

LA FRACTURA DEL CONCEPTO DE SUBORDINACION: NUEVA ONDA FLEXIBILIZADORA

Por Horacio Schick

SUMARIO

- I.- LA DÉCADA DEL 90.
- II.- SECUELAS
 - 2.1. Regresividad salarial y transferencia de ingresos.
 - 2.2. Desestabilización del contrato de trabajo, precarización jurídica y deslaboralización del empleo dependiente.
 - 2.3. Precarización fáctica.
 - 2.4. Reducción de las indemnizaciones por despido.
 - 2.5. Utilización de la Negociación Colectiva para perorar los derechos legales preexistentes y condicionando las materias a negociar.
 - 2.6. Extensión de la jornada laboral y sobreocupación.
 - 2.7. Ley de Riesgos del Trabajo.
 - 2.8. Flexibilidad del procedimiento laboral.
- III.- LOS NUEVOS MODOS DE PRODUCIR Y TRABAJAR.
 - 3.2.1. Estructura del modo flexible de producción:
 - 3.2.2. Trabajos complementarios:
 - 3.2.3. Actividades accesorias:
- IV.- LA NUEVA EMPRESA.
- V.- LOS CONCEPTOS DEL NEOLABORIALISMO
 - 5.9. Cambios en los principios
- VI.- EL SECTOR NO ESTRUCTURADO
- VII.- LOS PARASUBORDINADOS Y EL FRAUDE LABORAL.
 - 7.1. Definiciones sobre los parasubordinados.
 - 7.2 La huida del Derecho del Trabajo.
- VIII.- EL CONCEPTO DE SUBORDINACIÓN HOY
 - 8.1. Notas tipificantes
 - 8.2. El fraude laboral en la actualidad
- IX.- COLOFÓN

I.- LA DÉCADA DEL 90

Durante la década del 90 se ha insistido en la inexorable necesidad de una mayor flexibilidad en las relaciones de trabajo.

Esta teoría, que se convirtió en legislación positiva, parte del principio que para mejorar la competitividad de las empresas es preciso reducir los costos laborales, disponiendo de trabajadores mas disciplinados y "flexibles". Se da por sentado que la protección social en la relación de trabajo es una barrera para la consecución de esos objetivos. (1)

Se alega que las normas legales protegen a la gente excesivamente entorpeciendo tanto su adaptación a la reestructuración de la economía, a la creación de empleos como que encorsetan los planes de expansión de las empresas.

Este pensamiento "neolaboral" exige la continúa reducción de costos y uno de esos costos es el propio derecho, y el derecho del trabajo en particular, ya no se trata de proteger los derechos del trabajador, sino de hacerlo, cada vez más, con los del mercado: esto es, del empresario, víctima a su vez de la competencia internacional, de las debilidades del Mercosur, de la recesión interna y de la caprichosa incidencia del sistema tributario. (2)

El principio protectorio es cuestionado por la contrateoría economicista de los que siempre se opusieron a la introducción de las diversas protecciones laborales, porque perjudicarían a la economía en su conjunto (argumento utilizado a principios del siglo XX contra la limitación de la jornada). (3)(4) o al desarrollo económico, (argumento de los 60) o al desarrollo económico (argumento de los 70) reaparecieron postulando una flexibilización del Derecho del Trabajo, para aumentar el empleo la inversión y la competitividad internacional de las empresas. Se trata de una nueva-vieja propuestas mera traducción de intereses empresariales, apuntalados por una teoría económica de moda impuesta por los gobiernos y recibida con frivolidad por ciertos académicos. (5)

En 1991 cuando se dictó la primera ley de flexibilidad y de intromisión en las materias a negociar colectivamente, (Nro. 24.013) el desempleo ascendía sólo al 6%. Luego la flexibilidad creció junto a la disparada de las tasas de desempleo, subempleo pobreza e indigencia inéditos en nuestro país.

Las causas de estos problemas sociales no pueden ser imputadas a las leyes laborales que son demasiados viejas para incidir en estos fenómenos nuevos, la Argentina creció vigentes esas leyes: la ley 11729 data de 1932 y fue ampliada a todos los sectores en 1945. Por otro lado, el desempleo no es sufrido igual en todos los países, por ejemplo en España el subsidio por desempleo alcanza el 80% del sueldo de los empleados en actividad.

El desempleo obedece a causas macroeconómicas, como la desindustrialización, las privatizaciones y el ajuste estructural iniciados en 1976 y completados en la década del 90. A su vez el régimen de convertibilidad y apertura, facilitó la importación en vez de la producción. Los salarios eran excesivamente altos en dólares para las empresas que debían competir con las importaciones, pero también bajos para la vida en el país, por lo que aquella distorsión era irrelevante para los trabajadores, que vieron igualmente disminuidos sus ingresos. De la distorsión del valor de la moneda devinieron también los despidos masivos. (6)

De esta realidad también se manifiesta un nuevo sofisma, en el sentido que las normas protectorias amparan a un sector cada vez mas reducido de la fuerza de trabajo. Luego

las infracciones laborales y la economía informal son interpretadas como un indicio de que aquellas han sido introducidas prematuramente.

En comparación con otras variables nacionales e internacionales el régimen de protección no se refleja en el decrecimiento del sector industrial. La concepción de que basta flexibilizar los despidos y el contrato para mejorar los resultados económicos es una concepción vetusta desestimada por la realidad.

II.- SECUELAS

Esquemáticamente los resultados de la aplicación de estas políticas fueron:

2.1. Regresividad salarial y transferencia de ingresos.

El Salario Mínimo Vital y Móvil fue fijado en Agosto de 1993 en U\$S 60, desde entonces no se reúne el Consejo Nacional del Salario Mínimo Vital y Móvil, encargado de actualizar su monto.

Según estudios del Instituto de Estudios Fiscales y Económicos el salario real promedio actual es el más bajo de los últimos 50 años.

Ha crecido el componente variable del sueldo, en sustitución del sueldo fijo, a través de la institucionalización de asignaciones no remunerativas, premios y gratificaciones por producción. A ello se deben sumar la rebaja de aportes patronales, que junto a la absorción de recursos de las AFJP y el rezago para el Estado de los jubilados existentes, produjeron un formidable déficit de la seguridad social.

2.2. Desestabilización del contrato de trabajo, precarización jurídica y deslaboralización del empleo dependiente.

Se han expandido las contrataciones a plazo fijo, sin los requisitos de objetividad previstos en el artículo 90 de la LCT. No hay mínima estabilidad de vida ni de proyecto para el trabajador.

Los trabajadores circulan entre el empleo precario, el desempleo y el subempleo, exacerbándose la inestabilidad laboral a niveles inéditos.

Las figuras que tradicionalmente en derecho del trabajo constituyeron fraude laboral hoy gozan de amparo legal: suministro de mano de obra a terceros, pasantías, el aprendizaje, el período de prueba y locación de servicios.

2.3. Precarización fáctica.

El Modelo laboral de Mercado tampoco disminuyó la precariedad fáctica que subsiste. Nos referimos al trabajo clandestino (trabajadores en negro) y el trabajo autónomo, que disfraza empleo dependiente.

Sobre 6.500.000 de asalariados ocupados, unos 2.5 millones no están registrados o se desempeñan en negro. Es decir, que la precarización jurídica no impidió la ampliación de los marginados del régimen legal, asistencial, de los salarios del C.C.T. y de obras sociales y sometidos al arbitrio excluyente del empleador.

2.4. Reducción de las indemnizaciones por despido.

Contradiendo el mandato constitucional de inhibir el despido sin causa, se facilitó el de los trabajadores que ya tienen empleo. Se estimuló el ajuste de las empresas, principalmente de la industria manufacturera.

En este sentido, incide negativamente la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que validó topes indemnizatorios inicuos, en especial de los trabajadores no encuadrados, cuyos representantes ni siquiera, han participado en las negociaciones salariales de los C.C.T.

2.5. Utilización de la Negociación Colectiva para perforar los derechos legales preexistentes y condicionando las materias a negociar.

Se utilizó al Convenio Colectivo de Trabajo (C.C.T.) como instrumento derogatorio de trascendentes derechos consagrados legalmente. La ley de orden público pasó a ser disponible en la negociación colectiva, y el orden público se convirtió en orden económico. Así como la mayoría de los contratos civiles y comerciales son de adhesión, lo que ha llevado a distinguidos ius civilistas a hablar de la "crisis del contrato", también se habla del carácter ficcional de la autonomía de la negociación colectiva, del carácter decorativo de los C.C.T., donde lo único que hicieron muchos sindicatos es legitimar -mediante el consenso obrero- los exorbitantes avances legales y de hecho del sector empresarial.

La negociación colectiva, vieja bandera de los trabajadores, ahora es defendida con ardor creciente por la clase empresarial.

2.6. Extensión de la jornada laboral y sobreocupación.

Hay trabajadores sobreempleados que trabajan 12 y 14 horas diarias, en muchos casos sin siquiera percibir el incremento legal de las horas suplementarias. Los empresarios ante las subas de producción ocurridas en los últimos tiempos prefirieron aumentar las horas extras del mismo plantel, en vez de contratar nuevos trabajadores.

La jornada laboral promedio semanal asciende en Estados Unidos a 40 hs.; en España a 40 hs.; en Gran Bretaña a 36 hs.; en Francia a 39 hs.; mientras que en Argentina llega a 51 horas.

Los trabajadores con doble empleo, en razón de que uno sólo no le alcanza para sus necesidades básicas, es uno de los más altos del mundo. En Alemania es del orden del 1.5%, Francia el 3%; Gran Bretaña el 4,5%, mientras que en Argentina llega al nivel del 8%.

Se ha configurado la economía de la noria, donde los que tienen la suerte de trabajar, tienen que hacerlo cada vez más y en peores condiciones.

2.7. Ley de Riesgos del Trabajo.

Hace a la esencia del Derecho del Trabajo que el empresario debe garantizar la salud y la integridad de los que colocan su cuerpo, su cuerpo en la relación de empleo.

La Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo (L.R.T.), se desentiende de estos preceptos esenciales y sólo posee como racionalidad interna el de funcionar como una fenomenal

ampliación del mercado asegurador y de reducción del costo del seguro para las empleadoras.

La LRT legitima un grado de inequidad que nos retrotrae a la época anterior a la sanción del Código Civil. Lejos se está de la invocada: prevención y automaticidad de las prestaciones médicas. Las prestaciones dinerarias son mezquinas sin contar con la expulsión de accidentados o enfermos, que lisa y llanamente son derivados a las Obras Sociales y Hospitales públicos.

Poderosos intereses impidieron la sanción legislativa del importante proyecto de reforma aprobada por la Comisión de legislación del Trabajo de la Honorable Cámara de Diputados, que adecuaba la LRT con la Constitución Nacional.

2.8. Flexibilidad del procedimiento laboral.

Los neoreguladores también se ocuparon del proceso laboral, postulando un posmodernismo procesal que propugna un falso igualitarismo entre empleador y trabajador, como si se tratara del proceso civil.

Sabemos que no es inocuo para el trabajador quién entienda en el conflicto. Tampoco constituye una decisión neutral del Estado que el órgano de intervención ante un conflicto laboral sea un Juez especializado, designado mediante los mecanismos constitucionales; que sea un conciliador que percibe sus honorarios del empleador si hay acuerdo; que sea una Comisión Médica compuesta por médicos dependientes del sistema de Riesgos y Jubilatorio o que sea el juez comercial consustanciado con los principios del derecho concursal. Nos referimos a las flexibilizadoras leyes L.R.T., (Ley 24.557), a la de Concursos y Quiebras, ley 24.522 y la Ley de Conciliación Obligatoria que rige en la Justicia Nacional, (Ley 24.635)

2.9. Desempleo. Pobreza. Indigencia.

El saldo de 10 años de "modelo laboral de mercado" ha dejado una hiperdesocupación, con consecuencias directas de pobreza, indigencia y marginación (Según la última encuesta del Indec nuestro país tiene el 58% de su población bajo el nivel de pobreza, de los cuales 21% son indigentes, siendo otra nota destacable que el 70% de los jóvenes es pobre).

Dice el eminente ius laboralista Alain Supiot: "que en la lengua francesa el significado inicial de la palabra trabajo designa el sufrimiento que ha de sufrir la mujer en el parto. En ese acto se mezclan por excelencia el dolor y la creación, acto que se concreta cada vez como todo trabajo el misterio de la condición humana. Ya al traer al mundo hijos y producir obras el hombre cumple su destino, a los que carecen de trabajo, cuyo número no deje de crecer se les niega esa parte de la humanidad, el derecho a ensayar a probarse y a adquirir un lugar legítimo entre sus semejantes. El trabajo evoca a la vez la constricción el padecimiento de una actividad que no constituye su propio fin y la libertad el acto creador con que se realiza el hombre." (7)

Una mayoría de habitantes de nuestro país se encuentran privados de esta posibilidad esencial.

III.- LOS NUEVOS MODOS DE PRODUCIR Y TRABAJAR

3.1. La herencia que deja el modelo laboral de mercado tiene su coherencia con las nuevas formas de producción, que no obedecen a necesidades objetivas de las empresas, sino a las permanentes aspiraciones de reducción de costos.

Marcio Tulio Viana, Juez del Tribunal Regional Laboral de Brasil, ha descrito las nuevas formas de producir de las empresas modernas: Antes, las fábricas eran verticales, absorbentes, actuando a través de rígidas jerarquías. Pero ahora, la fábrica está horizontal. No se trata de dominar directamente toda la cadena de producción ni incluso en las últimas etapas. El modelo es la empresa reducida, que elimina depósito de mercadería y esperas, produce justo lo que puede vender.

La terciarización conlleva la descentralización: en el límite, la gran fábrica tiende a convertirse en simple coordinador, sin máquinas u obreros. La misma razón que la hace reducirse, la impele a desasirse de su territorio de origen, como si pasara de inmóvil (o inmueble) a móvil (mueble), siempre en la búsqueda de mano de obra barata, derechos flexibles, sindicatos dóciles y políticas fiscales favorables. (8)

El ejemplo paradigmático es la firma Nike, cuya modalidad operativa es descrita minuciosamente por Rifkin y que es importante reflejar, por la ilustración del caso:

“Nike es, en todos los aspectos y en todos sus objetivos, una empresa virtual. Mientras que los consumidores “es probable que piensen en esta empresa como un fabricante industrial de calzado deportivo, de hecho la empresa es un estudio de investigación y diseño con una fórmula de marketing y de distribución bastante elaborada. A pesar de ser la primera empresa mundial fabricante de calzado deportivo, Nike no posee ninguna fábrica, ni máquinas, ni equipamientos ni bienes inmobiliarios por así decirlo. Por el contrario, ha establecido una amplia red de proveedores, a los que llama “socios de producción”, en el sudeste asiático, que son quienes les producen sus centenares de diseños de zapatos, ropa y complementos. Nike también externaliza buena parte de sus campañas de publicidad y las diversas operaciones de comercialización. De hecho, el éxito de la empresa durante los años noventa se puede atribuir en buena medida a las innovadoras campañas publicitarias realizadas por Weiden and Kennedy, que fue la empresa de publicidad que ayudó a convertir a Nike en el calzado deportivo más codiciado del mundo.

Nike vende conceptos. La empresa establece contratos con fabricantes anónimos del sudeste asiático para que produzcan la forma física de sus conceptos. Esta nueva forma de hacer los negocios en el estilo red, enfatizando el hecho de que los proveedores sin nombre son quienes de hecho producen los productos físicos, en determinadas ocasiones puede suponer la explotación de los trabajadores.

Nike es uno de los casos de “fabricante” virtual que se han visto implicados en litigios, boicots y condenas públicas por prácticas laborales injustas. Recientemente, las protestas de los trabajadores de las plantas de producción contratadas en el extranjero han tenido reflejo en informes de prensa que señalan la amplitud de los abusos físicos y sexuales a que se ven sometidos esos trabajadores, las inhumanas condiciones de trabajo, en entornos con altos riesgos de accidente laboral, bajos salarios y sistemas de cuotas en la contratación de personal. Son más de 450.000 los trabajadores asiáticos que producen los famosos modelos de zapatillas Nike. Aunque los beneficios de Nike, solamente en los Estados Unidos, supusieron más de 4.000 millones de dólares el año 1998, los trabajadores que producen en las fábricas subcontratadas de Vietnam cobrar entre 1,60 y

2,25 dólares al día, lo que alcanza para tres simples comidas básicas. En algunas de las fábricas hay niñas de trece años que trabajan más de sesenta horas a la semana y muchas reciben agresiones sexuales. Desafortunadamente, las deplorables condiciones de trabajo en las fábricas externalizadas no se suelen detectar con facilidad porque las redes corporativas de suministro se guardan celosamente y se ocultan a la mirada pública.”

Este tipo de acuerdos de externalización parecen inocuos, pero con frecuencia enmascaran otros objetivos más secretos. Este procedimiento se ha convertido en la herramienta preferida por los dirigentes empresariales para debilitar la fortaleza de la mano de obra organizada. Al contratar servicios fuera de los comercios relacionados con los sindicatos o contratar firmas con mano de obra no sindicada para administrar sus propios servicios, las empresas evitan los acuerdos de negociación colectiva. Buena parte del reciente declive del movimiento sindical en Estados Unidos y en otros países se puede atribuir directamente al fenómeno de la externalización.” (9)

3.2.1. Estructura del modo flexible de producción: Se configura conservando reducidos procesos de trabajo centrales que están en la base de las tasas de ganancia estables, donde se utilizan trabajadores calificados y relativamente estables. A estos trabajadores se les exige movilidad funcional y geográfica, disposición para horas extraordinarias y -sobre todo- confundirse con la empresa como si fuera una cosa suya.

3.2.2. Trabajos complementarios: debido a la incertidumbre del mercado tienen menor tasa de ganancia. Se conservan en la empresa personal menos calificado y precarizado para tareas rutinarias y mecánicas.

3.2.3. Actividades accesorias: generalmente externalizadas que corren más riesgos por la variación del mercado, y que no generan elevadas tasas de ganancia son progresivamente abandonadas o exteriorizadas recurriendo a las distintas variables del trabajo precario, como los trabajadores eventuales, a plazo, a tiempo parcial., sector informal, subcontratación, trabajo clandestino. Utilizan trabajadores descalificados que transitan entre el desempleo y el empleo precario. En este sector se encuentra al más grande contingente de mujeres, jóvenes y (en el caso de los países desarrollados) los inmigrantes.

IV. LA NUEVA EMPRESA.

4.1. Al terciarizarse, la empresa, se fragmenta, repitiendo lo que les ocurre a los productos (cada vez más heterogéneos), las máquinas (cada vez más flexibles), al trabajo y la clase trabajadora. (imitando las máquinas)

4.2. Sólo terciarizándose, o también, automatizándose, la empresa se libera de buena parte de la mano de obra. genera (con eso) desempleo y subempleo, conquista (también más poder, no sólo para contratar, sino para dirigir y para negociar, incluso en el nivel colectivo.

- 4.3.** La empresa moderna renuncia al comando directo, visible y externo, pero acentúa la subordinación indirecta, invisible, pero no por ello menos autoritaria.
- 4.4.** También renuncia al control directo, de todo el ciclo productivo: Retoma el poder en la medida que los proveedores deben seguir estrictamente sus directrices, bajo el riesgo de perder el contrato.
- 4.5.** Al exigir productividad creciente, la empresa sigue la misma lógica de la automatización: liberarse de la mano de obra, cuanto más productivos son los empleados, más riesgo con de convertirse en desempleados.
- 4.6.** El nuevo modo de ser de la empresa ayuda a dividir al grupo, dificultando su acción política y sindical, revalorizando los “círculos de calidad” y otras estrategias volcadas hacia su productividad.
- 4.7.** Si el fordismo no es desplazado totalmente, las nuevas formas tienden a hacerse hegemónicas en la empresa moderna, pero convive con residuos del fordismo, especialmente entre los trabajadores descualificados, en los países periféricos y en las empresas satélites. (10)

V. LOS CONCEPTOS DEL NEOLABORIALISMO

- 5.1.** La conmutatividad de la relación trabajo/salario, siempre tenida por integral, a cada paso se hace más reducida, crece el componente variable de premios, gratificaciones y sueldo-producto, en detrimento del sueldo fijo -lo que lleva al trabajador a participar en los riesgos del negocio-;
- 5.2.** Estas modalidades de liquidar el sueldo ayuda a intensificar al poder directivo, fomentar el individualismo y fragmentar lo colectivo: quien no sigue con rigor las órdenes, cualesquiera que sean ellas, puede perder el premio Así hasta aquello que siempre se vio como una ventaja para el empleado (el sueldo) pasa a usarse (también) en contra suya.
- 5.3.** Poco a poco, se restringe el concepto de cláusulas del contrato, en proporción inversa a la ampliación del ius variandi.
- 5.4.** En sentido contrario a lo que le ocurre al sueldo, la conmutatividad en la relación trabajo- descanso, que era más rigurosa tiende a convertirse en global y difusa.
- 5.5.** Las dos tendencias opuestas: el fortalecimiento del cambio sueldo trabajo y el debilitamiento de la relación fatiga/descanso abren espacio para que se empiece a responsabilizar al trabajador por fallas en la producción y se exige en contrapartida, trabajo extraordinario no pagado – como ocurre en Japón.
- 5.6.** La empresa deja de representar algo seguro, duradero, para asumir un aspecto tan oscilante como sus propios productos.

Pierde sentido la inserción en la empresa, para adquirir el trabajo el de simple venta de energía, de la que se puede prescindir en cualquier momento.

En otras palabras: el ideal de estabilidad, que ejercía la tutela del empleado, pasa a ser sustituida por el ideal de inestabilidad.

5.7. La importancia de la jornada laboral se relativiza progresivamente. Gracias a la automatización, a la informática, a los nuevos métodos de organización unidos al terror al desempleo, ocho horas pueden exigir al esfuerzo de doce. El obrero de calidad total ahorra para el empleador. ¿Contratos nuevos y horas extraordinarias? Mejor es ampliar la jornada e intensificar al trabajo dentro de ella.

5.8. El empleador ya no es, necesariamente, quien se sirve de la actividad del empleado: puede ser quien lo contrata formalmente y lo alquila a otro, comercializando su fuerza de trabajo.

5.9. Cambios en los principios

Y las transformaciones afectan también a los principios de Derecho Laboral:

5.9.1. El principio de la protección -matriz de todos los demás- se transfiere del sujeto empleado hacia el sujeto empleador, con el pretexto de que, protegiéndose a éste es aquel quien gana.

5.9.2. El principio de la primacía de la realidad pasa a negarse a sí mismo en proporción creciente

5.9.3. El principio de la continuidad empieza a servir sólo para los casos de duda cuando no se sabe si al contrato ha sido o no celebrado a plazo.

5.9.4. El principio de la condición más beneficiosa va tornándose vacío.

5.9.5. El principio de la condición razonable es el único que se extiende, pues “nada como una expresión elástica como esa” para abrigar los argumentos de la nueva ideología. En fin, cuando se tiene un argumento tan poderoso como el desempleo, todo se convierte en "razonable*..."

El desempleo debe ser paliado por la Seguridad Social, por los instrumentos de esta disciplina en cabeza del Estado.

El derecho del Trabajo y el de la seguridad tienen objetivos y responden a necesidades diversas, la primera ampara al trabajador hasta el momento del distracto, la otra desde que pierde el puesto o sufre otra contingencia como la enfermedad la jubilación o la incapacidad laborativa.

Poseen principios y técnicas diferenciales que no caben ser mezcladas en perjuicio de los trabajadores ocupados, que no dejan de pertenecer a un sector vulnerable de la sociedad. No es aceptable, por ello, que se utilice al desempleo como legitimante de una mayor explotación.

5.9.6. Los principios de la norma más favorable y el de irrenunciabilidad, también son afectados duramente por la doctrina neolaboral.

VI.- EL SECTOR NO ESTRUCTURADO

El análisis de las nuevas concepciones de la “flexibilidad horizontal” o de los “parasubordinados”, que se propone este trabajo no se puede formular sin tener presente las descripciones expuestas en los capítulos precedentes.

Pero, también, con carácter previo, es preciso analizar la composición del llamado “sector no estructurado” (S.N.E.) en cuyo seno se ubicarían una porción significativa de los trabajadores a quienes se pretende “aparentemente” proteger a través de extenderle algunos beneficios propios del Derecho del Trabajo, negándoles otros más sustanciales.

Según el **Director de la OIT** (11) Hansenne Michel, se denomina S.N.E. a las muy pequeñas unidades de producción y distribución de bienes y servicios, situadas en las zonas urbanas de los países en desarrollo y que pertenecen casi siempre a productores independientes y trabajadores por cuenta propia que a veces emplean a miembros de su familia. Estas unidades disponen de muy poco o ningún capital; utilizan técnicas rudimentarias y mano de obra escasamente calificada.

Dice el Director General de la OIT en 1991, el SNE está constituido también por “...otras empresas trabajan como subcontratistas para las empresas modernas, las cuales pueden aprovecharse de la situación económica precaria de las primeras para explotarlas. Otras actividades, realizadas por los trabajadores en forma individual, probablemente guardarán una relación menos directa con el sector estructurado; pero ocurre a veces que incluso ciertos vendedores ambulantes aparentemente independientes forman parte de redes comerciales bien organizadas que están bajo el control de grandes empresas modernas. Así pues, el sector no estructurado está expuesto a las actitudes de las autoridades públicas (ambivalentes en el mejor de los casos y hostiles en el peor), así como a los cambios en las estrategias de las empresas del sector estructurado. Además, si se produce una recesión económica general, los trabajadores del sector no estructurado se hallarán entre los más gravemente perjudicados, pues no disponen de ninguna protección social ni (excepto en muy pocos casos) de ahorros personales.

Por otro lado, las personas que no consiguen empleo en el sector moderno o formal son el excedente de la mano de obra que expulsan las empresas y que empujan al desempleo.

Como no hay protección de la seguridad social (digno seguro de desempleo) que les permita sobrevivir mientras se recupera el sector formal, tienen que desarrollar actividades que les proporcionen ingresos.

Es característico del S.N.E. su heterogeneidad, con un extremo de pequeñas manufacturas relativamente prósperas, y en el otro, los pequeños servicios que permiten apenas sobrevivir: vendedores ambulantes, limpiabotas, etc.

También, numerosas empresas del sector no estructurado dependen de las del sector moderno. Otras son subcontratistas de las modernas. Los trabajadores individuales, ocurre a menudo, también tienen una relación directa con el sector moderno. Por ejemplo, los vendedores ambulantes, aparentemente independientes, son parte de redes comerciales bien organizadas que actúan bajo el control de grandes empresas.

El Prealc es una posición diferente, reconoce la existencia del S.N.E. dentro de una sociedad dualizada, cuyo origen está en los migrantes rurales –excedente estructural- pero que en los años 80 se acentúa a raíz del incremento de los trabajadores que son desplazados del sector moderno o formal –excedente coyuntural-. Los trabajadores tienen

dos alternativas: permanecer buscando un empleo en el sector formal o desempeñar una mal retribuida en el S.N.E. (12)

También destacan que el S.N.E. constituye una herramienta utilizada por las empresas modernas (gigantes con relación al tamaño del mercado) y que asumen el rol de líderes en la fijación de precios.

Los productores del S.N.E. tienen altos costos, dado que no tienen acceso a las tecnologías, los créditos y los subsidios del que gozan las empresas modernas.

Las empresas líderes fijan los precios de los productos dejando un margen de ganancia también para los productores del S.N.E., de manera que se incrementa su presencia en el mercado aprovechando las menores barreras. La estrategia de las empresas dominantes del mercado es establecer los precios cercanos de los de producción de los informales, de modo que se acrecientan las utilidades de los líderes.

Cuando se inician los ciclos recesivos, las empresas oligopólicas reducen sus costos a través de expulsar mano de obra, que engrosa el S.N.E., y compran paz social otorgando mejores sueldos a sus dependientes. Cuando se instala el desempleo estructural, también se reducen los ingresos de los trabajadores y el miedo a perder el puesto y no recuperarlo en el sector formal, opera como una regla coactiva no escrita pero muy eficaz, que somete y disuade los movimientos reivindicatorios, aún con bajos ingresos.

Los productores del S.N.E. frente a la recesión adoptan estrategias de supervivencia, contribuyen con activos que en circunstancias normales serían de consumo, así como reducen sus ingresos y los de sus dependientes y recurren al trabajo familiar no remunerado. A mayor desocupación en el sector formal, se expande el S.N.E. y se reducen los ingresos de sus componentes.

Se convierten en una enorme reserva de mano de obra, a la que el sector moderno puede recurrir en períodos de expansión y en la que puede volcar excedentes en períodos de contracción.

Pedro Galin, como una consecuencia de la heterogeneidad del sector sugiere dentro de la línea crítica un concepto alternativo al de S.N.E., por el de GRUPOS VULNERABLES DE TRABAJADORES. (13) Estos trabajadores son vulnerables por status laboral como los: eventuales, temporarios, aprendices, empleados domésticos, trabajadores a domicilio y contratados. La tesis es que dentro de las empresas formales una parte significativa de la fuerza de trabajo se encuentra informalizada, en posición más vulnerable. Como consecuencia, la segmentación del mercado de trabajo que propone el concepto de S.N.E. es horizontal (entre tipos de empresas) siendo más correcto visualizar una segmentación vertical en la cual diferentes tipos de empresas (modernas o informales) usan formas desprotegidas de empleo o grupos vulnerables de trabajadores.

Las empresas formales no generan empleo y confían una parte mayor de sus actividades a los subcontratistas, muchos de los cuales son del S.N.E. Se aumentará así la desregulación y el carácter ocasional del trabajo que anteriormente desempeñaban los trabajadores permanentes en las empresas del S.N.E.

La persistencia del S.N.E. no se debe a una casualidad, a un fenómeno meteorológico, sino a la incapacidad de los demás sectores económicos como los rurales y la industria y los servicios modernos de proporcionar suficientes ingresos y oportunidades de empleo a una mano de obra creciente.

La tendencia a la desreglamentación y la descentralización productiva, posibilitados por los cambios tecnológicos y alentados por los esfuerzos que despliegan las empresas para

reducir costos ha derivado en el aumento de la subcontratación y la precariedad del trabajo, reduciéndose la protección de los trabajadores, aumentando, a su vez, el S.N.E.

A pesar de su heterogeneidad el S.N.E. tiene un punto en común: su vulnerabilidad.

A estos sectores no se les aplican los beneficios de los regímenes de seguridad social, por lo que recurren a la solidaridad de la familia y organizaciones no oficiales.

A los integrantes del S.N.E., que trabajan bajo relación de dependencia, cabe aplicarles el estatuto laboral teniendo en cuenta todo el bagaje teórico y legislativo elaborado para la discriminación respecto a las prácticas de fraude laboral y simulación ilícita, de las que no lo son.

A quienes se encuentran fuera de la relación de trabajo, la protección debe practicarse a través de la seguridad social.

Por ejemplo, a los trabajadores autónomos que se encuentran inscriptos ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.) como monotributistas se les confirió el beneficio de la atención médica en el régimen de obras sociales.

Pero, además de la protección social, de la Administración del Trabajo y la autoridad estatal en un sentido más general, se requiere una firme decisión (tanto en el ámbito local como nacional) para combatir las peores formas de explotación en el mundo del trabajo.

También deben inhibirse las formas de estratificación laboral y segmentación del mercado del trabajo. Se trata, en definitiva, de un problema estructural que requiere estrategias a adoptar en el más alto nivel del Estado para reducir, sensiblemente, la vulnerabilidad de la población activa (14)

En este orden, digamos que el Estado ha renunciado a las técnicas que históricamente elaboró el Derecho del trabajo para prevenir y reprimir el fraude laboral.

Desde el ángulo jurídico en vez de acentuar normativamente limitaciones y disposiciones que impidan el desarrollo de la patología jurídica laboral, dio amparo legal a estas prácticas otorgándole un status jurídico antes conocido en el plano fáctico.

Desde el punto de vista del contralor por parte del poder Administrador, la Inspección del trabajo, casi inexistente, ha abandonado su función de prevención y sanción de los ilícitos laborales.

La acción sindical también ha resultado mutilada en esta función, aunque no cabe omitir el consentimiento al modelo laboral de mercado en el caso del Acuerdo Marco de 1994, suscripto por el Gobierno Nacional, las entidades empresarias y la C.G.T.

No se trata de desreglamentar o introducir normas de mayor flexibilidad desestructurando aún más al llamado sector moderno para reducir las diferencias entre éste y el S.N.E.

Si bien no es posible incorporar el S.N.E. al sector formal, ello no es óbice para reducir la protección del sector formal.

Se trata de lograr una estrategia de incorporar al S.N.E. a una economía reglamentada creando condiciones para ampliar la aptitud de este sector para crear empleos.

Por otro lado, es necesario considerar la heterogeneidad del SNE teniendo en cuenta las empresas pequeñas relativamente viables a las cuales hay que brindarle asistencia, promoción fiscal y aspectos específicos de la seguridad social para sus trabajadores y acceso a los mercados. Es decir, una decisión atinada desde el punto de vista económico y social.

En el caso de negocios y actividades personales que suelen ser tan sólo trabajos precarios, como las diversas manifestaciones de trabajo ambulante, sólo cabe analizarlas en el marco del fraude laboral, intentando, a su vez, desde la macroeconomía, incorporarlos al sector formal.

La ayuda que debe promoverse para mejorar el nivel de bienestar de los grupos más pobres no puede ser motivo para reducir las normas protección de los trabajadores del sector moderno, concediendo mayor libertad de actuación y de entrada y salida de la relación de trabajo, en perjuicio del trabajador y la sociedad en su conjunto.

VII. LOS PARASUBORDINADOS Y EL FRAUDE LABORAL

7.1. Definiciones sobre los parasubordinados.

A partir del cuadro de fragmentación de la producción, las relaciones de trabajo y los avances insaciables de la flexibilidad laboral, hoy se pretende avanzar en dirección a alterar el núcleo duro de la relación de trabajo, esto es el concepto de subordinación.

Hasta ahora era unívoco y se ampliaba hacia un número creciente de personas que trabajaban bajo condiciones dependientes por carecer de bienes de producción, capital o tierra y disponiendo de su fuerza de trabajo como único bien, para ponerla a disposición de la empresa.

Desde estas nuevas teorías, se postula partir en dos el concepto de subordinación: por un lado, los realmente dependientes, a los que se les aplicarían las viejas garantías, por el otro, los “parasubordinados” para los que se buscan soluciones a medio camino. Se difunde la idea de que hay más protección, cuando, en la verdad, se rompe la marcha expansiva del Derecho del Trabajo: los trabajadores fronterizos, que tenderían a ser considerados empleados, pasan a constituir una nueva (sub)categoría jurídica.

A los dependientes, tradicionalmente concebidos, cuando en la relación vincular existe la nítida dependencia técnica, la económica y jurídica: se los considera realmente dependientes y se les aplicaría las viejas garantías.

A los otros trabajadores en los que se encuentran difusas algunas de las notas típicas (las zonas grises) se los llama parasubordinados y se les confieren soluciones a medio camino. Se los llaman “paralaborales”; “parasubordinados” o afectados por la “flexibilidad horizontal”.

Según Supiot, esta nueva categoría, reconocida en el derecho alemán bajo el nombre de casi asalariados, sería la de aquellos trabajadores jurídicamente independientes, pero económicamente dependientes, que necesitan una protección similar a los asalariados, debiendo reunir los siguientes requisitos: trabajar solo y la mayor parte de sus ingresos debe provenir de una única persona o institución. (15)

Según el mismo autor estos cuasi asalariados siguen siendo trabajadores independientes y **están excluidos del derecho al despido**, pero se beneficiarían con ciertas disposiciones del derecho laboral, relativas al conflicto laboral, el descanso y condiciones de trabajo con derecho a negociar colectivamente estas últimas.

En el ámbito local existen autores que sostienen esta teoría. Pablo Candal (16) afirma que existe una incongruencia mientras se laboralizan los que otrora eran autónomos, se desprotege a otros que no son admitidos en el D.T. De allí sostiene, basándose también en otros autores, que es necesario un ordenamiento de regulación más ancho, aunque de contenido tutelar menos intenso, “más chato” y fuertemente diversificado. Para ello afirma es necesario abandonar la “relación de dependencia como calificador inclusivo /excluyente de la relación de trabajo que podría ser la “idea de trabajo”, (en coincidencia con Goldín), que sería el objeto privilegiado de la protección y único con amplitud suficiente como para

denotar la extensa tipología que nace al abrigo de la heterogénea realidad. Concluye afirmando que “a la larga la noción de subordinación, como un héroe trágico esta condenada a desaparecer”.

Estela Ferreirós afirma que deberíamos tender a una flexibilización horizontal que amplíe el ámbito personal del derecho del trabajo, incluyendo en él no sólo al trabajador y al empleador protagonistas del contrato base, sino también a los desocupados, a los cuentapropistas, a los precarios, a los excluidos a los que protagonizan relaciones especiales. (17)

7.2 La huida del Derecho del Trabajo.

Es decir, que el fenómeno de precarización fáctica que sufren distintas categorías profesionales, se lo pretende estratificar en un derecho laboral bis, de segundo orden para supuestamente amparar a estos trabajadores cuando, en verdad, se los desampara al quitarle el núcleo duro del Derecho del Trabajo como principalmente la estabilidad impropia, también el régimen de jornada, en fin, todo el régimen tutelar del Derecho del Trabajo como la posibilidad de suscribir CCT, cuando ya algunos sectores de profesionales ya lo celebran: CCT 071/89 Federación de Médicos de la Capital Federal, FEMECA c/Hospital de Colectividades; CCT 325/2000, Femeca c/Federación Gremial de Geriátricos CCT 44/73 Asociación de Profesionales de Agua y Energía c/Agua y Energía; CCT/115/94 Asociación del Personal Superior de Segba c/Edelap S.A.; CCT 168/95, Asociación del Personal Superior de Segba c/ Edenor S.A. CCT 47/75 Asociación de profesionales del Arte de Curar c/Segba; CCT 100/90 Femeca c/Asociación Argentina de Establecimientos Geriátricos; 57/92 Unión Personal Superior y Profesional de empr. Aerocomerciales c/Intercargo, CCT 210/93 Centro de Profesionales de Empresas de Telecomunicaciones c/Telecom Argentina Stet France, Telecom S.A., Telintar S.A. y Startel S.A.

No se trata de una postura inocente, desde antiguo, la estabilidad fue la clave de bóveda de nuestra disciplina, socavada esta garantía principal, los demás derechos pasan a ser letra muerta.

Con la teoría de los paralaborales se están introduciendo un caballo de Troya, una cuña en el derecho del trabajo, al diversificar aún más el estatuto de protección de distintas categorías de trabajadores.

En vez de ampliar la tutela a los trabajadores precarizados, se opta por legitimar jurídicamente una subcategoría con un status inferior al previsto en el R.C.T., omitiendo considerar la difundida práctica de contratar trabajadores en las condiciones más beneficiosas, es decir, a un menor costo. Como ha ocurrido en la década del 90 se transita de la precarización fáctica a la precarización jurídica.

La pérdida de tutela para los trabajadores es la contrapartida de una pretendida universalidad de trabajo, cuando las condiciones de empleo son diversas y no habilitan la homogeneidad que se postula con la nueva subcategoría. Estos trabajadores “seudo independientes” son asalariados, son económicamente y jurídicamente dependientes, por lo que a nuestro modo de ver, no han cambiado las condiciones de aplicación de los principios protectorios, de primacía de la realidad y la teoría de la subordinación jurídica.

Para amparar a los trabajadores de las “zonas grises” no es necesario sacrificar, una vez más, al Derecho del Trabajo, en aras, supuestamente de mejorar el status de aquellos. El Neolaboralismo siempre efectuó propuestas hipotéticamente mejoradoras del status de

distintas categorías de sectores ajenos a nuestra disciplina, a cambio de disminuir la protección de los asalariados. Así, en los 90, la excusa fue el desempleo. Luego se esgrimió la competitividad de las empresas. Los resultados de tales políticas están a la vista.

El proceso de concentración, descentralización productiva y globalización económica en verdad ha acrecentado el poder empresarial para disimular la relación de trabajo bajo nuevos disfraces.

Bajo estas ventajas se amplían los contingentes de trabajadores como docentes, profesionales y periodistas, fletados, viajantes de comercio, distribuidores de bebidas gaseosas, vendedores ambulantes de helados y otros productos, conductores de transporte, a los que se les simula vínculos no laborales con el dador de trabajo. Se utilizan diferentes figuras: locación de servicios, de obra, sociedad mercantil o contrato de transporte, contrato de arrendamiento del vehículo de transporte de carga. Estos trabajadores se someten a las condiciones que le son impuestas, incluso, emitiendo facturas como autónomos (monotributistas inscriptos en el IVA), por la necesidad de acceder y conservar empleo, en el contexto del desempleo estructural.

Estas formas no son novedosas, son resucitadas de un pasado secular, son la actualización de las creadas en el siglo XIX y principios del siglo XX que las luchas obreras y el progreso del Derecho del Trabajo, habían hecho olvidar: Estas tendencias se introducen en el derecho del trabajo creando nuevas figuras y nuevas reglas, que mediante yuxtaposición con las viejas normas avanzan y las van desalojando.

Recordemos que el contrato de trabajo asalariado nunca fue la única forma por la que una persona podía comprometerse a trabajar. En los albores del surgimiento del Derecho del Trabajo numerosos contratos civiles o comerciales habían tenido también como objeto la realización de un trabajo a cambio de una contraprestación económica. Este trabajo independiente era frecuente a principios del siglo XX, cuando la mayoría de los trabajadores eran campesinos (propietarios o pequeños comerciantes, artesanos o miembros de profesiones liberales). La historia posterior de este siglo ha sido la de un progreso constante del trabajo asalariado, y un retroceso correlativo del número de trabajadores por cuenta propia. En la mayor parte de los países, este movimiento, que se correspondía con el desarrollo del modelo fordista y, además, se vio favorecido por el desarrollo de los derechos sociales vinculados a la condición de asalariados

Ahora, aprovechando las transformaciones en la gestión de la empresa ya referida, conducen a un movimiento inverso de rebrote de la idea del trabajo por "cuenta propia" en desmedro al trabajo por cuenta ajena.

No cambia el concepto de dependencia sólo se ejerce el control en forma difusa y delegada.

La resultante es la tensión que se produce entre este interés patronal de utilización de aparentes figuras comerciales o civiles y la protección que otorga el derecho del trabajo.

Pero la aplicación del Derecho del Trabajo no puede resolverse dogmáticamente aportando a éste la protección de un estatuto laboral de segunda, otorgando algunas migajas, pero quitando lo esencial.

En otras palabras, el recurso al trabajo independiente, a la subcontratación o a la externalización de la mano de obra responde en una inmensa categoría de casos a simples estrategias de huida del Derecho del trabajo, y a la búsqueda de una reducción de costes.

Desde un punto de vista jurídico, estas transformaciones según Supiot, pueden identificarse principalmente en los tres niveles siguientes:

- a) el de la promoción y el desarrollo del trabajo por cuenta propia;
- b) el de la modificación del criterio de subordinación que caracteriza al contrato de trabajo;
- c) el de la externalización o la subcontratación del trabajo hacia empresas económicamente dependientes de un empresario principal.

VIII. EL CONCEPTO DE SUBORDINACIÓN HOY

8.1. Notas tipificantes.

Para la dilucidación de los casos, no hay que olvidar las tempranas definiciones acerca de la Relación de Trabajo señaladas por el Maestro De la Cueva, que sirven de iniciales pautas interpretativas, y cuyas notas son: (18)

- 1) El hecho constitutivo de la relación de trabajo, generalmente, es la prestación del trabajo subordinado. Puede nacer un contrato 21 y 22 LCT.
- 2) El sólo hecho de la prestación de servicios deriva la aplicación de las normas de Derecho del Trabajo. Es un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad derivan de la prestación del trabajo y que deriva de la ley LCT. La prestación del trabajo crea una situación productora de los beneficios del trabajador, que no depende de éste ni del patrón, aunque siempre existe como antecedente un acto jurídico.
- 3) La prestación de trabajo crea una situación jurídica objetiva.
- 4) La relación de trabajo nace de un estado de necesidad.
- 5) El acuerdo de voluntades patronal-trabajador no es el rector de la vida de la relación.
- 6) El convenio trabajador empresa no es óbice para que el trabajador sostenga que la realidad de su prestación configura un trabajo subordinado.
- 7) Existe una autonomía de la relación laboral con respecto a los actos jurídicos que pudieran generarla: una simple promesa de trabajo, un contrato escrito o la incorporación del trabajador a su centro laboral.

La fijación de la esencia de la relación del trabajo ha permitido eludir las fórmulas patronales de simulación, ya que ciertos criterios restrictivos apoyaban la actuación empresarial (patronal) de sustraerse a las responsabilidades que en la prestación de servicios personales derivan de las normas de trabajo.

Por ejemplo, en tiempos pretéritos en el caso de que el trabajador desempeñara tareas para dos o más patrones, no podía aceptarse que en algunos de los casos existiera relación laboral por no haber una dependencia económica exclusiva. Otra idea peregrina era que si los conocimientos del trabajador eran superiores a los del patrón, ello excluía la posibilidad de que hubiera dirección y, por lo tanto, permitió negar la naturaleza laboral de la relación.

Más que las formas es la realidad la que determina la naturaleza y el contenido de la relación de trabajo, independientemente de la denominación que las partes le hayan dado: contrato de sociedad; mandado gestión de negocios; compraventa o arrendamiento de servicios. La relación de trabajo conserva inalterable su naturaleza y las instituciones protectorias y solidarias.

Se integra así un valioso marco de preservación de la dignidad humana frente a los estragos de libre mercado del trabajo.

Se trata de una adecuada afirmación individual del trabajador que propicia la concertación entre la libertad y el poder. (19)

Finalmente, también completan el cuadro, las enseñanzas de Supiot, cuando refiere la relación de trabajo como una relación entre uno que ha de mandar y otro que obedece. Es decir, que la cuestión del poder se halla en el corazón mismo del derecho del trabajo. La subordinación del trabajador que sirve para caracterizar al contrato de trabajo, es más que un simple criterio técnico de clasificación: es la piedra angular de un derecho que tiene como objeto esencial el marcar en ejercicio del poder que confiere a una persona sobre otra y es que este poder subvierte los grandes principios sobre los que reposa el derecho de obligaciones y contratos: principio de igualdad de las partes y principio de libertad contractual. Allí donde el derecho de obligaciones postula la autonomía individual, en el derecho del trabajo organiza la sumisión de la voluntad. La caracterización del contrato de trabajo no ha de buscarse en la pareja "beneficio/dependencia económica", sino en la pareja "**autoridad/subordinación**". La noción de subordinación o su reverso lógico la noción de dirección, designan así una dirección jerárquica entre el empresario y el trabajador: el segundo debe obedecer las órdenes del primero. (20)

Para la mayoría de la población el contrato de trabajo, no es una posibilidad sino una necesidad. La realidad desmiente la libertad del consentimiento de quien se compromete en el contrato de trabajo. La única libertad del trabajador en el marco jurídico es la libertad de elegir el empresario al que subordinarse e incluso esto depende del estado del mercado de trabajo. El trabajador sólo tiene una cosa para vender y en un único mercado. No puede abandonar a la clase entera de los compradores, sin renunciar a vivir. (21)

En el contrato civil la voluntad se compromete, en el contrato de trabajo se somete. El compromiso manifiesta la libertad, la sumisión la niega. Por lo tanto no cabe esperar que se hallen intactos en el Derecho del Trabajo los principios jurídicos que implica la autonomía de la voluntad.

En la economía-red es cada vez más probable acceder a las diversas formas de propiedad en lugar de comprarlas, insistíamos en que la propiedad tangible será crecientemente marginal para el ejercicio del poder económico, y que la propiedad de intangibles se convierte velozmente en la fuerza definitoria de una nueva era sustentada en el acceso. En forma de patentes, derechos de propiedad intelectual, marcas registradas, secretos y relaciones comerciales, las ideas se utilizan para forjar un nuevo tipo de poder económico compuesto por megaproveedores que controlan redes de usuarios en expansión. (22)

Estas nuevas características producen un aumento del poder empresarial y para elusión de las normas laborales.

Este aumento del poder patronal se refuerza bajo la influencia de tres factores. En primer lugar, el empleo precario, en estos trabajos además del poder habitual de dirección del empresario añade su poder de prorrogar o expirar el contrato, se ordena más fácilmente la mano de obra dócil a las pretensiones del dador de trabajo. El empresario está en condiciones de disuadirles de afiliarse a un sindicato, participar en huelgas o acciones colectivas, rechazar trabajo suplementario.

En segundo lugar el desempleo lleva a los asalariados a condiciones de empleo que rechazarían si contaran con facilidad para obtener otro trabajo. El tercer factor es el deslizamiento de numerosos empleos de las grandes empresas hacia las medianas y pequeñas. Este modelo se ve favorecido por la política de externalización del empleo. (23)

Ahora bien, las transformaciones de la práctica del poder en la relación de trabajo han derivado en tornar más difusas las notas que tipifican el trabajo subordinado. La tendencia de la jurisprudencia en los últimos años ha sido evitar que la autonomía de que gozan algunos trabajadores permita excluirlos del campo de aplicación del Derecho del Trabajo. Esta política jurisprudencial ha llevado a una evolución de la noción de subordinación. Esta ya no resulta únicamente de la sumisión a unas órdenes en la ejecución propiamente dicha del trabajo, sino también en la integración del trabajador en una organización colectiva del trabajo definida por y para otros. Desde el momento que el trabajador tiene cierta autonomía en la ejecución del contrato, para caracterizar su contrato hay que comprobar si existen otros indicios que revelen su posible subordinación. Es la técnica llamada del **haz de indicios**, que se ha convertido en una característica común del Derecho del trabajo en los países europeos. Dicha técnica no consiste en verificar que todos los indicios se encuentran en la situación analizada, sino por el contrario, en inducir de la unión de varios de ellos la existencia de un vínculo de subordinación.

Los indicios que utiliza la jurisprudencia sueca son:

- el interesado se compromete a ejecutar personalmente el trabajo;
- en la práctica realiza el trabajo él mismo;
- su compromiso supone una disponibilidad para realizar tareas futuras;
- la relación entre las partes tiene una cierta permanencia;
- la relación de trabajo tiene una cierta exclusividad;
- el interesado está sometido a órdenes o a un control de la otra parte en los que se refiere al método, el lugar o el tiempo del trabajo;
- los medios de trabajo son apartados por la otra parte;
- los gastos profesionales están a cargo de la otra parte;
- el trabajo es remunerado;
- el trabajador está en una posición económica y social equivalente a la de un asalariado.

La ampliación del criterio de subordinación ha permitido así la asalarización de gran número de puestos de trabajo. El Derecho del trabajo ha dejado de ser derecho de los obreros o de los empleados para convertirse en el Derecho común de toda relación laboral. Esta evolución, debida en particular a consideraciones relativas a la Seguridad Social, ha tenido como efecto aumentar la heterogeneidad de la población asalariada. Esta heterogeneidad ha favorecido, a su vez, un movimiento de fragmentación del Derecho del Trabajo. (24)

La distensión del vínculo entre subordinación y trabajo por cuenta ajena ha determinado que los trabajadores que gozan de gran autonomía tener la protección del derecho del trabajo mientras que los trabajadores más vulnerables, los precarizados, se ven privados en la totalidad o en parte del Derecho del Trabajo o incluso se ven expulsados por la simulación de una falsa autonomía.

Los progresos de la autonomía en el trabajo constituyen la cara alegre de la evolución actual. Se explican por el desarrollo de las nuevas tecnologías, la elevación del nivel de formación de los trabajadores, los nuevos métodos de gestión participativa, etc. Allí donde la organización en red tiende a sustituir a la organización piramidal, el poder se ejerce de forma diferente: mediante una valoración de los productos del trabajo y no mediante órdenes sobre su contenido. De este forma, los trabajadores están más sometidos a obligaciones de resultados que a obligaciones de medios. La consecuencia es una mayor

flexibilidad en la ejecución de su trabajo y una liberación de su capacidad de iniciativa. La coacción no desaparece, se interioriza. Un número creciente de trabajadores asalariados desarrolla su actividad en condiciones que no difieren sensiblemente, en la práctica, del trabajo independiente de un subcontratista. (25)

La sumisión a órdenes ya no se puede considerar como el elemento característico del asalariado, existirían otras notas: Vg.

- trabajo realizado personalmente, sin ayuda de colaboradores;
- trabajo realizado por cuenta de un solo empresario;
- trabajo realizado básicamente sin capitales propios;
- trabajo integrado en una organización ajena.

El criterio de ajenidad consistiría en sustituir el criterio de la subordinación jurídica por el de integración en una empresa ajena.

Es dudoso, en cualquier caso, que un criterio único baste algún día para caracterizar el trabajo asalariado. No se trata de una situación que existe en sí, sino de una construcción jurídica en cambio permanente.

La dependencia económica del subcontratista respecto de la empresa principal puede llevar en algunos casos al fracaso de este principio. Habría que realizar una investigación más profunda sobre las relaciones triangulares que se desarrollan en la práctica, entre empresas principales, empresas dependientes y trabajadores de dichas empresas. **En general, conviene hacer más efectivo el Derecho del trabajo en el marco de las redes de empresas.**

De forma general, conviene evitar la existencia de una fractura entre los asalariados bien tutelados por un contrato de trabajo y las personas que trabajan con contratos de otro tipo, que les confieren una protección inferior. Una de las funciones históricas fundamentales del Derecho del trabajo ha sido la de garantizar las condiciones de cohesión social (26).

8.2. El fraude laboral en la actualidad

Por otro lado, quienes defienden la tesis de la subcategoría jurídica que estamos analizando soslayan el análisis de la fluida imaginación de la gestión empresarial que introduce nuevas (y viejas) formas de fraude laboral. Actos de huida del derecho del trabajo que son aplicados a categorías enteras de trabajadores para eludir el marco de la protección laboral.

Siempre ha existido una tendencia general a evadir el cumplimiento de la legislación protectora, máxime cuando su imperatividad e irrenunciabilidad, unidos a los costos de las cargas sociales son un acicate para intentar violarla. Ante el fraude laboral la ley protege al trabajador, a pesar suyo, haciendo caer el acto fraudulento no obstante la complicidad pasiva o activa del trabajador y aplicando automáticamente las normas imperativas afectadas (27).

Así, a los trabajadores predominantemente intelectuales como docentes, profesionales (médicos, arquitectos, abogados, psicólogos) y periodistas se les obliga “facturar” como si fueran relaciones autónomas. Tan extendida es esta práctica en típicas relaciones de trabajo, disfrazadas como locación de servicios, que en la jerga entre sus miembros se autodenominan “factureros”.

En este sentido, la jurisprudencia ha señalado que si el trabajador que debió insertarse con su propio trabajo en una organización de trabajo ajena, cumpliendo servicios y actividades propias de la empresa periodística demandada sin que fuese acreditada la

condición de empresario del actora, pues incumbía a la codemandada la acreditación de la existencia de una empresa periodística como elemento para destacar el carácter laboral del vínculo, Y no obsta a ello el que el periodista percibiera honorarios que emitiera facturas y que de lo debería inferirse que nunca se habría considerado como un empleado en relación de dependencia. Corresponde al juez mediante el examen de los hechos cuestionada y valoración de la prueba desentrañar la verdadera figura jurídica que prevalece en una determinada situación -atendiendo al principio de primacía de la realidad- por encima de las opiniones o de la calificación que las partes le atribuyan a aquella. (28)

El caso de los profesionales y los médicos en particular se configura la llamada “explotación de las vocaciones” que señalara Enrique Fernández Gianotti.

Cuando desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación se denuncia que cerca del 40% de la población económicamente activa está fuera del marco legal, es hora nuevamente de advertir que, entre las figuras jurídicas que se adoptan para burlar los contratos de trabajo, está el contrato de locación de servicios. Este renacer regresivo de la locación de servicios no es excepcional, sino harto frecuente a la luz de la permisividad de la autoridad administrativa del trabajo en todos los niveles y ciertas vacilaciones minoritarias de la jurisprudencia. (29)

Los profesionales liberales, cuando sus funciones son apropiadas en forma directa o mediante interposición de terceros, en una relación permanente que recibe una remuneración de la que depende alimentariamente no difiere de ningún otro trabajador en cuanto al amparo de las normas de los artículos 13,14, 21, 22 y 23 de la LCT. Por encima de las formas y calificaciones en cada caso rige el contrato realidad.

En el caso de los profesionales y específicamente los médicos, se aprovecha para simular otra relación distinta a la relación de trabajo, el hecho peculiar de que las nociones clásicas de dependencia laboral, es decir la dependencia técnica, jurídica y económicas se presentan con menos nitidez que en otras actividades, en la medida que dichas características aparecen atenuadas, ya que el poder dirección se ejerce en forma distinta con relación a otros dependientes y en ocasiones estos trabajadores se ven obligados al pluriempleo por necesidades alimentarias.

La tendencia moderna no es hacia el desarrollo del trabajo autónomo de los profesionales, sino que están crecientemente proletarizados, con solo diferencias de ropaje con los demás trabajadores. Se va modificando la realidad social y el profesional universitario ya casi no puede optar para ser un trabajador autónomo, por el contrario, se ve compelido, cada vez más, a integrarse a una organización productiva, como un dependiente más.

En definitiva, cuando el profesional liberal permite que sus tareas sean apropiadas en forma directa o triangulada o con la intermediación apropiativa de terceros en una relación continuada y permanente que lo coloca en situación de depender alimentariamente de las remuneraciones alcanzadas, no difiere de ningún otro trabajador en cuanto a las protecciones que prescribe el art. 14 bis de la Constitución Nacional. (30)

En este sentido la jurisprudencia ha ido abriendo un camino. “Al reconocerse la prestación de servicios de servicios entra en juego la presunción contenida en el art. 23 de la ley de contrato de trabajo, acerca de la existencia de un contrato de trabajo (en el caso, los actores trabajaron como profesionales en el centro médico de la demandada). Cabe considerar que los profesionales médicos tenían una relación de subordinación si actuaban bajo las directivas y siguiendo las indicaciones de la demandada, cumplían un horario y atención de pacientes designados por la jefatura del centro médico y, ponían su

aptitud profesional específica integrándose a la empresa demandada para el cumplimiento de sus fines, mediante el pago de una contraprestación. El ejercicio de una profesión liberal no es obstáculo para que se perfeccionen un contrato de trabajo si las tareas tienen habitualidad y continuidad, con incorporación de trabajo que le es ajena a quien las presta, no siendo la exclusividad un elemento esencial del contrato de trabajo en relación de dependencia. El hecho de que los actores no hayan hecho reclamo sobre la calificación del vínculo con anterioridad a los hechos de la litis, carece de relevancia en virtud de lo dispuesto en el art. 58 de la ley de contrato de trabajo (DT, 1974-805, t.o. 1976-238), según el cual no se admitirán presunciones en contra de cualquier trabajador que conduzca a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier modo. (31)

La pretensión de excluir a los profesionales médicos de la normativa legal del artículo 23 de la LCT no reconoce fundamento jurídico en el marco de dicho ordenamiento, vulnerando el principio protectorio que informa el ordenamiento laboral y desconociendo en la práctica la directiva del artículo 14 bis de la Constitución nacional. La sola circunstancia de ser un profesional del arte de curar no permite inferir, por esa sola condición, que no puede estar a las órdenes de una entidad médica. Así se ha dicho que..."Lo significativo para determinar si se está en presencia de un contrato de trabajo, lo constituye el desempeñarse bajo subordinación jurídica por cuenta ajena, y el pago de una remuneración. La incorporación de un profesional médico a un establecimiento médico, se involucra con el desenvolvimiento de su propio giro, con lo cual es un trabajo prestado en tal marco, y debe considerarse en principio incorporado al desarrollo de la actividad normal y habitual, y la persona que lo cumple integrado como trabajador, salvo que se desplace esa calificación, que surge de proyectar en el caso la presunción que prevé el Art. 23 de la ley de contrato de trabajo. (32).

La circunstancia de que el profesional facture sus servicios en concepto de honorarios, es irrelevante para determinar la existencia de relación laboral, toda vez que la relación de trabajo es un contrato realidad, en el que lo determinante son los hechos tal como se dan, y no lo que las partes quieren decir de su relación o de las denominaciones o formas que, de buena o de mala fe, adoptan para poner un velo sobre lo realmente ocurrido. (33)

También dijeron los jueces que existe relación de dependencia entre un árbitro de básquet y la Federación regional de Básquet de la Capital Federal, si quedó demostrado que las prestaciones de servicio realizadas por el accionante reunía las notas típicas de un vínculo dependiente, amparado por el derecho laboral. O sea, someterse a su poder disciplinario quien controlaba su comportamiento y aplicaba sanciones del caso. El hecho de que los aranceles le fueran abonados por los distintos clubes no cambia esta relación pues tales instituciones integraban la federación y ese hecho no iba en desmedro de la facultad organizativa de la accionada. (34)

El hecho de ser un profesional universitario no sólo no empuja la posibilidad de establecer una relación laboral del tipo dependiente, sino que el tampoco es óbice para que rija la presunción del artículo 23 LCT ya que aún las profesionales tradicionalmente consideradas como liberales han sufrido sensibles modificaciones en su desenvolvimiento e inserción en el campo social, pudiendo afirmarse que la excepcionalidad que antes se asignaba al desempeño como dependiente de personas con esa capacitación o habilitación hoy ya es un fenómeno común. (35)

A pesar de lo dicho, no faltan juristas que se encargan de promover el renacer de las locaciones de servicios, dándoles una importancia y significación que no se corresponden

con los seis artículos que el Código Civil (Arts. 1623/1628) le dedica directamente. En este sentido, coincidimos que no puede considerarse subsistente a la locación de servicios como relación contractual típica distinta de la relación de trabajo. (36)

También sucede con los fleteros a los que dogmáticamente se les aplica la figura del “contrato de transporte” en todos los casos como si fuera un “porteador” que realiza el transporte a cambio de un flete, cuando en realidad es un trabajador subordinado que transporta productos bajo las instrucciones de un patrono. Aunque posea una herramienta de trabajo propia, en la medida que ejecute el trabajo en forma personal, sin empleados ni organización empresaria propia, pero está puesta su fuerza de trabajo al servicio de una organización empresaria ajena se trata de una relación subordinada. En este caso, habrá que estar siempre atento a las cuestiones de hecho y prueba, pero nunca calificar a priori esta relación como “paralaboral” o empresaria.

El contrato de arrendamiento ha sido frecuentemente utilizado para encubrir relaciones laborales. A una variedad de casos, desde el arrendamiento del vehículo, por parte de quien en definitiva es un conductor subordinado.

Se encubre el trabajo del viajante de comercio, distribuidores de bebidas gaseosas, vendedores ambulantes, conductores de transporte, bajo la apariencia de una compraventa mercantil. El trabajador no es calificado como tal, “es un comerciante” que compra mercancía a una empresa y luego la vende en las condiciones determinadas por ésta, obteniendo una “ganancia” o “comisión mercantil”. En este tipo de contratos las empresas hacen firmar a los “concesionarios” o “distribuidores” de bebidas, reparto de gas doméstico, etc. generalmente que simulados los vínculos con el dador de trabajo, como una locación de servicios, de obra, sociedad mercantil.

También se utiliza la figura del socio comanditario en las sociedades comanditarias, que esconden la existencia de una relación de trabajo y que no excluye la aplicación de ésta última en la medida que la actividad del comanditario es ejercida como trabajador dependiente de la sociedad (Artículos 21, 22, 23 y 27 LCT)

También constituye una práctica fraudulenta vulgar la de disfrazarla como integrantes de una sociedad comercial a las personas que en grupo ofrecen su trabajo en forma personal. Como técnica jurídica de inhibición de estas prácticas el artículo 102 de la LCT prescribe que el contrato por el cual la sociedad, asociación en comunidad de personas, con o sin personería jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un tercero en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos. Se trata de otras de las técnicas jurídicas antifraude que la LCT tiene previsto para evitar la simulación de una relación laboral oculta bajo el disfraz de integrar una sociedad o asociación, son considerados integrantes de un equipo en los términos del artículo 101 de la LCT.

También son aplicables otras disposiciones como los artículos 25, 27, 29, 30 y 31 de la LCT, con las limitaciones propias de las sucesivas mutilaciones normativas a que fue sometida la LCT desde su sanción en 1974.

En las referencias a las nuevas formas de simulación de la contratación laboral no cabe omitir a la utilización del trabajo a distancia aprovechando las nuevas tecnologías, en especial, las telecomunicaciones y la informática. Hasta la década pasada el desarrollo de la relación laboral, en su casi mayoría, era puertas adentro de la empresa. La externalización del trabajo, como venimos refiriendo, produjo fracturas provocando la

novedad de que la relación pueda prestarse desde cualquier parte del mundo y desarrollarlo para cualquier empresa. El valor agregado de esta nueva relación está en la manipulación de la información que permite disgregar la actividad laboral y modificar las relaciones de empleo típico hasta ese entonces conocidos. No cabe duda que la atipicidad que caracteriza al teletrabajo escapa a la rigidez normativa ideada para el trabajador fabril y exige un tratamiento diferenciado, para evitar el fraude y los abusos.

Esta innovadora forma de organización del trabajo impone la regulación adecuada tendiente a impedir, como sucede en algunos países, que a los teletrabajadores se los califique jurídicamente como trabajadores autónomos, en casos en los que se esconde una verdadera relación laboral con peculiaridades propias pero dependiente al fin.

Tendiente a evitar subterfugios de evasión a la reglamentación deben dictarse normas claras, orientadas a señalar las pautas indispensables que impida que la relación sea arbitrariamente calificada como trabajo autónomo en los casos en que las características propias de la relación exijan sumisión al régimen laboral. Este presupuesto sustantivo tenderá a evitar que sean burladas las normas laborales.

Oportuna sería la creación de un estatuto jurídico específico para reglar las tareas del teletrabajador y, en forma más ambiciosa, es recomendable su tratamiento en el orden internacional tendiente a evitar la vulneración de normas locales. La forma de ejecución de la prestación agrega un plus de complejidad a esta nueva forma de trabajo y, es por ello, que se impone, aún más, la necesidad de la precisión de la regulación para intentar despejar en la forma más acertada la dificultad de escuadre jurídico. (37)

No debe olvidarse que la forma clásica de fraude al contrato de trabajo fue enmarcado, adrede, en figuras no laborales. La ley de contrato de Trabajo posee importantes herramientas que no pueden ser desestimadas por los operadores jurídicos. La primera es el artículo 14 de la ley de contrato de trabajo que fulmina los casos de simulación o fraude laboral. En segundo término, el artículo 23 al prescribir que “el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar el contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”

IX.- COLOFÓN

Más que las formas es la realidad la que determina la naturaleza y el contenido de la relación de trabajo, independientemente de la denominación que las partes le hayan dado: contrato de sociedad; mandado gestión de negocios; compraventa o arrendamiento de servicios. La relación de trabajo conserva inalterable su naturaleza y las instituciones protectorias y solidarias.

Deben calificarse los vínculos a la luz de las circunstancias del caso, desanudando la madeja de la multiplicidad de subterfugios elusivos, utilizando para ello el bagaje teórico acumulado el Derecho del Trabajo y, en especial, el concepto histórico de subordinación.

Corresponde integrar un valioso marco de preservación de la dignidad humana frente a los estragos del libre mercado de trabajo.

Se trata de una adecuada afirmación individual del trabajador que propicia la concertación entre la libertad y el poder.

Es necesario desmitificar los mitos que se quieren crear, en una nueva onda expansiva de la flexibilidad laboral, bajo la excusa de proteger a los trabajadores de las llamadas “zonas grises” o integrantes del Sector No Estructurado de la economía.

Para esta función es menester, teniendo también presente las secuelas de los 90, los avances consolidados en el campo fáctico y legislativo por la flexibilidad laboral para descifrar los nuevos modos de producir y ejercer el poder empresario en las relaciones de trabajo.

Es necesario impedir que en el campo del derecho individual del trabajo, la expansión del concepto de fractura de la relación de subordinación, estableciendo dos categorías entre los asalariados bien protegidos por un contrato de trabajo y las personas que trabajan con contratos de otro tipo a los que se le otorga un amparo inferior.

Es por ello que corresponde intentar, frente a todos los casos que nos presenta la heterogénea realidad de las relaciones de trabajo, una interpretación que mejor cumpla la esencia del Derecho del trabajo: es decir, el ideal de tutela.

Una vez más, cabe poner de relieve que una de las características fundamentales del Derecho del trabajo ha sido el de garantizar las condiciones de protección a los más vulnerables y ser vehículo de la cohesión social.

Citas bibliográficas

- 1) Adriana Marshall RIT, Nro. 1994, Pág 60 y sucesivas.
- 2) Conforme Guibourg Ricardo, D.T. 1999-B pág. 1755.
- 3) Mario Rapaport comenta que la UIA en 1905 se oponía al pago de los jornales del descanso dominical promovido por el proyecto de ley del diputado Alfredo Palacios. Rapaport, Mario; Historia Econ., Política y Social de la Argentina, 1880-2000, Ed. Macchi, pág. 57)
- 4) Cuenta Sebrelí que el ala reformista del roquismo es encabezada por sus ministros Indalecio Gómez y Joaquín V. González elevaron al Congreso un proyecto de Código del Trabajo elaborado por José Ingenieros y del Valle Iberlucea, que por la presión de los industriales y el ala derecha del conservadurismo se impidió su aprobación. En cambio fue sancionada la Ley de Residencia propuesta por el Senador Miguel Cané que permitía la expulsión de extranjeros por motivos políticos, completada luego por la ley de Seguridad Social que legalizaba la represión obrera. Sebrelí Juan José, Crítica de las Ideas Políticas Argentinas, Ed. Sudamericana.
- 5) Schick, Horacio, El neolaboralismo, adaptabilidad sin protección, Ponencia Oficial a las Jornadas de Derecho Laboral, Concepción del Uruguay, 1994.
- 6) Conesa, Eduardo R. Desempleo: Precios relativos y crecimiento económico, Editorial Depalma pagina 269 y siguientes.
- 7) Supiot, Crítica del Derecho del Trabajo, Informes y Estudios editado por el Mtrio. De Trabajo y Asuntos Sociales de España, pág. 20.
- 8) Viana Marcio Tulio, El nuevo Modelo Económico y la destrucción de los derechos laborales en Brasil, publicado en los Anales de las Jornadas de Derecho laboral, Mar del Plata, Año 1999.
- 9) Rifkin, Jeremy; La era del acceso. La revolución de la nueva economía, Ed. Paidós, pág. 74.
- 10) (Conforme Viana Marcio Tulio, op. Citada)
- 11) (Hansenne Michel Memoria de la 78 Conferencia Internacional del Trabajo “El dilema del sector no estructurado” 1991. OIT
- 12) Prealc Documentos de Trabajo, Diciembre de 1986, Setiembre 1986. Febrero 1987.
- 13) Conf. Galín, Pedro. Precarización del empleo en Argentina en “El empleo precario en Argentina”. M.T.S.S. - O.I.T. – C.I.A.T., mayo 1988.
- 14) Galín, Pedro, op. Citada en 13.
- 15) Simón, Julio, citado en “Trabajo dependiente una disyuntiva inapelable, A propósito de la ponencia de Alan Supiot en el reciente VI Congreso Europeo del Derecho del Trabajo,” DT 2.000-A, pág. 975.

- 16) Candal, Pablo, El concepto de dependencia laboral y la protección del trabajo en la era posindustrial, DT, 2.001-A, pág. 53 y siguientes.
- 17) Ferreirós, Estela, Formas de extinción del contrato de trabajo y flexibilización horizontal, DL, Nro. 208,T.XVI, pág. 1045.
- 18) De la Cueva, Mario, citado por Del Buen L Néstor, Derecho del Trabajo, pág. 568
- 19) Héctor Santos Azuela, Derecho del Trabajo, pág. 30
- 20) Supiot, Alain, Crítica del Derecho del Trabajo, pág. 133, 134, Editado por el Mterio de Trabajo y Asunto Sociales.
- 21) Supiot, op. citada, pág. 141.
- 22) Rifkin, op citada.
- 23) Supiot, op. Citada en anterior
- 24) Conforme Supiot op. Citada en anterior.
- 25) Trabajo y Poder Privado, en Trabajo y Empleo, Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del Trabajo en Europa, Trabajo colectivo Coordinado por Alain Supiot, pág 48.
- 26) Recomendación del Comité de Expertos, op citada obra coordinada por Supiot)
- 27) Roberto García Martínez. El fraude laboral en la LCT, pág. 3.
- 28) CNAT, Sala VII Sentencia 36.228 del 8.07.02, "Aznares Chiana Carlos Alberto c/Editorial Perfil y otro s/Despido"
- 29) Conforme Cornaglia, Ricardo, Errepar DEL Diciembre 02, pág. 1022.
- 30) Conforme Cornaglia, Ricardo, op. Citada, pág. 1035.
- 31) CNAT, Sala VII, 2001, 02.21. Parrilla Luis A. y otros c/Obra social del Personal Telefónico y otro, publicado por suplemento La Ley de la Revista del Colegio público del Abogados de la Capital Federal, Nro. 20, Noviembre del 2.002.
- 32) Adla, XXXIV-D, 3207; XXXVI-B, 1175.
- 33) Conforme C.N.A.T. Sala II, Noviembre 6 de 1997, Chamorro Arguello Celso c/Emergencias S.A. La ley Lunes 22.03.1999, pág. 7.
- 34) C.N.A.T., Sala V, Expte. 4.974/01 Sentencia 65.985. 26.09.02 Domingo Ricardo c/Federación Regional de Básquetbol de la Capital Federal s/despido.
- 35) C.N.A.T. Sala X, Expte, 10229/01, Sentencia 10.832, 17.07.02 "Nicolí Carlos c/Dondecaedro S.A., y otros s/despido.
- 36) Conforme Cornaglia, Ricardo, op. Citada pág. 1020.
- 37) Trabajo a distancia como actividad dependiente. Por Liliana Mónica Tarbuch, Publicación informática, El Dial, diario Informático Jurídico del Miércoles 11 de diciembre de 2002 – Año V – Nº 1185.