

LAS NUEVAS VIEJAS FORMAS DE TRABAJO DESPROTEGIDO EN EL NUEVO CODIGO CIVIL Y COMERCIAL

Por Alejandro H, Perugini

1 Es común que los análisis sobre las instituciones jurídicas sean realizados desde lo descriptivo, dando por sobreentendida la legitimidad de determinados parámetros de orden valorativo que las normas tendrían, como principio en su origen, y como fin en su aplicación, esquema a partir del cual puede juzgarse la bondad o deficiencia de las soluciones preceptivas en la medida en que permita, o no, la concreción de aquellos valores en la realidad, sin que ello de mayor lugar al debate sobre el valor en si mismo.

Aun a riesgo de una simplificación excesiva, puesto que un análisis mas profundo excedería los propósitos de esta exposición, suele aceptarse que la génesis del Derecho del Trabajo como especialidad particular desmembrada del tronco del derecho “común”, fundamentalmente el civil, se relaciona con la desprotección de aquellos a quienes el nuevo orden económico derivado de la Revolución Industrial “obligaba” a prestar servicios en las modernas fábricas, como único modo de lograr la subsistencia y la pertenencia al nuevo orden social devenido a consecuencia de tal fenómeno.

Como he destacado en otras oportunidades (1), en la aparición del Derecho del trabajo como hoy en día, en general, lo concebimos, existe una situación o hecho preliminar de dependencia o inferioridad económica, inicialmente característica del trabajador industrial, y una elaboración conceptual posterior, “la dependencia”, surgida de esa forma típica en la cual el necesitado se relaciona con otro que le satisface la carencia de recursos con dinero, como contraprestación por sus servicios, siendo la circunstancia de que ese modo de relación prevaleciera en la sociedad en los albores del capitalismo, en la cual tiene su cuna, y pusiera en riesgo la propia subsistencia del sistema, refiero a la llamada “cuestión social”, la razón por la que el Derecho del trabajo adoptara, como módulo central para su aplicación, esa

noción de dependencia, en su variante jurídica vinculada a un típico contrato de trabajo.

Es así que la condición salarial caracterizada básicamente como la prestación de trabajo en condición de dependiente, se instaló en el centro mismo de la sociedad y se difundió como modelo de pertenencia para imponer su marca en todas partes, y determinó que nuestra legislación aparezca básicamente conformada, aun a pesar de los avances flexibilizadores que reflejan cierto cuestionamiento a la figura, sobre supuestos de orden sociológico y económico propios de dicho tipo de organización productiva y social, cuya vigencia, ciertamente, ha empezado a ser cuestionada desde cierto tiempo, y no siempre con el propósito de lograr a través de ello la apertura del camino hacia la desprotección sino, por el contrario, con el de adaptar los propósitos de las normas a las nuevas realidades.

No es bueno confundir el esquema diseñado con un fin o un propósito, con el objetivo en si mismo, y en este sentido, la idea que considero valiosa no sería la dogmática defensa del “El Derecho del Trabajo” que conocemos, o la vigencia de “la dependencia laboral” que ese derecho ha elaborado, por el solo hecho de suponerse que son el canal de recepción de las formas protectorias, sino comprender que si la norma es una herramienta destinada a un objetivo, lo que se debe defender es el objetivo y no la norma cuando ésta no cumple adecuadamente el propósito al que estaba dirigido, entre otras razones, porque la realidad a la cual se aplica ha sufrido modificaciones.

De allí que sea legítimo preguntarse si el “para que” del Derecho del Trabajo, como suele ser entendido, vinculado fundamentalmente a la figura del trabajador dependiente que la misma disciplina define, satisface las necesidades de protección de las diversas formas de trabajo actual, para lo cual no se puede olvidar que la defensa del trabajador no es porque sea, o solo porque sea, trabajador, sino porque es una persona, que el hombre en cuyo favor las normas deben ser dispuestas o sancionadas no se limita “al que trabaja”, y que en definitiva, quien trabaja, como objeto de particular protección, no es sólo quien lo hace para otro en condiciones de “subordinación”, entendida ésta como la particular condición que define el Derecho del Trabajo “clásico”, puesto que si lo que importa es la

hiposuficiencia económica como un obstáculo para el desarrollo de la condición humana, el foco debe ser puesto en toda circunstancia que condicione ese desarrollo, fundamentalmente los factores de poder corporativo que cada vez más, y en mayor medida, afectan a dependientes y autónomos en un orden económico cada vez más desigual.

Un Derecho del Trabajo focalizado en el dependiente “privado” desatiende al trabajador público, al trabajador autónomo e, inclusive, al propio sujeto que da trabajo, simplificando los esquemas de protección en un orden necesario pero insuficiente, atado al esquema “trabajador/empleador”, cuando la gran deuda del sistema es, frente a una marcada concentración de Capital y Poder, su incapacidad para impedir la producción de una cantidad cada vez mayor de “vidas perdidas”, a las que un Estado Benefactor alicaído y empobrecido no puede salvar, ni durante el desarrollo de las etapas de plenitud, ni menos aun, en etapas de vejez e incapacidad, en las que los individuos se ven condenados a las penurias a las que los someten el empobrecimiento del Estado y la insuficiencia de los esquemas de solidaridad que la Seguridad Social pobremente encarna.

Ha sido el rasgo distintivo del Derecho del Trabajo focalizarse en función de una dependencia fundamentalmente económica que luego devino en un desarrollo conceptual de orden jurídico, en la que el Contrato de Trabajo, como norma característica y definitoria de la especialidad, se circunscribe a las prestaciones desarrolladas en condiciones de subordinación jurídica definidas por el propio Derecho del Trabajo, en el que se deja deliberadamente al margen a las prestaciones de servicios autónomos.

Y lo concreto es que, a partir de estas construcciones, podría entonces decirse que, aquello que llamamos realidad, conformada por el ojo de la cultura en la que se integra el Derecho, muestra la existencia de numerosas personas, sociológicamente trabajadores, que al no prestar servicios en las condiciones de subordinación que el propio orden jurídico define, prestarían servicios en forma independiente o autónoma, motivo por el cual, con razón o sin ella, se los considera ajenos al ámbito del Derecho del Trabajo.

Y en tal contexto, la pregunta sería, ¿cual es la protección que merecen entonces estos “trabajadores”, expulsados por el Derecho del Trabajo, si es que merecen alguna, y, en definitiva, si es lógica mantener tal expulsión.

2 En un esquema dualista de inclusión-exclusión como el que ha caracterizado la estructura fundamental del Derecho del Trabajo, el trabajador autónomo juega como el par complementario del trabajador dependiente, en tanto supone la prestación del trabajo a partir de la auto organización, la asunción de los riesgos propios de la actividad y, fundamentalmente, la no incorporación a la organización empresaria ajena. En otros términos, el trabajo autónomo se presenta cuando es autorregulado, es decir, concebido y ejecutado por el mismo trabajador, sin sujeción a órdenes o decisiones ajenas, con sus propios medios y a su propio riesgo. Existe, en consecuencia, independencia del trabajo y ausencia de subordinación cuando el que presta los servicios desenvuelve su actividad en una organización propia, de la cual el mismo sujeto es el organizador, de modo que no queda sometido a los poderes directivos de una organización de los cuales el mismo no sea titular (2).

Sin embargo, lo cierto es que la figura, aun aceptada como legítima desde este orden conceptual, carga sobre sus espaldas la descalificación que supone no tanto el hecho de ser la manifestación de una situación olvidada desde los esquemas protectorios del trabajo, lo cual encuentra su explicación en la autosuficiencia que históricamente se atribuyó al “no dependiente”, sino por haber sido y ser el territorio habitual del fraude laboral, es decir, el lugar donde suele encontrar refugio la intención de eludir las consecuencias de la subordinación para quien contrata a un empleado dependiente, y es allí donde se alzan con cierta razón las voces que alertan sobre la renovada utilización de las figuras que, como la locación de servicios, se advierten como instrumento de fraude, y es allí donde adquieren sentido afirmaciones como las del Profesor Ricardo Cornaglia, quien señala que el “renacer” de la figura de la locación de servicios no es mas que una herramienta tendiente a la desregulación y al fraude laboral y previsional en beneficio del poder empresario, burlando la legislación social dictada que responde a valores que trascienden la lógica del mercado, señalando su aplicación, particularmente, a los profesionales liberales, los cuidadores de enfermos, los fleteros, los remiseros, los viajantes de comercio, los trabajadores domésticos, los árbitros de fútbol y los periodistas (3).

Pero lo cierto es que más allá de la existencia de variadas formas de fraude y simulación a través de figuras civiles y comerciales que suponen autonomía con el fin de impedir la aplicación de las normas laborales imperativas, hecho que no se podría desconocer, la propia existencia de relaciones autónomas verdaderas, que ciertamente las hay, plantea uno de los mayores desafíos al Derecho del trabajo, pues la tendencia a la externalización o tercerización de actividades que otrora la empresa realizaba a través de sus propios empleados es uno de los fenómenos característicos de los tiempos actuales, dando lugar a empresarios ligados a las exigencias permanentes de las empresas que a pesar de su aparente independencia configuran una sujeción, que aunque el Derecho del trabajo en su tradición normativa deja al margen, suponen situaciones de injusticia, muchas veces remediada hasta aquí desde la ¿forzada? inclusión de algunas situaciones dudosas en la figura dependiente, y muchas otras a través de la sanción de estatutos tendientes a brindar una relativa protección acorde con el grado de sujeción o dependencia que la actividad requiera, de lo cual es un ejemplo significativo la relativamente reciente Ley de Trabajadores Autónomos de España, sancionada en el año 2007, en la cual, además del reconocimiento de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, se tiende a la identificación del trabajador autónomo como aquella persona física que desarrolla una actividad a título lucrativo en forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuerza del ámbito de dirección y organización de otra persona, tenga o no bajo sus órdenes otros trabajadores, a los efectos de reconocerle determinados derechos y obligaciones que abarcan no solo los que pudieran corresponderle a título individual, sino también el de constituir asociaciones colectivas de trabajadores autónomos que tengan como finalidad la protección de los intereses comunes (4)

El tema, por cierto, no es novedoso. Hace tiempo ya que hemos señalado que las transformaciones tecnológicas, la descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo han puesto en tela de juicio el esquema dependencia protegida /autonomía autosuficiente por una doble vía, pues mientras por un lado se reclama una mayor flexibilidad de las disposiciones que rigen el estatuto de los trabajadores “dependientes”, en el clásico sentido del término, se alude a la existencia de nuevas figuras de dependencia económica, ajenas a aquella figura y desprovistas de las protecciones que provee la típica dependencia “jurídico-laboral”.

Sala Franco destaca las novedades que se observan en torno al ámbito subjetivo de protección del Derecho del trabajo, las que en su criterio residen en la relativización del concepto de trabajador subordinado como concepto único, capaz de generar una normativa protectora única, frente a la presencia de distintos tipos de trabajadores con grados diferentes de dependencia o subordinación jurídica, que necesitan una distinta protección jurídica en sus relaciones laborales.

Así, entre los fenómenos que alejan al trabajador de su paradigma histórico, menciona:

1. La tercerización de la economía y el desarrollo del sector de servicios, cuyo trabajador es “menos dependiente” que el trabajador del sector industrial clásico.
2. La existencia de un importante número de trabajadores que se desempeñan en el sector público, con los condicionantes derivados de la personalidad pública del empresario.
3. El desarrollo imparable de nuevas tecnologías informáticas que han llegado a crear un nuevo tipo de trabajador, que cumple sus tareas en su domicilio y al cual no es fácil calificar en todos los casos como trabajador dependiente —teletrabajo—.
4. El volumen de la empresa donde se trabaja, ya que existen notables diferencias entre el trabajo en una gran empresa y el que se desarrolla en una pequeña o mediana.
5. El desarrollo del voluntariado social fuera del Derecho laboral, pero necesitado de una cierta protección jurídica en su trabajo.
6. El desarrollo del sector de la economía social —cooperativas, sociedades laborales—.
7. El desarrollo del trabajo autónomo, como consecuencia de la creciente descentralización productiva, esto es, el auge de las contrataciones y subcontrataciones de obras y servicios, y del outsourcing de las empresas principales. (5).

En esta línea de razonamientos afirma Montoya Melgar que el concepto de dependencia ha evolucionado desde una noción rígida y precisa

relacionada con el sometimiento a las órdenes e instrucciones del empresario, a una más flexible pero menos definida referida a la inserción del trabajador en un ámbito organizativo ajeno, lo cual ha permitido a la materia ampliar su esfera protectora sin necesidad de cambiar los elementos definidores de su objeto de regulación, a riesgo de haber desnaturalizado su objeto mediante la extensión de su acción protectora a sujetos que, en términos estrictos, se encuentran en una situación muy diferente de la del típico obrero subordinado a las órdenes del empresario, incorporando un sinnúmero de personas que hoy consideradas trabajadores dependientes, permanecieron fuera del Derecho del trabajo, en muchos casos más por razones sociológicas y económicas que jurídicas, tales como los profesionales liberales, los artistas de espectáculos públicos, trabajadores domésticos o deportistas profesionales. Refiere que esta actitud expansiva del Derecho del trabajo se ha venido frenando en los últimos tiempos, en beneficio de la ampliación de la esfera contractual civil-mercantil, revalorizándose la voluntad de los contratantes como índice de calificación de la naturaleza jurídica de los contratistas (6).

Dice al respecto Djamil T. Kahale Carrillo, profesor de la Universidad de Salamanca, que el Derecho del Trabajo debe convertirse en un ordenamiento que proteja más a las personas que trabajen, sobre todo ante la existencia de diversas figuras contractuales que, aparte de las laborales, que crean dependencia de trabajo cobijada en el Derecho Civil o Mercantil, siendo el Derecho del Trabajo el que debe proteger a todo ese conjunto de prestaciones de trabajo y actividades no materializadas mediante un contrato de trabajo (7) , y en la misma línea conceptual se expresa Altamira Gigena, quien señala que la construcción de un nuevo contrato de trabajo podría efectuarse agrupando aquellos casos de locación de servicios en los cuales existe el carácter de onerosidad y continuidad; los casos de mandato en los cuales haya una prestación de servicios de carácter continuado, y aquellos casos de locación de obra donde la autonomía del trabajador es solo aparente y el riesgo a cargo del mismo es prácticamente nulo o casi nulo. Así, destaca, existiría un contrato de trabajo autónomo cuando el vínculo no supone una verdadera dependencia, pero la prestación se realiza en forma personal e indelegable, y las condiciones personales e idoneidad del prestador son fundamentales para la formalización del vínculo. Cita la Ley de Relaciones de Trabajo de la Provincia de Ontario, donde se considera empleado subordinado al llamado “contratista dependiente”, que es definido como una persona, empleado o no en virtud de un contrato de trabajo, quien aportando o no herramientas, vehículos, equipo maquinaria u otros bienes de su propiedad,

ejecuta trabajos o presta servicios para otra persona mediante compensación o retribución, en términos tales que se encuentra en posición de dependencia económica y bajo obligación de ejecutar tareas para la otra persona en condiciones más próximas a una relación de trabajo que a la de un contratista independiente (8).

El mismo autor nos trae las palabras de Arturo Brostein, quien focaliza al análisis en la “desprotección del trabajador”, aunque reconoce la imposibilidad de ofrecer a todas las situaciones una solución común. De todos modos, señala que los trabajos actuales de la OIT se orientan hacia la elaboración de un instrumento que debería estar centrado en las relaciones de trabajo encubiertas, y que en el ámbito nacional se empieza a ver un desarrollo que va ampliando la definición de trabajador de manera de poder abarcar situaciones en donde la naturaleza de la prestación del trabajo, o el tipo de la relación entre prestadores de trabajo y empresas, sitúan a estas en una zona gris, pues el trabajador no está totalmente subordinado a la empresa ni es totalmente autónomo. De este modo, y siempre en opinión de este autor, se insinúa una tendencia hacia la extensión de ciertas formas de protección laboral a situaciones fronterizas, que se observan tanto en la Directiva de la Comunidad Europea 86/652/EEC, que refieren a retribución mínima y preaviso de los agentes comerciales independientes, La Ley inglesa de 1998 sobre salario mínimo que se aplica a asalariados y a otros trabajadores que prestan servicios personales sin ser empleados, sin olvidar las situaciones de los “cuasi subordinados” del derecho alemán, que tienen derecho a vacaciones, seguridad e higiene, negociación colectiva y acceso a tribunales del trabajo), y los parasubordinados del derecho italiano y ciertas figuras del Derecho Francés, en todas las cuales se reconocen algunos derechos propios de la legislación laboral a quienes no son formalmente dependientes en el sentido jurídico de la expresión, sin olvidarnos del Estatuto de trabajo autónomo español, sancionado el 11 de julio de 2007, el cual contempla, precisamente, la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, intentando dotar a la figura de un régimen de protecciones, combinando medidas de protección típicamente laborales con otras propias de la seguridad social, contexto donde el reto sería el reenfoque de la legislación del trabajo, con el fin de dotarla de un objetivo que abarque no solo al trabajo subordinado en sentido estricto del término, sino también a los trabajadores que se encuentran en su periferia, económicamente dependientes pero jurídicamente independientes (9).

Mas allá de si este tipo de análisis es o no correcto o si, por el contrario, esconde una nueva y sofisticada modalidad de flexibilización destinada a la desprotección del trabajo en beneficio de una “insaciable búsqueda de ganancia”, lo concreto es que, tal como se extrae de lo expuesto, el debate no sólo no es novedoso sino que, de algún modo, podríamos preguntarnos si países como Argentina no muestran cierta demora, no exenta de indiferente resistencia, a poner sobre el escenario una discusión que, sin duda alguna, invitaría a abandonar la comodidad que la dualidad anteriormente descripta representa para los operadores del sistema, en la cual, vale recordarlo, los excluidos, que en muchas ocasiones son aquellos que solo circunstancialmente no alcanzan a convencer a un juez de su condición dependiente, son abandonados a su suerte con total indiferencia de que puedan o no ser, al menos sociológicamente, trabajadores, tal vez autónomos, pero de ningún modo económicamente autosuficientes.

3 Es en tal contexto de extensa quietud que hace su aparición el moderno Código Civil y Comercial de la Nación, con modernidad tal vez ausente en lo relativo a la regulación de los servicios, publicado en el Boletín Oficial el 19 de diciembre de 2014 y vigente desde el 1ro de agosto de 2015 merced a la sanción de la ley 27.077, en el cual puede observarse la disposición contenida en el art.1251, según el cual “Hay contrato de obra o de servicios cuando una persona, según el caso el contratista o el prestador de servicios, actuando independientemente, se obliga a favor de otra, llamada comitente, a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución”, y la desarrollada en el art.1479, que destaca que “hay contrato de agencia cuando una parte, denominada agente, se obliga a promover negocios por cuenta de otra denominada proponente o empresario, de manera estable, continuada e independiente, sin que medie relación laboral alguna, mediante una retribución”, señalando que “El agente es un intermediario independiente, no asume el riesgo de las operaciones ni representa al proponente”.

No es mi intención extenderme, en esta oportunidad, sobre la defensa que he realizado en otras anteriores sobre la existencia de la figura de la locación de servicios, defensa de su existencia que no supone la necesaria defensa de la figura, ni tampoco extraer de su renovada vigencia en la normativa actual una alarma desmedida, pues en la medida en que casi ningún análisis negador de la vigencia de la figura ha implicado la negación de

la dualidad subordinación/ autonomía, hasta podría sostenerse que el Código Civil y comercial sancionado por la ley 26.994 no hace mas que describir lo que existía con anterioridad, esto es, relaciones autónomas porque se realizan en forma independiente en características que las diferencian de las dependientes, lo cual a su vez carecería de mayor trascendencia, en la medida en que no existe en la normativa ninguna innovación de cuales serían los parámetros para diferenciar la autonomía de una dependencia cuya tratamiento la propia norma deriva a la legislación laboral (art. 1252).

No obstante, la reforma del Código Civil y Comercial, fundamentalmente leída y analizada a la luz del pronunciamiento dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa "Cairone" que, casi en simultáneo, reivindica la figura de la autonomía con parámetros conceptuales ciertamente extraños a la doctrina laboralista, encierran un innegable mensaje simbólico, tal vez ni siquiera advertido por el legislador formal, por el cual el Derecho Civil reivindica para sí la regulación (o desregulación) de un importante sector del mercado de trabajo a través de la figura de la autonomía, cuando, como hemos señalado, el mundo, y la preocupación por los conflictos sociales, reclaman una perspectiva amplia del Derecho del Trabajo, y una mayor regulación de figuras jurídicamente autónomas desde esta especialidad, caracterizada por la idea de protección.

Ha sido dicho que, si lo que interesa es la protección del trabajo humano en sus diversas formas (art. 14 bis CN), no debería resultar tan relevante la denominación que las partes dieran a la relación o la forma de la retribución, sino como aparece a los ojos del observador la situación del prestador de servicios respecto de su inserción en una organización empresarial ajena. En esta tesitura, la pregunta esencial no debería ser, como generalmente es, quién tiene formalmente la facultad de dirigir el trabajo, es decir, si existe sujeción personal, pues cuando la actividad se fragmenta horizontalmente es muy difícil encontrar ese elemento de la subordinación como visible, sino más bien quién es el dueño del negocio y/o quién se queda con el beneficio, es decir, cual es la unidad económica y social que se esconde detrás de las formas societarias elegidas, lugar donde reside la razón de ser de la posibilidad de mandar, para a partir de allí identificar a quienes lo hacen posible a partir de su esfuerzo personal (11).

Pero el derecho del trabajo se ha limitado a ser el derecho de las relaciones contractuales de los que la propia especialidad calificó como dependientes, excluyendo de su ámbito de regulación aquellas situaciones relativas a la prestación de servicios que no se puedan definir en el modo señalado anteriormente. Sin embargo, y aunque otras relaciones no contractuales relativas a la prestación de servicios no darían lugar a relaciones de trabajo así concebidas como “subordinadas”, la ley puede reconocer efectos similares a otras situaciones a partir de determinadas notas en común. En el mismo sentido, esto es, dentro de los márgenes que debería o podría tener el derecho del trabajo más allá del servicio típicamente dependiente, el elemento fundamental sería la hiposuficiencia, que está en los orígenes de la especialidad, la cual pondría en evidencia la existencia de otras relaciones que no están reguladas por el Derecho del Trabajo, en algunas ocasiones por ninguna especialidad jurídica, pero que si son analizadas desde dicho presupuesto deberían, tal vez, integrar el amplio marco de un derecho de índole social abarcativo de toda situación similar (12)

Desde tal perspectiva, las “nuevas viejas formas” del Código Civil y Comercial encierran un opinable mensaje de desprotección, no tanto porque pueda serle cuestionado el mantener vigente un esquema que sólo ha sido puesto en debate desde el Derecho Laboral en función de su eventual utilización como herramienta de fraude, sino, fundamentalmente, porque al reivindicar la pertenencia de las figuras de autonomía para el derecho civil, dilapida la oportunidad de debatir, desde el derecho social y la búsqueda de protecciones, cuales son aquellas que, frente a las condiciones actuales, deben proveerse para que todos los trabajadores, incluidos los autónomos y, más aún, si son económicamente dependientes, tengan las tutelas que otros sistemas normativos, con acierto o no, han reconocido como necesarias para que los objetivos de protección del trabajo, de la persona que trabaja, y en definitiva de las personas, tengan las protecciones necesarias para desarrollar el proyecto vital que les corresponde como tales.

Así, y no sin cierto escepticismo por el devenir inmediato, he de concluir con lo que ya he escrito... hace más de una década...

“El Derecho del trabajo es sólo una de las herramientas del pacto social nacido como solución transaccional al conflicto social suscitado entre los

desprotegidos del nuevo orden industrial y los dueños de las empresas, que luego de cantar loas a la libertad necesitaron de las protecciones del propio Estado para asegurar la continuidad del orden social que hace de esa libertad la ocasión para el beneficio. Se puso el acento en la noción de dependencia jurídica, porque ésta era la modalidad típica y predominante de inserción en la sociedad, siendo, en consecuencia, el trabajo el elemento tomado en consideración a efectos de establecer las obligaciones de los detentadores del capital para con los desprotegidos y, a la vez, el punto de partida para extender los beneficios de la solidaridad.”

“Las nuevas tecnologías y el nuevo orden económico del mundo, para bien o para mal, determinan que el trabajo humano ya no es un factor imprescindible o central de la producción. Ha dejado de ser una de la fuente de riqueza, porque la tecnología permite el reemplazo de la mano de obra, y ésta se abarata por la sobreoferta. En ese medio es fácil disminuir las protecciones y presentarlas como contraproducentes, porque la necesidad hace que la prioridad sea el empleo más allá de sus condiciones, y más fácil aún es imponer la idea de la salvación personal, porque nada cabe esperar del conjunto y menos aún de una relación de trabajo que nunca será estable.”

“Las nuevas condiciones plantean al Derecho del trabajo la imperiosa necesidad de realizar una adecuación que Deveali sugería hace más de 30 años, cuando aún de ello no parecía depender la suerte de la disciplina. No obstante, no parece que el camino a seguir sea aquél que, con cierto optimismo en el desarrollo del sistema capitalista, planteaba el prestigio autor. Si bien las ideas suelen operar sobre la realidad a largo plazo, sus posibilidades de concreción se ven a su vez condicionadas por la realidad a la cual habrán de ser aplicadas, aspecto en el que no siempre el criterio para juzgarlas es su bondad o maldad intrínsecas sino las consecuencias que pueden derivar de su aplicación. Desde este punto de vista, la eventual realización de una sociedad protegida por seguros sociales fundamentalmente a cargo de los propios beneficiados aparece como una abstracción que poco tiene que ver con una sociedad en la cual los excluidos son mas que los incluidos, los regímenes solidarios son deficientes o, cuando no eran obligatorios, desaparecieron, y ni siquiera se puede asegurar las condiciones de rentabilidad a futuro de ningún sistema de ahorro individual o colectivo. Así, los seguros de accidentes, de jubilaciones y los siempre reclamados de

desempleo no son más que la concreción del deseo de deslindar las responsabilidades en los propios sujetos de la protección, el reparto de la pobreza y, peor aún, la asistencia del mundo de la producción al juego financiero de los capitales.”

“El mundo del trabajo ha cambiado. El Derecho que lo regula debe necesariamente cambiar, y de hecho ha cambiado. El concepto de dependencia que le ha servido de objeto, que aquí hemos intentado describir y analizar, limita la posibilidad de su aplicación y la realización de su objetivo de protección, y debe ser necesariamente revisado. Si será para la extensión de los beneficios a quienes no están alcanzados por la rígida figura de la “dependencia jurídica” o la excusa para quitar los pocos que aún puedan quedar en favor de una supuesta recategorización igualitaria desprotectoria, es el desafío a afrontar en los tiempos por venir.” (13)

- (1) Perugini, Alejandro “Relacion de dependencia” Ed. Hammurabi, Bs.As. 2010, pag. 45
- (2) Lopez, Centeno, Fernandez Madrid, Ley de Contrato de Trabajo comentada, 2da Edición Ediciones Contabilidad Moderna, 1978 Tomo 1 pag.281/282
- (3) CORNAGLIA, Ricardo “Contrato de Trabajo vs. Locación de servicios. Un conflicto propio de las profesiones liberales”. Derecho Laboral Errepar, Nro. 208 Tomo XVI
- (4) Perugini, Alejandro op. Cit. Pag. 183.
- (5) Sala Franco, “El ámbito subjetivo de protección del Derecho del Trabajo” Anuario de Derecho del Trabajo de la Universidad Austral pag. 59 y 60.
- (6) Montoya Melgar, Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del derecho del Trabajo T Y SS 1999 581/592
- (7) Kahale Carrillo, Globalización y Relaciones laborales reto del Siglo XX, Lexis Nexis Laboral y Seguridad Social, Nro. 13 Julio 2007 pag. 1140/1146
- (8) Altamira Gigena, Raul. Hacia un nuevo ámbito personal del derecho del trabajo” DT 2007 B pag. 833/851.

- (9) Bronstein Arturo, "Retos actuales del derecho del trabajo" DT 2005 B 1367
- (10) CSJN "Cairone Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires,- Hospital Italiano s/ despido" 19 de febrero de 2015.
- (11) Supiot, Alain "Derecho del Trabajo" Bs.As. 2008 Ed.Heliasta pag. 52.
- (12) Perugini op. Cit. 333
- (13) Perugini, op cit. 383/384.