada vez más por fórmulas de flexibilidad en la utilización de los trabajadores, las cuales han sido precedidas o acompañadas con frecuencia por reformas legislativas favorables a tales fórmulas, por un repliegue del Estado y por un debilitamiento del movimiento sindical.

2) Existe también un problema de equidad entre trabajadores (protegidos vs. no protegidos) que habría que superar, y un problema del empleador frente a la competencia, así como también de rentabilidad, el cual plantea la necesidad de encontrar soluciones equilibradas que tengan en cuenta los intereses respectivos de trabajadores y empleadores.

3) La relación de trabajo sigue siendo la forma principal de organización de trabajo, aunque hay problemas en cuanto a su ámbito personal, por la existencia de una zona gris, ambigua y de una franja de no aplicación de la ley.

4) Se confirma la tendencia de las empresas a operar a través de otras empresas, con implicaciones para sus trabajadores o para trabajadores externos, incluida la conversión de trabajadores dependientes en independientes, al menos en apariencia.

5) Muchas situaciones de desenfoco son en realidad casos de relaciones encubiertas.

6) Ante estos problemas, se propone una acción de “reenfoque” de la norma, mediante una clarificación y eventualmente una rectificación de la misma. Clarifica-

---

<sup>10</sup> *El ámbito de la relación de trabajo*, informe V a la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003, p. 6 y 7.

<sup>11</sup> Reunión de expertos sobre los trabajadores en situaciones en las cuales necesitan protección (la relación de trabajo: ámbito personal), documento técnico de base, Ginebra, 15-19 de mayo de 2000, Oficina Internacional del Trabajo, MEWNP/2000, p. 8 y anexo I.

ción porque muchas situaciones de “desenfoco” son en realidad casos de relaciones encubiertas y rectificación para contemplar situaciones nuevas que tal vez no entran en el ámbito de la norma pero que corresponden a verdaderas relaciones de dependencia, como la del independiente que no tiene sino un solo cliente fijo.

7) Para completar la acción a favor de la protección de los trabajadores, en consonancia con las ideas sobre el trabajo decente, habría que reconocer derechos básicos a todos los trabajadores, como ocurre ya en muchos países.

8) Por último, el informe plantea la necesidad de emprender acciones normativas de rango internacional destinadas a enfrentar la apuntada inseguridad jurídica que surge en torno al alcance personal de la regulación del trabajo. Esta normativa tendría naturaleza promocional<sup>12</sup> –habida cuenta la variabilidad intrínseca a las relaciones de trabajo–, análoga a la prevista en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998) mediante la formulación de un principio que comprometa a los Estados miembros de la OIT a enfrentar el problema a través de una política sistemática y establecida sobre bases comunes, aunque flexibles; adopción de medidas graduales, flexibles y eficaces para clarificar el alcance de la regulación de la relación de trabajo, mejorar los mecanismos para su aplicación y facilitar el acceso de trabajadores a la justicia, asegurar la protección básica a todos los trabajadores y por último mediante el diseño de un mecanismo facilitador a nivel interno (diálogo social tripartito) e internacional (informes periódicos, etc.).

#### **d) El ámbito de la relación de trabajo.**

##### **Informe V a la 91° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo**

El ámbito de la relación de trabajo<sup>13</sup> fue inscripto como quinto punto del orden del día de la 91° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2003) por decisión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en su reunión de marzo de 2001<sup>14</sup>.

El tema considerado en este informe es el fenómeno cada vez más amplio que se plantea en torno a la situación de trabajadores dependientes privados de protección laboral a raíz de la acción de alguno o varios de los siguientes factores<sup>15</sup>:

- 1) el alcance restringido o la interpretación limitada del ámbito de aplicación de la ley;
- 2) la redacción incorrecta o ambigua de la ley, lo que tiende a la imprecisión de su ámbito de aplicación;
- 3) el encubrimiento de la relación de trabajo;

---

<sup>12</sup> Supiot y otros, *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en Europa*, p. 43.

<sup>13</sup> *El ámbito de la relación de trabajo*, informe V a la 91° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003.

<sup>14</sup> Véase, OIT: documento GB.280/2, 280° reunión, marzo 2001, párrafos 32 a 59, en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb280/pdf/gb-2.pdf>.

<sup>15</sup> *El ámbito de la relación de trabajo*, informe V a la 91° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003, p. 2.

4) la ambigüedad de la relación de trabajo, observada objetivamente, con la consecuencia de que es posible tener dudas acerca de la existencia o inexistencia de una relación de trabajo en la realidad;

5) la existencia de relaciones de trabajo en las cuales no se sabe a ciencia cierta quién es el empleador, qué derechos tiene el trabajador ni quién responde por esos derechos;

6) el incumplimiento de las normas y fallos en su aplicación.

El informe está estructurado en cinco capítulos: el primero hace referencia a los antecedentes de la discusión del tema por la OIT y se examina el contexto general y las consecuencias de la desprotección de los trabajadores dependientes, el segundo describe algunas de las situaciones en que se pueden hallar los trabajadores dependientes cuando no gozan de protección, en el tercero se consideran las “relaciones de trabajo triangulares”, el cuarto reseña ejemplos y acontecimientos a nivel nacional e internacional destinados a clarificar el ámbito de la relación de trabajo, y por último el quinto aporta posibles vías de acción nacional e internacional.

En razón de su importancia y por razones de brevedad haremos referencia a algunas de las conclusiones del último capítulo. Allí se expone que el problema del ámbito de aplicación de la relación de trabajo representa un desafío internacional y nacional. Lo que hagan los distintos países por separado y lo que convengan en realizar en el plano internacional debería ejercer efectos complementarios y caracterizarse por el apoyo recíproco que tengan las medidas adoptadas por unos y otros.

Por último, se concluye que la OIT tiene un mandato que puede incluir el acopio y la circulación de informaciones, la promoción de prácticas adecuadas; el suministro de asistencia y cooperación técnica y de orientación de los Estados miembros; la adopción de instrumentos, y su disponibilidad en calidad de foro para el diálogo internacional. Cada Estado miembro está invitado a examinar las crecientes dificultades causadas por relaciones de trabajo encubiertas y ambiguas, incluso de carácter “triangular”, y a elaborar soluciones ajustadas a su propia realidad destinadas a dar aplicación a las normas pertinentes. La difusión internacional de esas dificultades, que se reproducen en muchos países con los mismos rasgos fundamentales, indica que se les debe hacer frente mediante una concertación entre Estados miembros y una acción internacional en la cual la OIT debe desempeñar un papel central.

### **3. La crisis del concepto de dependencia en nuestro derecho positivo**

Nuestro sistema legal no ha quedado al margen de la “crisis de inclusión” del concepto de dependencia, en particular en su faceta jurídica (puesta de manifiesto en el sometimiento por parte del trabajador a las órdenes y poder disciplinario de su empleador). Por ello, en palabras de los doctores Rodríguez Mancini y Fontana<sup>16</sup> renace la antigua idea de jerarquizar en el análisis de la realidad, la importancia de la noción de la dependencia económica, como dato relevante para determinar la existencia de una relación laboral.

---

<sup>16</sup> Rodríguez Mancini, Jorge - Fontana, Beatriz, *Sobre el objeto del derecho del trabajo*, DT, 2001-B-1068.

Nuestros tribunales, para resolver los casos<sup>17</sup> en los que la relación laboral es negada por el accionado y la dependencia se encuentra desdibujada o confusa recurren, al sistema de indicios, v.gr., a) incorporación del trabajador a una organización ajena, prestación del trabajo por cuenta y riesgo ajeno, propiedad de los medios de producción, elementos de trabajo; b) sujeción a las directivas del titular de esa organización o de quien actúe en su representación; c) carácter personal e insustituible de la prestación del trabajador; d) continuidad y permanencia en la prestación; e) obligación de utilizar ropa con logo o uniforme de la empresa; f) ausencia de organización empresaria propia del trabajador; g) obligación de utilizar papelería o documentación de la empresa; h) apropiación del empleador de lo producido por el trabajador; i) obligación de rendir cuentas, llevar hoja de ruta, y j) cumplimiento de horario más o menos flexible sin necesidad de realizarlo diariamente.

Generalmente, esta “discrecionalidad judicial” da origen a fallos injustos y violatorios de la seguridad jurídica porque el reclamante se hace acreedor a la tutela absoluta del derecho del trabajo o queda excluido totalmente de su ámbito de aplicación. Romagnoli grafica magníficamente esta situación cuando dice: “la elección del dato objetivo de la subordinación no ha hecho sino provocar en el derecho del trabajo un estrabismo precoz que le lleva a conceder tutela a quien no tiene necesidad y a negarla en cambio a quien la necesita”<sup>18</sup>.

#### **4. El derecho extranjero**

##### **a) Derecho alemán (cuasi-asalariados)**

Diferencia tres categorías de trabajadores autónomos<sup>19</sup>. Las dos primeras abarcan a los empresarios que pueden trabajar, bien en virtud de un contrato de empresa, bien en virtud de un contrato de servicios libre. La diferencia entre estas

<sup>17</sup> *Profesor de tenis en las instalaciones de un club*, ver: CNAT, Sala VII, 30/11/93, “De Santis, Marcelo c/Club de Gimnasia y Esgrima s/despido”, sentencia definitiva 22.563. *Vareador - cuidador de caballos en instalaciones del Jockey Club*, ver: CNAT, Sala V, 27/7/89, “Galvan, Jesús”, sentencia definitiva 43.788. CNAT, Sala VII, 20/4/93, “Ambrosio, Florindo A. c/C.N.P.I.C. s/recurso”, sentencia definitiva 21.429. *Preparador físico de un equipo amateur*, ver: CNAT, Sala IV, 19/7/96, “Anselmo, Humberto c/Club Atlético San Lorenzo de Almagro Asoc. Civil”, sentencia definitiva 75.623. *Guía de turismo*, ver: CNAT, Sala VII, 6/9/01, “Martínez, Benjamín c/Golman, Christian s/despido”, sentencia definitiva 35.588. *Actor televisivo titular de la propiedad intelectual*, ver: CNAT, Sala IV, 17/6/92, “Marcos, Raúl A. y otros c/Editorial Quinto Centenario SA y otro”, JA, 5875, 6/4/94, p. 50 y 51. *Redactor y fotógrafo, free lance*, ver CNAT, Sala VII, 26/8/96, “Balleste, Ricardo O. c/Diarios y Noticias SA s/despido”, sentencia definitiva 27.814. *Promotor de una agencia de detectives (datero)*, ver: CNAT, Sala VII, 18/8/89, “Asociación Detectives Argentinos SRL” sentencia definitiva 17.955. *Secretario General de un sindicato que alega relación de dependencia con la obra social correspondiente a la misma actividad*, ver: CNAT, Sala V, 17/2/99, “Negrete, Isaac R. c/Obra Social para el Personal de la Industria del Cuero y Afines”, sentencia definitiva, DT, 1999-2282. *Oidora de radioemisora*, ver: CNAT Sala VII, 30/5/96, “Sofía c/SADAIC s/despido”, sentencia definitiva 27.127. *Pompier de sastrería*, ver: CNAT, Sala VII, 21/8/97, “Romano, Antonio c/Ferrini, Antonio s/despido, sentencia definitiva 29.701. *Liquidador de entidad financiera*, ver: CNAT, Sala I, “Martín, Santos L. c/Banco Central de la República Argentina”, TSS, 1989-36.

<sup>18</sup> Romagnoli, Humberto, *Para un derecho laboral postindustrial y supranacional*, CRCDS, 1999, p. 102, citado por Candal, Pablo, “El concepto de dependencia y la protección del trabajo en la era posindustrial”, DT, 2001-A-55.

<sup>19</sup> Romagnoli, *El derecho, el trabajo y la historia*, p. 42 y 43.



dos categorías es que el contrato de servicios libre tiene por objeto una simple obligación de trabajar (caso de la mayor parte de las profesiones liberales), mientras que en el contrato de empresa aparece además una obligación de resultados (caso por ejemplo de los trabajos comerciales o industriales). La tercera categoría incluye a las personas asimilables a los asalariados que trabajan en el marco de un contrato de servicios libre o de un contrato de empresa, pero para un empresario principal del que dependen económicamente. Estas personas son jurídicamente trabajadores autónomos, pero la ley les aplica algunas disposiciones del derecho del trabajo, en materia de vacaciones, de contenciosos laborales o de convenios colectivos.

La dependencia económica está caracterizada por el hecho de que el trabajador trabaja solo (sin la asistencia de otros asalariados), obtiene más de la mitad de sus ingresos profesionales de los servicios prestados a su empresario principal y su necesidad de protección social es similar a la de cualquier otro asalariado.

### **b) Derecho italiano (parasubordinados)**

La noción italiana de parasubordinación (*parasubordinazione*) se sitúa en una perspectiva algo diferente a la alemana, aunque sus resultados sean prácticamente los mismos. Esta noción apareció con la ley 533 de 1973 (codificada en el art. 409 del Codice de Procedura Civile) que amplió el derecho de los litigios individuales de trabajo a las relaciones de agencia y de representación comercial, así como a otras relaciones de colaboración que se concretan en una prestación de trabajo continua y coordinada, de naturaleza personal, aunque no tenga carácter subordinado.

Se trata, pues, de una categoría “abierta”, en la que encontramos en la práctica profesiones tan variadas como las de los abogados que trabajan para una empresa o los médicos del servicio de salud. La diferencia con los “cuasi-asalariados” alemanes es que en esta definición no aparece la necesidad de protección social.

En Italia, la discusión se ha centrado en saber si en esta noción hay que ver un reconocimiento del criterio de dependencia económica, que permitiría la aplicación de los principios del derecho del trabajo a los “parasubordinados”, o, por el contrario, si estos últimos siguen siendo trabajadores independientes a los que sólo se les puede aplicar este derecho en los casos expresamente contemplados por la ley, es decir principalmente en materia de procedimiento contencioso y de higiene y seguridad. Esta segunda tesis es la que ha prevalecido en la doctrina y la jurisprudencia.

### **c) Derecho español**

El Estatuto de los Trabajadores prevé la extensión parcial, por ley, del derecho del trabajo al trabajador por cuenta propia o autónoma (disposición final 1º del Estatuto de los Trabajadores).

### **d) Derecho francés**

Francia no cuenta con una categoría genérica de trabajadores semiautónomos por lo que ha procedido caso por caso y somete algunas profesiones determinadas a una aplicación parcial del derecho del trabajo. Es el caso, por ejemplo de los repre-

sentantes de comercio, directivos de sucursales comerciales, etc. (contempladas por el Libro 7 del Código de Trabajo francés).

## 5. Conclusiones

Es indudable la necesidad de brindar algún marco de tutela a los trabajadores que más vulnerables han quedado frente a los procesos de descentralización productiva. Compartimos con los doctores Rodríguez Mancini<sup>20</sup> y Fontana que cualquier propuesta deberá tener como norte lo normado por nuestra Constitución Nacional en el art. 14 *bis* en tanto asegura la protección del trabajo *en sus diversas formas*.

Proponemos un sistema normativo con diferentes grados de protección y tipologías contractuales, sobre la base de círculos concéntricos<sup>21</sup> de mayor a menor protección donde el núcleo central correspondería a la protección integral y reconocida en las actuales normas del derecho del trabajo tradicional para los trabajadores subordinados y en las sucesivas áreas se proyectarían las distintas categorías de sujetos que si bien cumplen con las características básicas, no actúan en una relación subordinada plena y que por lo tanto conservan su carácter de autónomos.

Las fundamentales deberían ser: trabajo subordinado, trabajo semi-autónomo dependiente económicamente y trabajo autónomo. A todos los supuestos de trabajo semi-autónomo cabría el reconocimiento de un piso mínimo de protección. Semi-autónomos serían aquellos trabajadores que cuentan generalmente con una organización propia escasamente desarrollada y reducida normalmente a su sola fuerza laboral y se ligan contractualmente de manera continuada a un único comitente, de modo que es posible hablar de dependencia económica<sup>22</sup>.

En cuanto al nivel de protección las garantías básicas que deberían ser aseguradas con financiamiento de ambas partes (trabajador y empresario) son: protección a la salud y seguridad social, derecho a la negociación colectiva y el sometimiento de sus controversias al fuero del trabajo (por su gratuidad y especialidad). Reconocidos estos beneficios básicos, debería dejarse librado a la negociación colectiva su ampliación de acuerdo a las características del trabajo prestado, su duración en el tiempo y actividad productiva.

Nuestro compromiso con los cambios será fundamental para que los principios básicos que inspiraron nuestra disciplina sigan vigentes como herramienta para el desarrollo y tutela del trabajo humano.

© Editorial Astrea, 2005. Todos los derechos reservados.

---

<sup>20</sup> *El ámbito de la relación de trabajo*, informe V a la 91ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003, p.1068.

<sup>21</sup> Rasso Delgue, Juan, *Derecho del trabajo y seguridad social y relaciones laborales: hacia una teoría de círculos*, p. 592, citado por Rodríguez Mancini - Fontana, *Sobre el objeto del derecho del trabajo*, DT, 2001-B-1071.

<sup>22</sup> Kempen, Otto E. - Kretzschmar, Robert, *I problemi e le difficoltà di organizzare sindacalmente i lavoratori "semizutonomi" in Germania*, en "Riviste Lavoro e Diritto", n° 4, 1999, p. 597 y ss. citado en "Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo", p. 259.