



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



FACULTAD DE
DERECHO

EL FUTURO DEL DERECHO DEL TRABAJO HACIA LA EXTENSIÓN DE LA COBERTURA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Tesis de doctorado presentada al Programa de Doctorado en Derecho,
Facultad de Derecho de la Universidad de la República, como parte de los
requisitos necesarios para la obtención del título de Doctor en Derecho.

Cristina Mangarelli

Director de Tesis:

Antoine Jeammaud- Profesor Honorario de la Universidad Lumière -Lyon 2

Doctorado en Derecho

Facultad de Derecho. Universidad de la República

Montevideo. Uruguay

Abril de 2025

Agradecimientos

Agradezco al Director de esta tesis doctoral Profesor Antoine Jeammaud por sus consejos, su dedicación y apoyo en todo momento.

Agradezco a las y los colegas que me han enviado material en el tema de investigación.

También agradezco al Departamento de Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República por la colaboración en la búsqueda de material para la tesis, y en particular a la Bach. Mariana Haller por su colaboración en las citas y referencias bibliográficas de acuerdo a normas APA.

Resumen

El tema de cobertura del Derecho del Trabajo, en tanto Derecho que protege exclusivamente el trabajo subordinado, siempre estuvo en la consideración del futuro de este Derecho. Esta tesis investiga si ante los cambios en la organización del trabajo, los trabajadores autónomos requieren de protección laboral. Y en ese caso, se plantea si la extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo debería comprender todo el estatuto protector o en forma selectiva algunos derechos. Se parte del estudio de las insuficiencias del sistema binario adoptado por el Derecho del Trabajo, que protege al trabajo subordinado y excluye al autónomo. Se analiza en forma comparativa la extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo en algunos países (España, Francia, Italia, Reino Unido y Chile) que aplican un grupo de derechos al trabajo autónomo, en algunos casos a través de categorías intermedias. Se identifica una tendencia a nivel internacional y en los países estudiados de extensión de la cobertura Derecho del Trabajo a los trabajadores autónomo, con la aplicación selectiva de derechos laborales. Se sostiene que dicha extensión no afecta los fines y las funciones del Derecho del Trabajo, manteniéndose su esencia protectora, ahora ampliada atravesando la frontera tradicional. Se indaga con referencia al derecho uruguayo, la evolución de la subordinación y del trabajo autónomo. Ante el hallazgo de un aumento del trabajo por cuenta propia en los últimos años y las carencias de protección, se propone aprobar una ley que proteja a los trabajadores autónomos, con un grupo de derechos individuales y colectivos, con fundamento en el art. 53 de la Constitución que establece que el “trabajo” y no solo el subordinado, está bajo la protección especial de la ley. Se fundamentan los derechos colectivos de los trabajadores autónomos en los arts. 39 y art. 57 de la Constitución. Se analiza la ley N°20.396 de 13.02.2025 que reconoce derechos laborales y colectivos a los trabajadores autónomos que prestan tareas mediante plataformas digitales de reparto y de transporte de pasajeros. Se concluye que la extensión del Derecho del Trabajo en forma selectiva a trabajadores autónomos ya acontece en Uruguay, con la aplicación de los Convenios internacionales de trabajo ratificados que resulten aplicables a los trabajadores autónomos de acuerdo a su texto, y con la ley N°20.396 de 13.02.2025. Se trata de una nueva y distinta tendencia extensiva del Derecho del Trabajo, ya que no se aplica todo el estatuto protector sino un grupo de derechos y alcanza a trabajadores fuera de la frontera tradicional. También se propone que se apruebe

una ley de promoción de la negociación colectiva de los trabajadores autónomos comprendidos en la ley N°20.396.

Palabras clave: cobertura del Derecho del Trabajo, subordinación, trabajador autónomo, plataformas digitales

Abstract

The issue of the coverage of labour law, as a law that exclusively protects subordinate labour, has always been under consideration for the future of labour law. This thesis investigates whether, in the face of changes in the organisation of work, self-employed workers require labour protection. And in that case, the question arises whether the extension of labour law coverage should cover the entire protective statute or selectively some rights. It starts with a study of the inadequacies of the binary system adopted by labour law, which protects subordinate work and excludes the self-employed. A comparative analysis is made of the extent of labour law coverage in some countries (Spain, France, Italy, United Kingdom and Chile) which apply a group of rights to self-employment, in some cases through intermediate categories. A trend is identified at international level and in the countries studied of extending labour law coverage to the self-employed, with the selective application of labour rights. It is argued that this extension does not affect the aims and functions of labour law, maintaining its protective essence, now extended across the traditional border. With reference to Uruguayan law, the evolution of subordination and self-employment is investigated. In view of the finding of an increase in self-employment in recent years and the lack of protection, it is proposed to pass a law to protect the self-employed, with a set of individual and collective rights, based on Art. 53 of the Constitution which states that ‘work’ and not only subordinate work, is under the special protection of the law. The collective rights of self-employed workers are based on Art. 39 and Art. 57 of the Constitution. Law No. 20.396 of 13.02.2025 is analysed, which recognises labour and collective rights for self-employed workers who

provide services via digital delivery and passenger transport platforms. It is concluded that the extension of labour law selectively to self-employed workers is already happening in Uruguay, with the application of the ratified international labour conventions that are applicable to self-employed workers according to their text, and with Law No. 20.396 of 13.02.2025. This is a new and different extensive tendency of labour law, as it does not apply the whole protective statute but a group of rights and reaches workers outside the traditional frontier. It is also proposed that a law be passed to promote collective bargaining for self-employed workers covered by Law No. 20.396.

Key words: labour law coverage, subordination, self-employment, digital platforms

Abreviaturas

AJL	Anuario de Jurisprudencia Laboral
Bjn	Base de jurisprudencia nacional
BPS	Banco de Previsión Social
BSE	Banco de Seguros del Estado
CC	Código Civil
CGP	Código General del Proceso
DGI	Dirección General Impositiva
ECH	Encuesta Continua de Hogares
INE	Instituto Nacional de Estadística
JLTC	Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital
MIDES	Ministerio de Desarrollo Social
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
num.	Numeral
núm.	Número
N°	Número
OIT	Organización Internacional del Trabajo
Rev.	Revista
SCJ	Suprema Corte de Justicia
TAT	Tribunal de Apelaciones del Trabajo
TFVE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
UE	Unión Europea

Tabla de contenidos

INTRODUCCIÓN.....	10
--------------------------	-----------

Capítulo I

LAS INSUFICIENCIAS DE LA COBERTURA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LOS INTENTOS DE SUPERACIÓN	31
--	-----------

Introducción.....	31
-------------------	----

1. La cuestión de la cobertura del Derecho del Trabajo en el debate sobre el futuro de este Derecho.....	32
---	----

2. El vínculo entre un tipo de trabajo (el subordinado) y la construcción del Derecho del Trabajo. La exclusión del trabajo autónomo.....	35
--	----

3. La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo.....	41
---	----

4. Las insuficiencias del sistema binario. El aumento del trabajo autónomo. El trabajo entre la dependencia y la autonomía.....	44
--	----

5. La irrupción del trabajo a través de plataformas digitales ¿un nuevo escenario?	48
--	----

6. Una nueva y distinta extensión del ámbito de cobertura del Derecho del Trabajo.....	50
--	----

Conclusiones de este Capítulo.....	55
------------------------------------	----

Capítulo II

UN PROCESO DE EXTENSIÓN DE LA COBERTURA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN ALGUNOS PAÍSES	57
--	-----------

Introducción.....	57
-------------------	----

1. España.....	59
----------------	----

2. Francia.....	72
3. Italia.....	82
4. Reino Unido.....	90
5. Chile.....	95
Conclusiones de este Capítulo.....	107

Capítulo III

LA NUEVA Y DISTINTA EXTENSIÓN DE LA COBERTURA DEL DERECHO DEL TRABAJO

110

Introducción.....	110
-------------------	-----

1. ¿Se aprecia una corriente a nivel internacional de extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo a trabajadores autónomos con un grupo de derechos?.....	111
2. ¿Un nuevo Derecho del Trabajo? ¿Un núcleo común de derechos laborales aplicable a todos los trabajadores incluyendo a los trabajadores autónomos?.....	129
3. ¿La extensión parcial o selectiva de algunos derechos laborales a los trabajadores autónomos afecta los fines y las funciones del Derecho del Trabajo?.....	131
Conclusiones de este Capítulo.....	135

Capítulo IV

HACIA LA CREACIÓN DE NUEVAS CATEGORÍAS Y DE NUEVAS FORMAS DE PROTECCIÓN DEL TRABAJO EN URUGUAY

138

Introducción.....	138
-------------------	-----

1. La subordinación y su evolución.....	139
2. El trabajo autónomo y su evolución.....	144
3. El trabajo a través de plataformas digitales.....	156

4. ¿Nuevos requerimientos de protección del trabajo humano? ¿Hacia la creación de nuevas categorías jurídicas y de nuevas formas de protección del trabajo?.....	182
Conclusiones de este Capítulo.....	184

Capítulo V

EXTENSIÓN DE LA COBERTURA DEL DERECHO DEL TRABAJO A TRABAJADORES AUTÓNOMOS CON UN GRUPO DE DERECHOS

186

Introducción.....	186
-------------------	-----

1. El proceso de extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo en Uruguay.....	187
2. La protección especial del “trabajo” en la Constitución uruguaya. Incluye la protección del trabajo autónomo.....	194
3. ¿Se requiere en Uruguay extender la protección del Derecho del Trabajo a los trabajadores autónomos? ¿En caso afirmativo, cómo se extendería dicha cobertura?.....	198
4. El derecho de los trabajadores autónomos a constituir sindicatos, a afiliarse y a negociar colectivamente.....	201
5. ¿Cómo incide la ley N° 20.396 de 13 de febrero de 2025 en la cuestión de la extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo en Uruguay?.....	202
6. La nueva y distinta extensión del Derecho del Trabajo en Uruguay. ¿Un nuevo Derecho del Trabajo?.....	203
7. Propuesta de una legislación que reconozca derechos laborales a los trabajadores autónomos.....	205
Conclusiones de este Capítulo.....	207
CONCLUSIONES	209

INTRODUCCIÓN

1. Desde hace décadas se viene planteando en congresos y en trabajos académicos en todo el mundo el tema del futuro del Derecho del Trabajo. En algún momento se lo relacionó con la desaparición del trabajo humano, lo que conduciría a la desaparición de la estructura jurídica construida para regularlo. Sin embargo, pese a estos augurios y a las crisis que ha debido enfrentar a lo largo de toda su historia, el Derecho del Trabajo como conjunto normativo que regula el trabajo subordinado, se ha mantenido en las distintas regiones del mundo, aun con las especificidades y las diferencias de los ordenamientos jurídicos nacionales.

Deakin (2023) explica esa “persistencia” del Derecho del Trabajo, entre otras razones, por el impacto económico de las leyes que protegen al trabajo. Considera que las leyes protectoras del trabajo lejos de tener los efectos negativos que es común que se les adjudiquen, con frecuencia inciden en forma positiva en la innovación, la productividad, la participación en el mercado laboral y la igualdad de ingresos (p. 48).

La temática del futuro del Derecho del Trabajo es muy amplia. Se incluyen en ella entre muchas otras cuestiones, el avance de la automatización y la robótica en distintos sectores y actividades, la internacionalización de los vínculos laborales, las nuevas tecnologías aplicadas en la organización del trabajo y en los trabajos, la inteligencia artificial y los algoritmos utilizados en la gestión de las relaciones de trabajo, la informalidad laboral, la brecha de género, la protección del medio ambiente, la necesidad de empresas sostenibles.

En la discusión del futuro del Derecho del Trabajo siempre ha estado la consideración del trabajo objeto de protección y con ello los trabajadores protegidos. Esta rama del derecho refiere a la protección del trabajo subordinado. Se trata del tipo de trabajo que prevalecía en

la época en la que surgió la legislación social en los diversos países. El criterio de la subordinación “jurídica” fue el que terminó siendo preferido frente al de la subordinación técnica, social e incluso económica. Sin embargo, desde hace muchos años se cuestiona si la subordinación -en particular la subordinación jurídica-, debe seguir siendo el criterio de puerta de entrada de la tutela laboral, teniendo en cuenta que un elevado porcentaje de la población que trabaja queda fuera del ámbito de protección.

La temática de la cobertura del Derecho del Trabajo en su alcance objetivo (trabajo protegido) y subjetivo (trabajadores protegidos), se plantea hoy con más fuerza que en el pasado, en atención a las grandes transformaciones acontecidas en años más recientes en las formas de organización del trabajo, y en los trabajos.

Debe tenerse presente que, en el pasado, algunos autores sostenían que el contrato de trabajo, caracterizado por un trabajo personal, prestado bajo las órdenes y la dirección de un empleador, a cambio de una remuneración, iba a ser la figura jurídica predominante en las relaciones de trabajo humano, y que otro tipo de vínculos, que tenían que ver con un trabajo desempeñado en régimen de autonomía, como el arrendamiento de servicios, serían residuales. En este sentido, Plá Rodríguez señaló en 1978 que, el contrato de trabajo no había absorbido en su totalidad a la locación servicios, y que esta era una figura “residual”, mencionando a Martins Catharino, quien sostenía que la locación de servicios era un contrato con amenaza de extinción (p. 61).

A dicha conclusión se llegaba seguramente teniendo en cuenta la extensión que había alcanzado este Derecho en su desarrollo, amparando a trabajadores que, en su origen, se encontraban fuera de su protección, como los viajantes y vendedores de plaza, los trabajadores a domicilio, los profesionales universitarios, los empleados de dirección. De ahí que era frecuente que se hiciera referencia a la característica “expansiva” del Derecho del Trabajo.

En sentido similar, Romagnoli (1997) advirtió que

hasta no hace mucho tiempo prevalecía la idea de que la disciplina de la relación de trabajo a jornada completa y por tiempo indeterminado [...] debía funcionar como

modelo de las disciplinas de relaciones contractuales en las que se efectuase el intercambio entre trabajo y retribución (p. 493).

Sin embargo, esto no fue lo que aconteció en los hechos. El trabajo autónomo se mantuvo, esto es, una parte del trabajo humano siguió siendo desempeñado en régimen de autonomía, y en algunas regiones aumentó. Más allá del fraude o de las relaciones de trabajo encubiertas, trabajos que antes se desempeñaban en forma subordinada, comenzaron a prestarse en régimen de autonomía. Este fenómeno fue calificado de “huida” del Derecho del Trabajo.

En esta evolución tuvo que ver, además de las crisis económicas, la globalización de los mercados, los procesos de descentralización empresarial que han tenido lugar en todo el mundo, y los cambios en la organización del trabajo y en la producción. La “deslocalización” de las empresas (empresas que dejan los países de origen y se asientan en otros con menor protección laboral para disminuir costos de producción) también ha incidido en los cambios en el mundo del trabajo y ha puesto de manifiesto las carencias del sistema de la OIT para alcanzar algunos de sus objetivos.

Las crisis económicas dieron lugar a la aparición de relaciones de trabajo “atípicas” o distintas al modelo “típico” de relación de trabajo, caracterizado por un trabajo de duración indefinida, prestado en un local proporcionado por un empleador, que dirige el trabajo y lo remunera. El trabajo a tiempo parcial también fue la forma que encontraron muchos países de repartir el trabajo ante la situación de desempleo masivo que enfrentaban.

En algunos países, desde la legislación se comenzó a promover el trabajo autónomo, lo que aconteció en algunos países de Europa y de América Latina, como forma de creación de puestos de trabajo, pero también de huida, lo que incluso pudo incentivar en algunos casos las relaciones de trabajo encubiertas.

Las grandes transformaciones que han experimentado las formas de organización del trabajo y los trabajos, y el impacto de la tecnología en el trabajo han dado lugar a la aparición de nuevas modalidades de trabajo humano, esto es, nuevos trabajos y nuevos tipos de vínculos laborales. Estas nuevas modalidades se apartan del modelo “estándar” de relación de trabajo, constituido por un trabajo a tiempo completo, de duración indefinida,

desempeñado durante toda la vida laboral, en locales proporcionados por un empleador, en una estructura jerarquizada.

Cuando se analizó la cuestión del “Futuro del Derecho del Trabajo” en el X Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social celebrado del 9 al 13 de abril de 1989 en Montevideo, prestigiosos académicos de Europa y América que integraban el panel debatieron acerca de los cambios de este Derecho. En dicha oportunidad, Hernández Rueda (1989) hizo referencia al fin de modelo del trabajo en fábricas, al cambio tecnológico y a la necesidad de que el derecho atienda la realidad, incluso auguró que el Derecho del Trabajo desbordaría el trabajo dependiente (p. 15).

En el estudio realizado por un grupo de expertos europeos conocido como Informe Supiot (1999) que tenía por misión reflexionar sobre “El futuro del trabajo y del Derecho del Trabajo” en los países europeos, se advirtió acerca de las insuficiencias que presenta el Derecho del Trabajo para contemplar la realidad del trabajo humano al cubrir solamente un tipo de trabajo (el subordinado), y basarse en la diferenciación binaria trabajo subordinado/trabajo autónomo (pp. 302-305). En dicho Informe se encontró que la “zona gris” entre el trabajo dependiente y el autónomo se había extendido. Los trabajadores o empresas subcontratistas independientes desde el punto de vista jurídico, podían depender económicamente de la empresa principal, y los trabajadores jurídicamente dependientes se parecían cada vez más a los independientes.

Algunos autores comenzaron a advertir la aparición de un “tertium genus”, por lo menos en algunos países, que lo vincularon a los procesos de tercerización, pero también a los cambios tecnológicos y a las nuevas formas de desempeño del trabajo. La existencia de “categorías intermedias” entre el trabajo subordinado y el autónomo ha llevado a soluciones diversas en los países. Es así que, se hace referencia al trabajo “parasubordinado” en Italia, al “trabajo asimilado al subordinado” en Alemania, y al trabajador “autónomo económicamente dependiente” en España.

Además de la subordinación jurídica, otros criterios se vienen invocando para contemplar las dificultades que presenta la zona intermedia entre el trabajo subordinado y el autónomo, como la dependencia económica y la desigualdad contractual.

La aplicación del Derecho del Trabajo a todo el trabajo humano fue la solución postulada por muchos autores para atender las dificultades en la determinación de la naturaleza de la relación ante las insuficiencias de la subordinación jurídica como criterio incluyente para la tutela laboral. Con distinto alcance, se hizo referencia a un “derecho de la actividad profesional” (Javillier, 1997, p. 218), a un “derecho más allá del empleo” (Informe Supiot, 1999, p. 308).

2. Ya en el siglo XXI, la irrupción y el desarrollo del trabajo a través de plataformas digitales en todo el mundo ha vuelto a plantear, quizás con más fuerza que en el pasado, la cuestión de la cobertura del Derecho del Trabajo en lo que tiene que ver con el trabajo y los trabajadores que deben encontrarse amparados.

Algunos autores sostienen que, ante los cambios en las formas de organización y dirección del trabajo, corresponde “interpretar” las nociones de subordinación y de poder de dirección de un modo que atienda los cambios en la gestión empresarial. Otros, teniendo en cuenta las dificultades en algunos casos para precisar la naturaleza del vínculo, apuntan a reconocer algunos derechos a los trabajadores de plataformas digitales de servicios en algunas actividades, sin tener en cuenta si son subordinados o autónomos.

En la jurisprudencia, el trabajo a través de plataformas digitales ha dado lugar a distintas interpretaciones respecto de la calificación jurídica de la relación. Por ejemplo, en el caso de la plataforma digital de transporte Uber, en algunos países los tribunales han entendido que se trata de trabajadores subordinados y en otros han sostenido que son trabajadores autónomos. Y en el Reino Unido, se les ha asignado la categoría de “worker”, por la cual acceden a algunos derechos laborales.

En la legislación las soluciones también son diferentes. En España, se ha optado por introducir en el Estatuto de los Trabajadores una presunción de relación laboral para el caso del trabajador que preste servicios de reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía a través de plataformas digitales de reparto (Real Decreto-ley 9/2021 que agrega en el Estatuto de los Trabajadores la disposición adicional vigesimotercera).

Otros países, han incorporado en los Códigos de Trabajo normas que asignan derechos a los trabajadores de plataformas digitales que se desempeñan en forma autónoma.

En Francia, se ha regulado en el Código de Trabajo un régimen aplicable a los trabajadores independientes que utilicen en la actividad profesional plataformas de conexión electrónica, con disposiciones particulares en el caso de conducción de un vehículo de transporte con chofer y de entrega de mercaderías con un vehículo de dos o tres ruedas. En Chile, el Código de Trabajo incluyó normas relativas a los trabajadores autónomos de plataformas digitales de servicios.

La Directiva de la Unión Europea de 23 de octubre de 2024 sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, si bien se pronuncia por una presunción de relación laboral, contiene derechos aplicables a todas las personas que laboran en plataformas, con independencia de la naturaleza de la relación contractual.

En Uruguay, recientemente ha sido aprobada la ley N°20.396 de 13.2.2025 que establece niveles mínimos de protección para los trabajadores que prestan tareas de entrega de bienes y de transporte urbano y oneroso de pasajeros a través de plataformas digitales, sean dependientes o autónomos, regulando por un lado las condiciones de trabajo de los trabajadores dependientes y por otro las de los trabajadores autónomos, y con un grupo de condiciones comunes de trabajo. Incluye en el caso de los autónomos, el derecho a ejercer la libertad sindical y a negociar colectivamente, pudiendo suscribir “acuerdos colectivos”.

3. El trabajo humano ha cambiado, y seguirá cambiando. Las transformaciones han tenido lugar de manera acelerada con la introducción de las nuevas tecnologías, la inteligencia artificial y los algoritmos en la organización del trabajo y en las empresas. Las nuevas modalidades de trabajos ponen de manifiesto un claro “desajuste” con la figura jurídica tradicional “contrato de trabajo”, en el que la principal obligación del prestador del servicio es la de trabajar, esto es, de ejecutar el trabajo, en el tiempo y lugar pactado. En muchos de estos nuevos trabajos, no hay obligación de trabajar, se decide cuándo y por cuánto tiempo se trabaja. Sin embargo, aunque algunos de estos trabajos se acerquen más al trabajo autónomo que al dependiente, no pueden quedar sin protección.

Ante las nuevas formas de organización del trabajo y de los trabajos que dan cuenta de vínculos que no se ajustan a las relaciones típicas de subordinación, y a la necesidad de proteger el trabajo humano ¿el Derecho del Trabajo debe seguir tutelando únicamente el trabajo subordinado o también debe amparar otro tipo de trabajos, como el autónomo con

dependencia económica o con debilidad contractual? Y en ese caso, ¿correspondería aplicar todo el estatuto protector laboral? ¿Cómo se protegen las relaciones de trabajo que no son subordinadas, pero que tampoco son completamente autónomas? ¿El trabajador autónomo requiere de protección laboral?

Respecto de la cuestión de la cobertura del Derecho del Trabajo ante las nuevas modalidades de los trabajos y de los vínculos laborales, ya se adelantó que algunos autores han propuesto interpretaciones que tengan en cuenta las nuevas formas de ejercer el poder de dirección y control del empleador, y considerar, por ejemplo, respecto del trabajo a través de plataformas digitales que es a partir del momento en el que el trabajador se conecta que se ejerce el poder de dirección.

En una línea similar, otros autores postulan extender el Derecho del Trabajo a todo el trabajo en el que exista desigualdad del poder negociador de las partes, o dependencia económica.

Pero también nuevas voces han aparecido con un planteo distinto al del pasado que postulaba la extensión de todo el estatuto protector laboral a todo el trabajo humano. Desde hace algunos años se comenzó a hacer referencia, en diversos ámbitos, a la necesidad de asegurar un grupo de derechos a todas las personas que trabajan sean o no subordinadas, y de crear categorías jurídicas acordes con las nuevas formas de organización y prestación del trabajo.

El Informe Supiot (1999) mencionado precedentemente, si bien refiere a Europa, muchas de sus conclusiones pueden ser aplicables a otras regiones, más allá de las diferencias y particularidades de los ordenamientos jurídicos nacionales. En dicho informe se advirtió acerca del agotamiento del modelo fordista, de la necesidad de ampliar el campo de aplicación del Derecho del Trabajo para abarcar todas las formas del contrato de trabajo para otro, y aplicar algunos aspectos de este Derecho a los trabajadores que no son asalariados ni empresarios (p.306). Este informe va más allá de estas consideraciones, postulando un Derecho referido a toda la actividad profesional.

En el camino de hacer referencia a un derecho común del trabajo aplicable a todos los trabajadores, Treu (2018) señaló que, ante las nuevas modalidades de trabajos, que con

frecuencia combinan aspectos de subordinación y de autonomía, correspondería precisar un grupo de derechos básicos que aseguren trabajo decente (p.5). Los trabajos más recientes de Treu (2023) van en la misma dirección.

Quizás uno de los planteos más importantes en la línea señalada, fue el formulado por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019) que propuso que, un grupo de derechos que denominó “garantía laboral universal”, integrado por los derechos fundamentales del trabajo (los incluidos en la Declaración de la OIT de 1998) y por los derechos a un salario vital adecuado, a la limitación de las horas de trabajo y a la protección respecto de la seguridad y salud en el trabajo (ahora incorporado en dicha Declaración en la enmienda de 2022 como un entorno de trabajo seguro y saludable), fuera aplicable a todos los trabajadores, con independencia de su acuerdo contractual o situación laboral (p. 40).

En el mismo sentido Goldin (2021), se pronunció por la aplicación de un núcleo común de derechos a todos los trabajadores, compuesto por la garantía laboral universal de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, a la que agregó los derechos personalísimos o inespecíficos (p. 109).

Harris y Krueger (2015) proponen, con relación a Estados Unidos, formular una nueva categoría, que denominan “trabajador independiente” (independent worker), con algunas protecciones y beneficios de los “employees”, como el derecho a organizarse, pero sin acceso a otros derechos, como el pago de tiempo y medio por horas extraordinarias (p.27).

Freedland y Prassl (2017) consideran que una tercera categoría o categoría intermedia de “workers”, se desprende de dos decisiones de los Tribunales de Trabajo (en los casos de Uber y Citysprint) y de una decisión de la Corte de Apelación del Trabajo (en el caso de Pimlico Plumbers), que se benefician de un grupo de derechos laborales, aunque no de todos los derechos de los “employees”, pero que, de todos modos, resulta de gran importancia (p. 16).

Y Rawling y Kaine (2018) postulan en Australia crear una nueva categoría legal, utilizando la categoría de “worker” del sistema del Reino Unido, para asegurar algunos derechos a los “gig workers”, como los conductores de Uber, los limpiadores de Airtasker y los repartidores. Esta categoría cubriría a contratistas y a empleados (pp. 1-2).

La pandemia de COVID-19 puso de manifiesto la necesidad de protección social, en especial de los trabajadores autónomos. Al decir de Freedland (2020), la pandemia mostró las vulnerabilidades del trabajo por cuenta propia, poco protegido y mal pago (p. 2).

En la actualidad, también se mantienen las posturas que sostienen que el Derecho del Trabajo debe extenderse con todo el sistema protector laboral (y no sólo con un grupo de derechos) a todos los trabajadores, o al trabajo con dependencia económica o con desigualdad contractual.

Ya se mencionó que algunos países, ante las dificultades de la calificación jurídica del trabajo a través de plataformas digitales de servicios, han optado por asegurar por ley (a través de la incorporación en el Código de Trabajo) derechos laborales a trabajadores “independientes” o a trabajadores “autónomos” de plataformas digitales.

Esta parece ser la posición de la Oficina Internacional del Trabajo (2024) que, en el Informe titulado “Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas”, preparatorio para la Conferencia Internacional del Trabajo a celebrarse en el año 2025, en la que se debatirá acerca de la adopción de una norma internacional sobre el trabajo de plataformas, expresa que el nuevo instrumento debería comprender a todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral (p. 120).

Por otra parte, no puede pasar desapercibido que los órganos de control de la OIT vienen sosteniendo que los principios y derechos fundamentales del trabajo, esto es, los incluidos en la Declaración de la OIT de 1998, resultan aplicables a todas las personas que trabajan. Y que se han pronunciado acerca de la aplicación de los Convenios Internacionales de Trabajo a los trabajadores por cuenta propia, salvo disposición en contrario. En particular, han sostenido que los Convenios núm. 89 y núm. 98 resultan aplicables a los trabajadores por cuenta propia. También debe señalarse que, se vienen analizando los Convenios Internacionales de Trabajo para invocar su aplicación a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, fundamentalmente a partir de la situación planteada con el trabajo a través de plataformas digitales, como acontece, por ejemplo, en el informe de la Oficina Internacional del Trabajo “Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas” (2024, pp. 31-35).

4. El Derecho del Trabajo en Uruguay no ha permanecido ajeno a las transformaciones del mundo del trabajo que se vienen de mencionar.

El sistema uruguayo a diferencia de la mayoría de los países de América del Sur, no cuenta con un código de trabajo (como en el caso de Chile), ni con una ley de contrato de trabajo (como en el caso de Argentina) que defina los elementos del contrato de trabajo y el vínculo de subordinación. A la definición de estas categorías jurídicas se llega en el derecho uruguayo a través de la doctrina laboral. La jurisprudencia por lo general recoge los aportes de la doctrina laboral sobre estos conceptos, que con frecuencia aparecen citados en las sentencias. Se ha construido así un concepto de contrato de trabajo y de subordinación.

La calificación de un “contrato de trabajo” implica en el derecho uruguayo la reunión de tres elementos esenciales: la prestación de un trabajo personal, en una relación de subordinación jurídica y una remuneración. En algunos casos, la duración del vínculo es otro elemento que se considera esencial para que exista contrato de trabajo, excluyendo de dicha figura a las prestaciones que alcanzan sólo un mínimo de duración, como, por ejemplo, en el caso de la changa.

El concepto de “subordinación jurídica” refiere a la ejecución de un trabajo sometido a órdenes, control y disciplina por parte del empleador. Como ya se señaló, se trata de un concepto doctrinario que ha sido recogido por la jurisprudencia. En algún caso, a través de la ley se ha introducido la calificación de “dependiente” de determinado tipo del trabajo, como acontece con la ley N°14.000 de 22.07.1971 referida a los viajantes y vendedores de plaza, que en su art. 1 establece que estos trabajadores son empleados, por lo que están comprendidos en la legislación del trabajo y de previsión social. Aunque luego, la misma ley, habilita en su art. 6 que se puedan entablar relaciones con dichos trabajadores en régimen de autonomía, al prever que, si existe discrepancia acerca del carácter de empleado de un viajante se pronunciará una Comisión, con determinada integración.

En el sistema uruguayo, la aplicación del estatuto protector laboral depende de la calificación jurídica de la relación. Si en el caso concreto se prestó el trabajo en forma personal y subordinada, a cambio de una remuneración, se asigna al prestador todas las tutelas previstas por el Derecho del Trabajo. Si por el contrario se llega a la conclusión de que se trató de una relación de autonomía, quedará excluido de la tutela laboral.

Los trabajadores autónomos tienen acceso a prestaciones de seguridad social. Por ejemplo, en el caso de las trabajadoras no dependientes con actividades amparadas por el BPS que no tengan más de un trabajador subordinado, y las titulares de empresas monotributistas, que acceden al descanso y al subsidio por maternidad. Y en el de los trabajadores no dependientes con actividades amparadas en el BPS que no tengan más de un trabajador subordinado, y los titulares de empresas monotributistas, que tienen derecho a ausentarse de su trabajo por paternidad percibiendo un subsidio. También tienen derecho a un subsidio para el cuidado del recién nacido, que pueden utilizar en forma indistinta y alternada el padre y la madre, con horario reducido hasta que el hijo cumpla seis meses de edad (ley N° 19.161 de 1.11.2013 con las modificaciones de la ley N°20.312 de 2.08.2024).

Se admite por la doctrina y la jurisprudencia que las partes tienen libertad para elegir el tipo de vínculo que las relacionará en la prestación del trabajo (de subordinación o de autonomía), esto es, si adoptan o no el estatuto protector laboral, pero luego deben ceñirse, en la ejecución de la relación, a lo estipulado.

Es el Juez quien en definitiva determina el “nomen iuris” del vínculo, teniendo en cuenta la realidad de la prestación del trabajo, es decir, cómo se vincularon las partes en la práctica. El principio de primacía de la realidad, de gran relevancia en el derecho uruguayo en particular a partir del libro de Plá Rodríguez “Los principios del derecho laboral” (1975), se aplica por la jurisprudencia para resolver los asuntos relativos a la determinación de la existencia de relación laboral. El comportamiento de las partes posterior a la celebración del contrato, también es invocado por los jueces para “interpretar” el tipo de contrato o relación de que se trata, de acuerdo a lo dispuesto por el art.1301 del CC (“Los hechos de los contrayentes, posteriores al contrato, que tengan relación con lo que se discute, servirán para explicar la intención de las partes al tiempo de celebrar el contrato”).

El sistema del haz de indicios para calificar el vínculo entre las partes viene siendo recogido por la doctrina y por los jueces desde hace muchos años. En años más recientes, la Recomendación núm.198 es mencionada con frecuencia por los jueces en las sentencias.

El inicio de la legislación social en Uruguay data de las primeras décadas del siglo XX. Las primeras leyes laborales refieren a la prohibición de ceder y de embargar los salarios (ley N°3.299 de 25 de junio de 1908), prevención de accidentes de trabajo (ley N°5.032 de

21 de julio de 1914), y limitación de la jornada diaria en ocho horas (ley N° 5.350 de 17 de noviembre de 1915). Otras leyes sucedieron en el tiempo a la legislación social de la primera época, reconociendo otros derechos laborales, como la licencia remunerada. La legislación social en Uruguay -al igual que la de muchos otros países- tuvo por finalidad proteger a las personas trabajadoras de las extenuantes condiciones de trabajo que existían en el trabajo en fábricas. Sin embargo, la legislación laboral no sólo se aplicó a los obreros, sino también a los empleados de la industria y del comercio. Y en forma progresiva se extendió a otros trabajadores, como, por ejemplo, los viajantes y vendedores de plaza.

Si bien la doctrina laboral nacional auguró que el contrato de trabajo absorbería las modalidades contractuales referidas al trabajo autónomo como el arrendamiento de servicios, una parte del trabajo continuó desempeñándose en forma autónoma, por ejemplo, en el caso de los profesionales universitarios. Con las crisis económicas, también surgieron en Uruguay demandas de flexibilizar las relaciones laborales y los tipos contractuales.

En determinado período, desde la ley se promovió el trabajo autónomo, como aconteció con la ley N°16.713 de 3 de setiembre de 1995 de seguridad social, que establecía que los servicios prestados por empresas unipersonales no constituían materia gravada a los fines de las contribuciones especiales de seguridad social, si se cumplía con los requisitos formales de contrato escrito (en el que se indicara la ausencia de relación de dependencia) y con las obligaciones tributarias. Esta norma recibió muchas críticas, que condujeron a que fuera derogada por ley N° 18.783 de 19 de julio de 2011.

En el caso de los profesionales universitarios, la mencionada ley N°16.713 en el art. 161 contiene una presunción de no laboralidad (“Se presumirá que no existe relación de dependencia”) si se cumplen las obligaciones impositivas y se realizan los aportes a la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios. El art. 162 de dicha ley complementa la norma anterior indicando que, no constituyen materia gravada las retribuciones recibidas por profesionales universitarios por contratos de arrendamientos de servicios o de obra, si se establecen por escrito las obligaciones de las partes y la ausencia de relación de dependencia, se cumplen las obligaciones impositivas, y se vierten los aportes a la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios. Ambas disposiciones se mantienen vigentes. Posteriormente la ley N°18.083 de 27.12.2006 (art. 105) indicó que “no

habrá relación de dependencia” cuando la relación del profesional universitario se entabla con personas físicas o jurídicas prestadoras de servicios personales profesionales universitarios, si así lo determina “la libre voluntad” de las partes, y se facturan los honorarios profesionales.

Los procesos de descentralización empresarial incidieron en el sistema de relaciones laborales en Uruguay como aconteció en otras regiones del mundo. La contratación de trabajadores a través de empresas suministradoras de mano de obra y el recurso a la subcontratación de obras o servicios son frecuentes desde hace años. Del estudio de la jurisprudencia se desprende que existen múltiples reclamos en caso de tercerizaciones, en particular tratándose de subcontratación, teniendo en cuenta que el Estado con frecuencia recurre a este mecanismo de contratación de obras o servicios.

Por otra parte, se aprecian cambios en las actitudes de los trabajadores que demandan mayor disponibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, en especial para conciliar el trabajo y la vida familiar. Si bien antes de la pandemia de la Covid 19 algunas empresas habían adoptado el teletrabajo en determinadas actividades y tareas, esta modalidad se generalizó durante la pandemia, y llevó a que se aprobara una ley específica al respecto (ley N°19.978 de 20.8.2021). Luego de finalizada la pandemia, en muchas empresas una parte del trabajo continuó siendo desempeñada en esta modalidad, por lo menos en algún día de la semana, dado que es común que así sea solicitado por los trabajadores y las trabajadoras, de modo de conciliar trabajo y vida personal.

El trabajo a través de plataformas digitales ha irrumpido hace algunos años en Uruguay. Se han planteado algunas reclamaciones en los tribunales. De todos modos, un bajo porcentaje de reclamos llegan a ser resueltos por la justicia. La jurisprudencia mayoritaria ha entendido que se trata de relaciones de trabajo subordinadas. Como se señaló, la reciente ley N°20.396 de 13 de febrero de 2025, reconoció niveles mínimos de protección a los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales, sean o no subordinados. Sin perjuicio de que el trabajador pueda realizar el reclamo en vía judicial, si entiende que la relación fue de trabajo dependiente.

5. Teniendo en cuenta lo que se viene de desarrollar, la problemática que se plantea en esta investigación refiere a las grandes transformaciones acontecidas en las formas de

organización del trabajo, que dan lugar a una variedad de vínculos laborales, y a las insuficiencias que presenta el modelo binario de trabajo subordinado/trabajo autónomo adoptado por el Derecho del Trabajo para comprenderlas, dejando sin cobertura a trabajadores autónomos y a trabajadores que se encuentran en una zona intermedia entre la subordinación y la autonomía.

Las dificultades de la utilización de la noción de subordinación para incluir y excluir del campo de aplicación de este Derecho, se han ampliado en la actualidad con el trabajo a través de plataformas digitales, que ha tenido diferentes soluciones en la legislación y jurisprudencia de los países.

El objetivo de esta investigación ha sido determinar, si ante las transformaciones en las formas de la organización del trabajo que han dado lugar a un aumento y diversificación del trabajo autónomo, y al surgimiento de vínculos laborales que no se ajustan al de subordinación típico del contrato de trabajo, se requiere extender la cobertura del Derecho del Trabajo al trabajo autónomo y a otras modalidades de trabajo que se ubican en una zona intermedia entre el trabajo autónomo y el subordinado. Y en caso afirmativo, si dicha extensión de su cobertura implica la aplicación total del estatuto protector laboral o sólo de algunos derechos.

La justificación de la investigación se vincula con la búsqueda de una solución al problema planteado, ampliar la protección de las personas que trabajan y que hoy no acceden a determinados derechos, y dar certezas jurídicas.

Siguiendo el mencionado objetivo, la investigación se realizó con relación al Derecho del Trabajo como sistema normativo que regula el trabajo subordinado, tal como lo han adoptado diversos países en Europa y en América Latina, y se efectuó un análisis comparativo los regímenes de España, Francia, Italia, Reino Unido y Chile en la cuestión de la extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo, en particular en lo que tiene que ver con la extensión de derechos laborales al trabajador autónomo. La elección de dichos países para el estudio comparativo de los ordenamientos jurídicos respectivos, se encuentra justificada en la circunstancia de que, en todos ellos se han aprobado normas que reconocen algunos derechos laborales o de tipo laboral a los trabajadores autónomos o independientes, con carácter general o en determinado sector de actividad.

Se investigó acerca de la existencia en el ámbito internacional de una tendencia de expansión o de extensión del Derecho del Trabajo o de la normativa laboral, en forma selectiva con un grupo de derechos a los trabajadores autónomos.

Con relación específica al Derecho del Trabajo uruguayo, se investigó la problemática planteada teniendo como objetivo determinar si los trabajadores autónomos requieren protección laboral, y en caso afirmativo, si la extensión de la protección debería comprender todo el estatuto protector o un grupo de derechos.

La investigación realizada ha sido de dogmática jurídica, descriptiva y explicativa. Con un análisis de tipo conceptual y reflexivo, considerando los desarrollos del pasado y a la vez identificando tendencias o corrientes actuales acerca del tema objeto de análisis, aportando reflexiones personales al respecto, y propuestas de regulación.

El enfoque utilizado ha sido diacrónico y sincrónico. Diacrónico porque se estudió la evolución de algunos conceptos fundamentales del Derecho del Trabajo a lo largo del tiempo. Y sincrónico, porque también se analizó el estado actual de la problemática planteada.

Se analizaron datos estadísticos, lo que dio sustento a algunas de las reflexiones, hallazgos y propuestas formuladas. Y se analizó la jurisprudencia relativa a trabajadores que prestan tareas de transporte urbano de pasajeros mediante plataformas digitales.

Las etapas que se siguieron en la investigación fueron las siguientes. Se partió ubicando el tema de la extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo en el más amplio del futuro de este Derecho.

Se planteó el problema que presenta el concepto de subordinación para contemplar la realidad actual del trabajo. Se analizó el vínculo entre un tipo de trabajo (el subordinado) y la construcción jurídica que lo reguló, y se explicó la extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo a trabajadores antes no comprendidos en la tutela, en un proceso de expansión de este Derecho. Se efectuó un análisis del concepto de subordinación, como puerta de entrada del Derecho del Trabajo, excluyendo al trabajo autónomo de la tutela, y de las insuficiencias que presenta dicho concepto ante las nuevas formas de organización del trabajo, que en algunos casos dan lugar a categorías intermedias entre el trabajo subordinado y el autónomo. Situación que se ha agudizado con el trabajo de plataformas digitales, en

particular con las plataformas digitales de servicios (transporte y reparto), que presentan dificultades para su calificación jurídica.

Se analizaron algunas propuestas más recientes formuladas en el ámbito internacional y en la doctrina especializada sobre la extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo, dando cuenta que estos planteos son distintos a los tradicionales del pasado, al postular una aplicación selectiva de los derechos laborales a los trabajadores autónomos, o un núcleo común de derechos aplicables a todos los trabajadores (Capítulo I).

Se estudiaron los sistemas de algunos países que han seguido un proceso de extensión de la cobertura laboral con un grupo de derechos a los trabajadores autónomos o a los que se encuentran en una categoría intermedia, con diversas soluciones (España, Francia, Italia, Reino Unido y Chile), incluyendo los trabajadores de plataformas digitales de servicios transporte y reparto, y se efectuó su análisis comparativo y reflexivo (Capítulo II).

Se analizaron y estudiaron desde un punto de vista conceptual y reflexivo diversos informes, declaraciones y pronunciamientos en el ámbito de la OIT, normas internacionales, Directivas y diversa normativa de la Unión Europea, entre otros, de modo de apreciar si se está ante una corriente o tendencia a nivel internacional de asegurar un grupo de derechos a los trabajadores autónomos, y con ello ante una nueva extensión del Derecho del Trabajo, distinta a la del pasado que se extendía con todas las protecciones (Capítulo III).

Se identificó una tendencia a nivel internacional y en algunos países, de extensión de la cobertura de este Derecho, de forma selectiva con algunos derechos, a los trabajadores autónomos o a los trabajadores en determinada actividad con independencia del tipo de relación, que apunta a asegurar un núcleo de derechos a todos los trabajadores.

Se planteó si dicha tendencia tiene alguna incidencia en el interior de los países, y si estamos ante un nuevo Derecho del Trabajo que no refiere solo al trabajo subordinado. Finalmente se analizó si la referida extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo a trabajadores autónomos, afecta los fines y las funciones del Derecho del Trabajo (Capítulo III).

Se investigó concretamente la cuestión de la extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo en el caso uruguayo (Capítulos IV y V). El método seguido ha sido el estudio y

análisis del contrato de trabajo y de la subordinación que dan paso a la aplicación del Derecho del Trabajo, y de la evolución de la noción de subordinación, para observar si ha tenido cambios ante las nuevas formas de organización del trabajo. Se investigó la evolución del trabajo autónomo y los elementos de diferenciación con el trabajo subordinado, se analizaron datos estadísticos, encontrando que el trabajo por cuenta propia ha aumentado y que requiere una mayor protección laboral.

Asimismo, se investigó el trabajo a través de plataformas digitales. Se efectuó un análisis de la jurisprudencia acerca de la calificación jurídica de relación. Se encontró que se requería brindar mayor protección a estos trabajadores, cambiando la situación con la aprobación de la ley N°20.396 de 13 de febrero de 2025, que prevé un nivel mínimo de protección para los trabajadores que prestan tareas de transporte de pasajeros y reparto mediante plataformas digitales con independencia de la calificación del vínculo (Capítulo IV).

A la luz de los hallazgos de la investigación, se formuló la propuesta de extender en Uruguay la cobertura del Derecho del Trabajo con un grupo de derechos, a los trabajadores autónomos, fundando dicha propuesta en el art. 53 la Constitución que establece que el trabajo está bajo la protección de la ley, por lo que el trabajo que debe protegerse es todo tipo de trabajo y no sólo el trabajo subordinado.

Sin perjuicio de encontrar que, el proceso en tal sentido ya se ha iniciado, en particular con la vigencia de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Uruguay que resultan aplicables a los trabajadores autónomos (salvo disposición contraria en su texto), por ejemplo, los Convenios núm. 87 y núm. 98, y el Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, que en forma expresa establece que protege no sólo a los trabajadores asalariados, sino también a los trabajadores cualquiera sea su situación contractual. Y más recientemente con la ley N°20.396 de 13 de febrero de 2025, que asegura niveles mínimos de protección a los trabajadores autónomos que desarrollan tareas mediante plataformas digitales. Por último, se analizó y reflexionó si se está ante un nuevo Derecho del Trabajo, y se recomendó la aprobación de una nueva normativa que recoja la propuesta indicada (Capítulo V).

6. Teniendo en cuenta el objetivo de la investigación, se formularon y contestaron las siguientes interrogantes:

¿Se requiere extender la cobertura del Derecho del Trabajo de modo de comprender al trabajo autónomo y a las nuevas modalidades de los trabajos que presentan dificultades para la calificación jurídica de la relación?

Y en caso afirmativo ¿se trataría de una extensión total del estatuto protector laboral o de una extensión puntual o selectiva de algunos derechos?

Para contestar dichas interrogantes se formularon y contestaron otras interrogantes:

¿Cuáles son las tendencias actuales en materia de extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo en el ámbito internacional?

¿Qué soluciones se han adoptado en otros países para atender la situación que plantean las nuevas modalidades de los trabajos, en particular en el caso del trabajo a través de las plataformas digitales?

¿El proceso de cambio en la cobertura de la normativa laboral ya está aconteciendo a nivel internacional?

¿Cómo ha sido en Uruguay el proceso de extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo?

¿Cómo ha sido la evolución del contrato de trabajo y de la subordinación en Uruguay? ¿Cuáles son las notas que caracterizan el contrato de trabajo y la subordinación en el derecho uruguayo?

¿Cómo ha sido la evolución del trabajo autónomo en Uruguay? ¿Cuáles son las notas que caracterizan el trabajo autónomo en el derecho uruguayo? ¿Cómo ha sido la recepción de las modalidades de trabajo autónomo en la legislación y en la jurisprudencia en Uruguay?

¿Cómo ha sido el impacto en el derecho uruguayo de las nuevas formas de trabajo, en especial del trabajo a través de plataformas digitales de servicios? ¿Cómo ha sido la reacción del derecho y de la jurisprudencia ante el trabajo a través de plataformas digitales?

¿Son necesarias nuevas categorías jurídicas de trabajo y de trabajadores?

¿Corresponde “interpretar” el concepto de “subordinación jurídica” adecuándolo a las nuevas formas de organización del trabajo?

¿Cómo inciden en el caso de Uruguay las interpretaciones de los órganos de control de la OIT con relación a la aplicación de los Convenios Internacionales de Trabajo a los trabajadores autónomos? ¿La admisión del derecho de negociación colectiva de los trabajadores autónomos, implica algún cambio en la categoría jurídica “convenio colectivo” en el derecho uruguayo?

¿La extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo implica un cambio de las categorías jurídicas originales? ¿Y en ese caso, ello conduce a la formulación de un nuevo Derecho del Trabajo?

7. Uno de los hallazgos de la investigación tiene que ver con la identificación de una tendencia en el ámbito internacional y en algunos países de reconocimiento de derechos laborales a los trabajadores autónomos, lo que apunta a asegurar un núcleo común de derechos a todos los trabajadores.

Desde esta perspectiva, se encontró al estudiar en forma comparativa los sistemas de cobertura en España, Francia, Italia, Reino Unido y Chile, que la extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo a través de aplicación de algunos derechos a trabajadores autónomos, o a trabajadores autónomos en determinada actividad (como en el caso de trabajadores autónomos de plataformas digitales de servicios) ya se aplica, aunque con distintas soluciones, que incluyen categorías intermedias entre el trabajo autónomo y el subordinado. Y que ello no cambia la esencia del Derecho del Trabajo, que seguirá siendo de protección del trabajo, ahora no limitado al trabajo subordinado, sino que extiende su ámbito de aplicación, de una manera distinta a lo que ocurrió en el pasado, cuando la extensión refería a todo el sistema protector. De ahí que se encontró que se está ante una nueva y distinta extensión del Derecho del Trabajo.

Con respecto a Uruguay, uno de los principales hallazgos de la investigación refiere a que el trabajo por cuenta propia aumentó en los últimos años, y a las deficiencias en la protección, por lo que requieren de mayor protección. Lo que puede lograrse a través de la

extensión del Derecho del Trabajo, asegurando un grupo de derechos a los trabajadores autónomos.

Respecto de los trabajadores que prestan tareas de transporte de personas y de reparto a través de plataformas digitales, se encontró que se requería que la ley les asegurara algunos derechos más allá de la calificación del vínculo, lo cual ha venido a solucionarse, con la reciente ley N°20.396 de 13 de febrero de 2025. Sin perjuicio que se debería incentivar la negociación colectiva de los trabajadores autónomos comprendidos en la ley N°20.396, con una ley específica que previera diferentes aspectos, pudiéndose tener en cuenta algunas de las soluciones adoptadas por el derecho francés que se analizan en el Capítulo II.

Se encontró que el concepto de subordinación jurídica no sufrió modificaciones significativas. Asimismo, se encontró que, la noción de trabajo autónomo en alguna medida se ha ampliado, admitiendo la jurisprudencia modalidades de coordinación y cierto control del trabajo dentro de esta categoría.

Se desarrolló la fundamentación jurídica de la protección del trabajo autónomo en el art. 53 de la Constitución que establece que el “trabajo” está bajo la protección especial de la ley, protección que incluye, por tanto, no solo al trabajo subordinado, sino también al autónomo. De acuerdo a lo establecido en esta disposición constitucional, el trabajo autónomo debe estar protegido en la ley. También se fundamentaron los derechos colectivos de los trabajadores autónomos en el art. 57 de la Constitución -disposición que por lo general se sostiene refiere al trabajo subordinado en el sector público y privado-, y en el art. 39 de la Carta.

Se encontró que el proceso de esta nueva y distinta extensión del Derecho del Trabajo ya acontece en Uruguay, a través de la aplicación de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por el país y que resultan aplicables -de acuerdo a su texto- a los trabajadores autónomos, como ocurre con el Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, que se aplica no sólo a los trabajadores asalariados, sino a las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual.

Ello implica que, entre otras consideraciones, que los trabajadores autónomos tienen derecho a constituir asociaciones o sindicatos y a negociar colectivamente. En el caso de los

trabajadores autónomos que prestan tareas a través de plataformas digitales en la actividad de transporte urbano y oneroso de pasajeros, y de entrega de mercaderías, la nueva ley N° 20.396 de 13 de febrero de 2025 les ha reconocido en forma expresa dichos derechos.

Teniendo en cuenta los resultados de la investigación, se recomendó que Uruguay apruebe una ley que reconozca un grupo de derechos (individuales y colectivos) a los trabajadores autónomos que prestan un trabajo personal y remunerado. Sin perjuicio de la aplicación de los derechos y principios fundamentales en el trabajo (los contenidos en la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998), de los derechos que resulten de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados y que comprendan a los trabajadores autónomos, y de los derechos de la persona.

Y una ley que regule la negociación colectiva de los trabajadores autónomos comprendidos en la ley N°20.396, de modo de promover dicha negociación.

CAPÍTULO I

LAS INSUFICIENCIAS DE LA COBERTURA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LOS INTENTOS DE SUPERACIÓN

Introducción

Este Capítulo comienza con la explicación del tratamiento de la cuestión de la extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo en el tema más amplio del futuro de este Derecho.

Se analiza la cobertura del Derecho del Trabajo -que se circunscribe al trabajo prestado en forma personal y subordinada a cambio de un salario-, y el vínculo entre la construcción de este Derecho y el tipo de trabajo que predominaba y requería protección en la época de surgimiento de la legislación social en los distintos países, que consistía en el trabajo prestado bajo órdenes, en una estructura jerarquizada, con las herramientas y en el local proporcionado por el dador de trabajo, que controlaba el trabajo y lo disciplinaba.

Se estudia la extensión de la cobertura de este Derecho a trabajadores que en sus inicios no se encontraban comprendidos en la nueva normativa, que llevó a se hiciera referencia a la “fuerza expansiva” del Derecho del Trabajo.

Para luego analizar las dificultades que apareja el sistema escogido de utilizar el elemento subordinación como la puerta de entrada de la tutela laboral y las insuficiencias del modelo binario, que excluye al trabajo autónomo del estatuto protector laboral, agravadas con las grandes transformaciones en la organización del trabajo y de los trabajos acontecidas en los últimos años, que han dado surgimiento a relaciones de trabajo que no siempre pueden quedar comprendidas en el concepto de subordinación.

Se examinan algunas propuestas para superar el modelo binario (trabajo subordinado/trabajo autónomo), y se plantea la interrogante referida a si en la actualidad ante las nuevas modalidades de los trabajos, hay otros tipos de trabajos -además del trabajo subordinado- que también requieren protección.

1. La cuestión de la cobertura del Derecho del Trabajo en el debate sobre el futuro de este Derecho

La temática de la cobertura del Derecho del Trabajo en lo que tiene que ver con el tipo de trabajo que protege y con los trabajadores que quedan comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, hace años que se encuentra en el debate acerca del futuro de este Derecho, tanto en Europa como en América Latina. Ello porque el Derecho del Trabajo se construyó alrededor de un tipo de trabajo (el trabajo subordinado) y una figura contractual (el contrato de trabajo) o de la relación de trabajo (en aquellos sistemas que la acogen), pero ante los cambios en la realidad de los trabajos, que se alejan del modelo estandarizado y la aparición de categorías intermedias entre el trabajo subordinado y el autónomo, los autores comenzaron a cuestionarse si era necesario cambiar los conceptos fundamentales de este Derecho, lo que podría conducir a una “reelaboración” de esta rama del derecho. Los cuestionamientos se intensificaron en las décadas finales del siglo pasado y se agudizaron en correr del siglo XXI, en particular con el impacto del trabajo a través de plataformas digitales.

Se hace referencia a continuación sólo a título de ejemplo, a algunos intercambios y debates que tuvieron lugar en Uruguay, en congresos y publicaciones, con proyección en América Latina y Europa si se tiene en cuenta los académicos que intervinieron, en los que se hace mención específica a la cuestión de la ampliación o extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo. En 1978, cuando Plá Rodríguez trató el tema “El Derecho del Trabajo en América Latina, sus crisis y sus perspectivas” en una conferencia dictada en Brasil publicada luego en Montevideo, aludió al futuro de ese Derecho, señalando que se estaba discutiendo si había llegado el momento de sustituir el concepto de subordinación y comprender en el ámbito de este derecho al trabajo autónomo (p. 141).

En oportunidad del X Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, celebrado en Montevideo en abril de 1989, prestigiosos juristas de Europa y de América se reunieron para discutir en un Panel el tema del “Futuro del Derecho del Trabajo”, y entre las consideraciones que manifestaron, destacaron los cambios tecnológicos acontecidos y la necesidad de que este Derecho se adecuara a esos cambios. Incluso algunos señalaron que el Derecho del Trabajo debía abarcar a los trabajadores no dependientes. En este sentido, Barbagelata (1989) sostuvo que este Derecho debería incluir a todos los trabajadores, ofreciendo a los cuentapropistas y a los trabajadores informales la misma protección que a los trabajadores dependientes (p.27). Por su parte Hernández Rueda (1989) indicó que, los cambios económicos y tecnológicos reclamaban nuevas reglas jurídicas, augurando que el nuevo Derecho del Trabajo no abarcará solamente a los trabajadores dependientes (1989). Caldera (1989) apuntó a la necesidad de que el Derecho del Trabajo se transforme, señalando que las relaciones cambian por lo que también deben cambiar las instituciones (p.29). Y Javillier (1989) expresó que los cambios económicos y técnicos deben ser atendidos por el Derecho, sin modificar su finalidad (p. 45).

En el Libro “Evolución del pensamiento juslaboralista” en Homenaje al Profesor Héctor Hugo Barbagelata, publicado en Montevideo en 1997, académicos de Europa y América se refirieron en el tema del futuro del Derecho del Trabajo a la extensión de este Derecho a trabajadores no subordinados. Así Córdoba (1997) luego de señalar la identificación de la legislación laboral con una modalidad de trabajo (el trabajo en la industria), sostuvo que, ante los cambios tecnológicos y económicos se debía ampliar el campo de aplicación del Derecho del Trabajo comprendiendo a los excluidos, como los trabajadores autónomos y los informales, de modo de no transformarse en un derecho de una minoría (p.135).

Romagnoli (1997) realizó una formulación diferente, no propuso extender toda la cobertura del Derecho del Trabajo a los trabajadores autónomos, sino que advirtió acerca de la existencia de una categoría de contratos de trabajo “híbridos”, un tercer género de contratos que no son subordinados ni autónomos, y en ese caso entendió que se los debería comprender en la tutela, pero con un mínimo de derechos. Sostuvo que era necesario reelaborar el Derecho del Trabajo, en base a la noción de “ciudadanía trabajadora”, de modo de asegurar

un determinado nivel de protección y que a ello debía apuntar el “Derecho del Trabajo futuro” (p. 439).

En el mismo libro, Javillier (1997) entendió que los cambios tecnológicos y culturales cuestionan los conceptos de un Derecho del Trabajo elaborado sobre “un modelo industrial y autoritario”, y que los cambios tendrán que ver con la ampliación de los sujetos protegidos, conformando “un derecho de la actividad profesional” que ampare diferentes modalidades de trabajo (p.227).

Véase que un “derecho de la actividad profesional” había sido augurado por Durand (1952, p. 437), y de alguna manera retomado en el Informe Supiot (1999, p. 309) que analizó las transformaciones del trabajo y el “Futuro del Derecho del Trabajo en Europa”, postulando un Derecho del Trabajo que tenga en cuenta “un estatuto profesional ampliado”.

Más adelante Jeammaud (2002) en una conferencia dictada en Montevideo el 27 de octubre de 2002 en el paraninfo de la Universidad de la República sobre “el Futuro del Derecho del Trabajo”, expresó que este tema se viene discutiendo en muchos países de Europa desde hace algunos años, y que una de las propuestas en debate era la de transformar este Derecho en un Derecho del Trabajo “sin adjetivos”, incluyendo así al trabajo autónomo. Aunque advirtió acerca de las dificultades de identificar el trabajo personal del autónomo que quedaría amparado, y en precisar las normas comunes de protección de la salud, limitación y medida del tiempo de trabajo, descansos mínimos, remuneración mínima, etc. (pp.92-93).

Como se aprecia, aunque se trate de regiones con diferencias en el plano económico y social (Europa y América Latina), en los finales del siglo XX e inicios del siglo XXI la problemática que se planteaba era similar. Los cambios tecnológicos y económicos habían vuelto a poner de manifiesto las dificultades de “la subordinación” como elemento que incluye y excluye del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, y la necesidad de que se amplíe la cobertura de este Derecho para proteger, por lo menos, a algunos trabajadores excluidos.

En cuanto al contenido de dicha extensión, de las opiniones mencionadas se observa que, por lo general, en la época mencionada se planteaba en términos de una aplicación total del estatuto protector laboral, aunque también ya aparecían algunas propuestas de aplicación

de un grupo de derechos a una categoría intermedia entre el trabajo subordinado y el autónomo.

El tema de la extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo siguió y sigue siendo discutido en congresos y en trabajos académicos en todo el mundo cuando se trata la temática del futuro de este Derecho. Y en particular, en la actualidad, con la irrupción del trabajo a través de plataformas digitales, que ha llevado a un nuevo cuestionamiento de las fronteras del Derecho del Trabajo. Se lo trata en la temática del “futuro” de este Derecho porque, por lo general, se considera que el actual sigue girando en torno del trabajo subordinado. Se volverá más adelante sobre algunos de los puntos aquí mencionados con un mayor desarrollo.

2. El vínculo entre un tipo de trabajo (el subordinado) y la construcción del Derecho del Trabajo. La exclusión del trabajo autónomo

El Derecho del Trabajo es definido como la rama del derecho que regula o protege el trabajo subordinado. Este “nuevo derecho” surgió de la necesidad de atender la “cuestión social” ante las insuficiencias del “viejo derecho”, el derecho civil. Los hechos de la realidad daban cuenta de formas de trabajo abusivas y de situaciones de indefensión de las personas trabajadoras, ante un dador de trabajo que los dirigía y disciplinaba. El derecho civil resultaba inadecuado para resolver los conflictos que planteaban las nuevas realidades de los trabajos, con desigualdades en el poder de negociación, antes y durante la contratación.

Con la legislación social, el Estado intervino para limitar el poder patronal (Kahn-Freund, 1987, p.77), y para asegurar condiciones de trabajo dignas. Es así que las primeras leyes laborales que se aprobaron en muchos países, se refirieron por lo general, a la protección del trabajo de los menores y las mujeres, a la prevención de accidentes de trabajo y a la limitación de la jornada.

Pero además de la imposición de límites al poder patronal y brindar protección a menores y adultos trabajadores, la legislación social estaba animada por una idea de justicia social. La forma de desempeño del trabajo y los hechos colectivos que daban cuenta de los abusos y condiciones degradantes de trabajo fueron determinantes para el surgimiento de una legislación laboral, que luego dio paso a la construcción de una estructura jurídica adecuada

a la realidad de los trabajos de la época industrial, terminando por conformar un Derecho del Trabajo.

El tipo de trabajo que predominaba en la época de surgimiento de la legislación social era el trabajo desempeñado en locales proporcionados por un dador de trabajo, que requería ser organizado y dirigido por éste. Los trabajadores se integraban a la organización del patrono y aceptaban desempeñarse bajo su dirección. El Derecho del Trabajo se construyó alrededor de una figura contractual, el contrato de trabajo, por el cual una persona se obliga a prestar un trabajo personal y subordinado, a cambio de un salario. Como señala De Ferrari (1968), se trata de una subordinación consentida, constituyendo por tanto un contrato (p. 223).

Los hechos de la realidad en lo que tiene que ver con los reclamos colectivos, también condujeron a la elaboración de nuevos conceptos o categorías jurídicas, distintas a las del derecho civil, como ocurre, por ejemplo, con el convenio colectivo. En muchos casos, los referidos hechos indicaron el camino para la elaboración de nuevos conceptos jurídicos, alejados del derecho común. Como señala Supiot (1996), las nociones que se tomaron de la práctica social se impusieron como conceptos jurídicos, contra las categorías del derecho civil. Pone como ejemplos, la huelga que suspende el contrato pero que no constituye incumplimiento contractual, y el convenio colectivo que contraviene el principio del efecto relativo de los contratos (p.223).

Hay entonces desde los inicios de la legislación laboral, un vínculo estrecho entre la construcción jurídica y el tipo de trabajo al que refiere dicha estructura jurídica. La incidencia del tipo de trabajo en la elaboración de este Derecho y de sus categorías jurídicas, y los conceptos que surgen de los hechos del conflicto social es explicado por Palomeque López y Álvarez de la Rosa de este modo:

En convivencia con la intervención normativa del Estado y con la negociación colectiva, el contrato es pieza capital del Derecho del Trabajo, colaborando a su configuración autónoma y canalizando la política del Estado para controlar y juridificar el conflicto social que genera el trabajo en el sistema de producción que nace con la Revolución Industrial (p. 489).

Luego de las primeras leyes laborales, otras leyes y variada normativa regularon los distintos aspectos de la relación individual del trabajo y los derechos colectivos, optando muchos países por la aprobación de un Código de Trabajo (Francia, Chile, entre otros), un Estatuto de los Trabajadores (España), una Ley Federal del Trabajo (México), o una Ley de Contrato de Trabajo (Argentina). Con el surgimiento de una doctrina especializada, y de cátedras en las universidades en las que se comenzó a enseñar la legislación industrial y luego el nuevo Derecho, se terminó de consolidar una rama de derecho especial, que en muchos países adquirió el carácter de rama autónoma. Las leyes especiales y la doctrina se encargaron de formular mecanismos jurídicos para compensar la situación de desigualdad en la que se encuentra el trabajador respecto del empleador en la realidad (desigualdad contractual y económica).

Se aprecia entonces en el surgimiento de la legislación social -que termina luego consolidándose en un Derecho del Trabajo-, la necesidad de proteger un tipo de trabajo (el que se presta bajo órdenes), y un vínculo entre la figura jurídica que se crea (contrato de trabajo) y el tipo de trabajo al que dicha figura refiere. Las características de este tipo de trabajo incidirán en los elementos de la nueva figura contractual. Se trata de un trabajo prestado a un dador de trabajo, que lo organiza, dirige, controla y disciplina. El trabajador pone a disposición su energía de trabajo, por el tiempo y en el lugar convenido con el empleador, para que éste la dirija, a cambio de una remuneración.

El contrato de trabajo impone así a las partes obligaciones específicas que tienen que ver con la forma de prestación del trabajo, que es personal, subordinado y que se prolonga en el tiempo, y que se desempeña en locales y con las herramientas proporcionados por el empleador. Por ejemplo, en el caso del empleador, la obligación de protección de la persona del trabajador ante el daño que pueda sufrir en el ambiente de trabajo, y en el caso del trabajador, la obligación de fidelidad a la empresa.

Como recuerda Santoro Pasarelli (2005), Barassi (1901) construye la noción de subordinación jurídica tomando la figura de la *locatio operarum* romana y aplicándola al tipo de trabajo típico de la primera revolución industrial. Lo nuevo de este trabajo era estar inserto en la organización del dador de trabajo, requiriendo entonces un mando que lo dirigiera, por lo que era necesario obedecer las órdenes y controlar su cumplimiento (p. 81).

La puesta a disposición de la energía de trabajo del prestador para que otro lo dirija en la ejecución de la tarea, caracteriza al contrato de trabajo, lo que demuestra según Supiot (1996), que todas las prestaciones (o tareas) no están establecidas desde el inicio (pp. 144-145).

En la diferenciación de este tipo contractual se tuvo en cuenta la situación de desigualdad en la que se encuentra el trabajador respecto del empleador en la contratación y durante la relación laboral. También se consideró el elemento ajenidad, entendida como ajenidad del trabajador en los frutos del trabajo y en los riesgos de la empresa. El trabajador se desprende de los frutos de su trabajo, a cambio de la percepción de un salario, y es ajeno por tanto a los riesgos de la empresa.

Las nuevas categorías jurídicas que se elaboraron también tienen relación con el tipo de trabajo (subordinado) al que refieren. Ya vimos que la noción de subordinación tiene que ver con la forma de prestación del trabajo en la época de la revolución industrial, en la cual el dador de trabajo organiza, dirige y controla el trabajo. Asimismo, el poder disciplinario sólo puede explicarse con los requerimientos de este tipo de trabajo, que se presta dentro de una organización ajena y que requiere de la dirección y control, y en consecuencia de la obligación de obediencia por parte del trabajador (aunque también facilita la permanencia del contrato de trabajo que no se rompe ante cualquier incumplimiento del prestador). La facultad disciplinaria se aleja de los conceptos tradicionales del derecho civil, al reconocer a una de las partes el poder de sancionar a la otra en caso de incumplimiento contractual.

Lo mismo acontece con el *ius variandi*, que implica que una de las partes modifique las condiciones del contrato, por lo menos con relación al tiempo y lugar de la prestación (aunque con límites), institución que tiene relación con la subordinación a la que está sometido el trabajador en la ejecución del trabajo. Son conceptos jurídicos que se van elaborando a partir de un tipo de trabajo.

Se construye así el Derecho del Trabajo, con la finalidad de proteger al trabajador subordinado. Se tiene en cuenta el involucramiento del cuerpo humano en la prestación del trabajo y la necesidad de proteger a la persona. Destacando el importante papel que juega la protección de la persona en esta rama del derecho, Santoro Pasarelli (2005) advierte que la razón de ser del Derecho del Trabajo es justamente la tutela de la persona del trabajador (p.

82). Esa protección se lleva a cabo con leyes y demás normas que limitan el poder del empleador, y con mecanismos jurídicos compensatorios de la desigualdad en la que se encuentran los contratantes. Así Kahn- Freund (1987) sostiene que el propósito fundamental de este Derecho ha sido y será, el de establecer un contrapeso que logre un equilibrio ante la desigualdad del poder negociador de las partes (p. 52).

Los límites al poder patronal se establecieron con la intervención del Estado a través de la ley, y con la negociación colectiva. Pero dichos límites también surgieron de la elaboración de las obligaciones de la nueva figura contractual (contrato de trabajo), y de los criterios de interpretación formulados por la doctrina, que incorporaron mecanismos compensatorios de la desigualdad en la que se encuentra el trabajador ante el empleador.

El trabajo autónomo quedó excluido del estatuto protector laboral. El trabajo que requería protección no era el trabajo autónomo, en el que el trabajador es libre en la ejecución de la prestación de la tarea, sino el trabajo sometido al poder de dirección, control y sanción del empleador.

En los orígenes de la legislación laboral y en los desarrollos que siguieron que terminaron con la elaboración del Derecho del Trabajo, se encuentra la necesidad de proteger un tipo de trabajo (el que se presta en forma personal y subordinada), y de limitar el poder del empleador ante la desigualdad del poder de negociación de las partes, pero también de asegurar condiciones dignas de trabajo y con ello la justicia social. Se comparte entonces la postura de Hoyos quien sostiene, citando a Giugni, que la función primordial del Derecho del Trabajo, es la de constituir un instrumento para la justicia social (p. 213).

En América Latina, por lo general los países recogieron, tanto en la legislación como en la doctrina especializada, el concepto de subordinación como criterio distintivo del contrato de trabajo, siendo frecuente que se reiteraran los conceptos de la doctrina europea que mencionamos. También ha tenido desarrollos significativos en esta región, la teoría de la relación de trabajo, en especial a partir de los trabajos de Mario De La Cueva. Este autor, con gran influencia en el derecho laboral latinoamericano, identificó el Derecho del Trabajo como “derecho de la clase trabajadora” (De La Cueva, 1975, p. 88).

Como se señaló precedentemente, la mayoría de los países de la región adoptó Códigos de Trabajo, y en el caso de México una Ley Federal del Trabajo, mientras que Argentina aprobó una Ley de Contrato de Trabajo. La figura del contrato de trabajo quedó recogida en la normativa, aunque también en ella se hace mención a la relación de trabajo.

En el caso de Uruguay, como se señaló precedentemente, no hay un Código de Trabajo, ni una ley de Contrato de Trabajo, rigiendo en lo que refiere al contrato de trabajo y a la distinción entre el trabajo subordinado y el autónomo, los conceptos doctrinarios y los criterios jurisprudenciales sobre dichas nociones y temáticas. Las leyes laborales son de las primeras décadas del siglo XX, aunque con anterioridad ya existía normativa sobre retiros y jubilaciones para determinados colectivos y sobre protección social. En 1908 se aprobó la ley N°3.299 de 25 de junio de 1908 que dispuso la inembargabilidad del salario y su incedibilidad, seguida por dos leyes de gran relevancia, la ley N°5.032 de 21 de julio de 1914 de prevención de accidentes de trabajo y la ley N°5.350 de 17 de febrero de 1915 que estableció la limitación de la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

En el año 1934, se incorporaron en la Constitución las disposiciones relativas al trabajo y a la seguridad social. El art. 53 de la Constitución dispone la protección del trabajo sin distinción alguna, indicando además que se trata de una protección especial (“El trabajo está bajo la protección especial de la ley”). Se suele precisar que el paso de la legislación social al “derecho del contrato de trabajo” acontece en Uruguay con la aprobación en 1944 de las leyes que establecieron la indemnización por despido (Plá Rodríguez, 1988, p. 329, Barbagelata, 1973, p.192).

Respecto del Derecho de Trabajo uruguayo, también puede sostenerse que la finalidad este derecho fue, en sus inicios, la protección de la persona del trabajador subordinado, limitar el poder patronal, y garantizar condiciones dignas de trabajo. Emilio Frugoni (1913, 28 de mayo) en oportunidad del debate en el Parlamento de la ley de ocho horas aludió a dichos temas. Estos objetivos de las primeras leyes del trabajo en Uruguay, luego se reiteraron en leyes posteriores y en los desarrollos de la doctrina especializada.

El esquema formal recogido para quedar bajo la tutela del Derecho del Trabajo se redujo en el sistema uruguayo a la existencia, en los hechos, de subordinación jurídica. Si

hay subordinación, el trabajador queda amparado por el Derecho del Trabajo, en caso contrario, queda excluido de la tutela. Es decir que, si se constata que la persona estuvo sometida a órdenes en la ejecución de la tarea y al control del dador de trabajo, queda comprendida dentro de la protección laboral. Si no existió trabajo prestado bajo las órdenes y control del empleador, queda fuera de la tutela. La persona trabajadora queda inserta en una organización que le es ajena, recibiendo órdenes y en condiciones que deben ser protegidas.

De todos modos, en el derecho uruguayo, deben presentarse todos los elementos del contrato de trabajo (o relación de trabajo) para que el trabajador resulte comprendido en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, esto es, debe existir trabajo personal, subordinado y oneroso. En ciertos casos, también se requiere que el trabajo tenga un mínimo de duración. La subordinación permanece como elemento distintivo de este tipo contractual (contrato de trabajo), dado que el carácter personal y oneroso del trabajo también puede presentarse en otras modalidades contractuales, por ejemplo, en el arrendamiento de servicios.

3. La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo

Durante muchos años, la doctrina, tanto en Europa como en América Latina, y también en Uruguay, hizo referencia a la denominada “fuerza expansiva” del Derecho del Trabajo. El esquema adoptado sobre la subordinación que implica quedar amparado por el estatuto protector del Derecho del Trabajo si la persona ejecuta el trabajo sometida a órdenes, control y disciplina del empleador, permitió que muchos sectores de trabajadores quedaran cubiertos.

La legislación laboral que se encaminó en un primer momento a proteger al obrero industrial, se comenzó a aplicar a los empleados de la industria y del comercio. Nuevas interpretaciones y conceptos que advirtieron que la subordinación también podía encontrarse en los trabajos que se desempeñaban fuera del local de la empresa, sin el control directo del empleador, permitieron abarcar a trabajadores antes no amparados, como los trabajadores a domicilio y los viajantes y vendedores de plaza. El Derecho del Trabajo en su desarrollo se

fue extendiendo a otros colectivos, como en el caso de los trabajadores domésticos, aunque no siempre con la totalidad de los derechos.

Asimismo, la constatación de que aquellos que ejercían el poder de dirección en representación del empleador como jefes, gerentes y directivos, también podían desempeñarse bajo órdenes (del jefe inmediato, de la dirección superior o del Consejo Directivo de la sociedad), permitió al personal de dirección beneficiarse de la protección laboral, aun cuando en muchos casos no existiera una situación de desigualdad en la contratación o en la negociación de condiciones de trabajo.

Tratándose de profesionales universitarios, también se entendió que la independencia técnica no impedía que existiera dependencia jurídica, como en el caso del médico dependiente de un sanatorio, o del abogado que trabaja en una empresa en forma subordinada.

De modo progresivo y con diferencias según los países atendiendo a la normativa y particularidades de cada ordenamiento jurídico, el Derecho del Trabajo se comenzó a aplicar a los funcionarios públicos, por lo menos algunas de sus normas.

La extensión del régimen general del Derecho del Trabajo a más trabajadores, no impidió que una serie de estatutos especiales de trabajo regulara las especificidades de cada tipo de actividad o trabajo (por ejemplo, el estatuto del trabajador rural).

En el caso de Uruguay, la doctrina laboral uruguaya solía hacer referencia a la tendencia expansiva del Derecho del Trabajo, que abarcaba cada vez a más trabajadores en su ámbito de aplicación. En este sentido puede mencionarse a De Ferrari, Plá Rodríguez, Barbagelata, Castello, Garmendia, entre otros.

Las primeras leyes del trabajo en Uruguay se refirieron al trabajador de la industria, pero también al empleado del comercio. En algunos casos la misma ley se aplicaba a la industria y al comercio, en otros, la ley se aprobaba para un determinado sector y luego a través de otra ley se comprendía a otros sectores. Asimismo, algunos trabajadores que no gozaban de todos los derechos laborales, fueron más adelante comprendidos en el sistema general. Es el caso de los trabajadores rurales y los domésticos que no gozaban de limitación de la jornada, pero luego leyes específicas les reconocieron este derecho. Así la ley N°18.065 de 27.11.2006 estableció la limitación de la jornada de las/os trabajadoras/es domésticas/os

en un máximo de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales. Y la ley N°18.441 de 24.12.2008 declaró que la jornada máxima del trabajador rural será de ocho horas diarias y que el ciclo semanal no podrá exceder de ocho horas diarias por cada seis días trabajados.

Las dificultades para determinar los trabajadores comprendidos en la noción de subordinación, llevó en algunos casos a que por ley se otorgara la calificación de trabajo subordinado a ciertos trabajadores. Por ejemplo, la ley N°14.000 de 22.7.1971 estableció que los viajantes y vendedores de plaza son trabajadores dependientes, aunque la misma ley en otra disposición admitió que esos trabajos también pueden ejecutarse en forma independiente (el art. 6 establece que una Comisión entiende en los casos en los que haya discrepancia acerca de si es trabajador dependiente o independiente).

Si bien en Uruguay en determinado período se aprobó alguna normativa que tuvo relación con la corriente flexibilizadora, luego fue derogada. Es el caso del art. 178 de la ley de seguridad social N° 16.713 de 3.9.1995 sobre empresas unipersonales que establecía que, si se cumplían determinados requisitos formales (contrato escrito indicando las obligaciones de las partes y la ausencia de relación de dependencia, registrado ante el BPS) y con las obligaciones tributarias (en particular con la inscripción en el Registro Único de Contribuyentes de la DGI), las retribuciones por servicios prestados por dichas empresas no constituían materia gravada a los fines de las contribuciones especiales de seguridad social. Dicha disposición fue derogada por ley N°18.783 de 19.7.2011.

Con el entusiasmo de esta primera extensión del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo que en términos generales fue similar en muchos países, los augurios de que este Derecho regiría a todo tipo de trabajo se hicieron frecuentes en diversos trabajos de doctrina. Sin embargo, como advirtió Romagnoli (1997), el modelo recogido por el Derecho del Trabajo de intercambio de trabajo por salario, en un régimen subordinado, a jornada completa y por tiempo indefinido, no tuvo la “potencialidad expansiva” esperada. Se había debilitado “la vocación hegemónica del modelo” (p. 435).

El Derecho del Trabajo que se había iniciado como una normativa de protección del obrero de la fábrica industrial, ahora tenía bajo su protección a colectivos de trabajadores con situaciones muy distintas, pero todos con el llamado vínculo de subordinación (trabajo bajo órdenes, control y sanción de un empleador). Se advirtieron entonces las contradicciones de

este Derecho (Podetti, 1997, p. 401), dado que por un lado se protege a trabajadores que se encuentran más cercanos a la dirección de la empresa que a la situación de dependencia y que tienen poder de negociación, y por otro, se deja sin protección a trabajadores que, si bien se consideran autónomos, se acercan al trabajador subordinado (por ejemplo, cuando existe dependencia económica del empleador). Algunos autores incluso hicieron referencia a la crisis del Derecho del Trabajo, a su declive, a su desaparición.

Las crisis económicas, los cambios tecnológicos y los cambios culturales, entre otros, son algunos de los factores que incidieron en el surgimiento de trabajos y modalidades de vínculos alejados del modelo fordista. Las fronteras del Derecho del Trabajo se fueron desdibujando y la zona gris entre el trabajo dependiente y el autónomo se fue ampliando.

4. Las insuficiencias del sistema binario. El aumento del trabajo autónomo. El trabajo entre la dependencia y la autonomía

El sistema escogido para quedar comprendido en la tutela laboral se centró en la existencia de subordinación jurídica (trabajo sometido al poder de dirección y control del empleador), excluyendo de toda tutela al trabajo autónomo. Esta distinción que sólo reconocía dos tipos de trabajo (el subordinado y el autónomo) con el pasar del tiempo se mostró insuficiente, lo que se agudizó con las transformaciones del mundo del trabajo, que dieron lugar al surgimiento de nuevas modalidades de trabajos y de relaciones laborales alejadas del modelo estándar.

Hace años que se vienen señalando las insuficiencias del sistema binario adoptado por el Derecho del Trabajo -que ampara al trabajo subordinado y excluye de su tutela al trabajo autónomo-, y se da cuenta de la aparición de una “zona intermedia” entre el trabajo subordinado y el autónomo, donde las figuras antes nítidas, ahora se desdibujan.

La irrupción de la descentralización empresarial en el mundo, con la utilización de la subcontratación o de contrataciones de trabajo personal en régimen de autonomía condujo a que se hiciera referencia a un aumento del trabajo autónomo, e incluso a una “huida” del Derecho del Trabajo, teniendo en cuenta que trabajos que antes se realizaban con trabajadores subordinados, ahora eran prestados por trabajadores autónomos. Si bien en muchos casos se

escondían relaciones de trabajo dependiente, en otros, las partes en la realidad se relacionaban en régimen de autonomía.

Las formas de producción se habían diversificado y con ello las modalidades de organización del trabajo. Las nuevas tecnologías, la globalización de los mercados, las exigencias de la competencia a nivel internacional incidieron en las transformaciones de los modos de producción. Las demandas cambiantes de la competencia requirieron una empresa “flexible” (Comisión Europea, 1997, p. 9), que diversificó las contrataciones y vínculos laborales. El modelo estándar (trabajo a tiempo completo, sujeto a órdenes del dador de trabajo, que organizaba el trabajo y lo disciplinaba) había quedado atrás. El trabajo autónomo aumentaba en algunas regiones, el trabajo subordinado se transformaba en autónomo. La zona intermedia entre el trabajo autónomo y el subordinado se extendía.

Con las nuevas formas de organización del trabajo, también se sucedieron cambios culturales. Los trabajadores comenzaron a demandar mayor autonomía para disponer del tiempo de trabajo, entre otras razones, para conciliar trabajo y vida familiar.

El “Informe Supiot” (1999) dio cuenta del agotamiento del modelo fordista, referido a la empresa industrial, de producción en masa, con una estructura jerárquica y separación de tareas, en el que prevalecían los contratos de trabajo a tiempo completo y de duración indefinida, en los que el trabajador estaba sujeto a subordinación y control. Si bien dicho modelo dominó en Europa durante mucho tiempo, las transformaciones ocurridas indicaban que no hay un modelo único de relación laboral, sino una pluralidad de formas de producción (p. 36).

Con relación al Reino Unido, Freedland (1999) en una investigación sobre la protección de los trabajadores (“Workers’ Protection”), concluye señalando que se han encontrado diferentes tipos de relaciones laborales, y que la flexibilidad del mercado de trabajo en el Reino Unido ha incidido en el aumento de una serie de problemas sobre la suficiencia de la protección de los trabajadores, que refieren a que el alcance de las leyes laborales está condicionado a la situación laboral que se concede al trabajador, y a la forma en que los diferentes estatutos laborales se asignan según el análisis jurídico de las relaciones en la práctica y en los contratos de trabajo (p. 37).

La doctrina uruguaya también advirtió acerca de la “huida” del Derecho del Trabajo. Los trabajadores subordinados pasaban a desempeñarse como autónomos, en muchos casos a solicitud del propio empleador. En este sentido, Plá Rodríguez (1997) apuntó a un “achicamiento” del campo de aplicación del Derecho del Trabajo (p.382).

Algunos autores se refirieron a la “crisis” del Derecho del Trabajo, a su declive, a su desaparición. A la vuelta a las contrataciones individuales, incluso al recurso al derecho civil. Quedaron claros los vínculos entre el tipo de trabajo que prevalecía en la primera revolución industrial y la construcción del Derecho del Trabajo en torno a la figura de contrato de trabajo.

Javillier (1997) señaló que no se estaba ante una crisis sino de una “mutación” de conceptos que se encontraban en los orígenes de este Derecho a raíz de los cambios tecnológicos y culturales, y planteó si el viejo Derecho del Trabajo -elaborado con relación a la usina industrial- estaba muerto y si había dado paso al “derecho de la actividad profesional” (p. 218). Para Gamonal (2019), la situación de crisis no implica la muerte del Derecho del Trabajo (p.123).

Ante la situación descrita de grandes transformaciones en las formas de organización del trabajo ¿cómo debería reaccionar el Derecho del Trabajo?

¿Cómo se debería tutelar a los trabajadores ubicados en la zona intermedia, que no son jurídicamente subordinados, pero que tampoco son totalmente autónomos?

Algunos autores señalaron que se debería extender el Derecho del Trabajo a las relaciones que se ubicaban en esa zona gris, incluso comprendiendo a los trabajadores informales. En la doctrina uruguaya, ya se mencionó a Barbagelata (1989) en la postura de incluir en el estatuto protector laboral a los trabajadores por cuenta propia y a los informales (p. 27).

Otros autores han propuesto un camino diferente para el logro de protección, que tiene que ver con la tutela del trabajo autónomo y también con la protección de los trabajos que no son subordinados pero que tampoco son completamente autónomos.

Lyon-Caen (1997) aludiendo a la tercerización y a la transformación de los trabajadores dependientes en subcontratistas o prestadores de servicios, sostuvo que el

trabajo subordinado “se encuentra en retroceso” frente al trabajo independiente. Señaló además que los países de Europa carecían de una “teoría del trabajo no subordinado”, teniendo en cuenta que muchos de ellos no contaban en ese momento con un estatuto del trabajador independiente, y que eran los tribunales los que resolvían en cada caso si se trataba de un trabajador subordinado (aun si tenía independencia en la toma de decisiones) o de un trabajador autónomo (aun si era dependiente económicamente) (p.280).

Por su parte Romagnoli (1997) advirtió que se había extendido el espacio intermedio entre el trabajo subordinado y el autónomo, ante lo cual entendió que se debía crear un “tertium genus”. Se trataría de una nueva categoría de “contrato de trabajo híbrido” (ni subordinado, ni autónomo), al que se le aplicaría un núcleo mínimo de garantías del Derecho del Trabajo (p. 436).

En las reflexiones de Lyon-Caen y de Romagnoli, expresadas a finales del siglo pasado, aparecen los inicios de conceptos distintos a los del Derecho del Trabajo tradicional, y atisbos de una nueva corriente sobre la extensión del Derecho del Trabajo más allá del trabajo subordinado. La preocupación por la regulación y protección del trabajador autónomo, las deficiencias del método de resolución caso a caso por la jurisprudencia si se está en presencia de trabajo subordinado, la necesidad de construcción de categorías jurídicas nuevas para atender a los trabajadores situados en la zona intermedia, y la idea de extender la tutela en dicha zona, no con la totalidad del estatuto laboral sino con un grupo de derechos.

En el derecho comparado, se comenzó a aprobar normas de protección referidas a la “categoría intermedia” entre el trabajo subordinado y el autónomo, en un intento de amparar a grupos de trabajadores que quedaban excluidos de la tutela laboral. Aparece la categoría del trabajador “parasubordinado” en Italia, y la categoría del trabajador “cuasitrabajador” en Alemania. En el caso de España, el sistema reguló el trabajo autónomo con protecciones específicas.

Según Ojeda Avilés (2010), la “categoría intermedia” que va surgiendo en algunos países de Europa, obedece a los avances de la tecnología, que posibilitan más independencia en el desempeño del trabajo (p. 374). Se mezclan así factores que tienen que ver con transformaciones en la organización del trabajo y cambios en cuestiones culturales.

Garmendia (2013) plantea si se trata de una expansión del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo más allá de sus fronteras para alcanzar a los trabajadores autónomos, o de un primer paso para la reducción de la protección de las normas laborales (pp.454-455).

Algunos de los sistemas en el derecho comparado que han extendido el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo con categorías intermedias o con regulaciones específicas de modo de solucionar algunas de las cuestiones aquí planteadas serán analizados en el Capítulo siguiente.

5. La irrupción del trabajo a través de plataformas digitales ¿un nuevo escenario?

La situación en la actualidad respecto de las dificultades que plantea el modelo binario trabajo subordinado/ trabajo autónomo, no es la misma que la de finales del siglo pasado e incluso la de la primera década de este siglo XXI. La aplicación de las nuevas tecnologías en la organización del trabajo y en los trabajos ha aparejado cambios de gran significación y de diversa índole, que dan lugar a nuevas modalidades de trabajos y de vínculos laborales. Las transformaciones se suceden en el tiempo y avanzan con rapidez en la era digital, provocando nuevos cambios.

En algunos casos, estas nuevas modalidades favorecen la concreción de relaciones de trabajo autónomo (auténtico), produciendo un aumento de este tipo de trabajo. En otros, se trata de vínculos laborales que no se ajustan al contrato o relación de trabajo típica (caracterizada por la puesta a disposición del prestador de su energía de trabajo para que un empleador lo dirija en un tiempo y lugar determinado), pero tampoco se trata de trabajadores completamente autónomos. Por lo que se plantean dificultades para su calificación jurídica.

La aparición del trabajo a través de plataformas digitales, que se ha extendido rápidamente en todo el mundo, ha presentado dificultades para su calificación jurídica si se tienen en cuenta las diferentes soluciones adoptadas por la legislación y la jurisprudencia en los países, que en algunos se ha considerado que se trata de trabajo subordinado, mientras que, en otros, que se está en presencia de trabajo autónomo. Y en el caso del Reino Unido, la jurisprudencia les ha asignado la categoría legal intermedia de “worker”, con acceso a algunos derechos laborales.

A ello se agregan los cambios en las actitudes de los trabajadores respecto al trabajo que tienen que ver con cambios culturales. Se demanda mayor disponibilidad de la ordenación del tiempo de trabajo por parte de los trabajadores, y se destaca la necesidad de conciliar trabajo y vida familiar. Ello incide en la aceptación de modalidades de trabajos que admiten una mayor libertad del trabajador para determinar las horas y los días que dedicará al trabajo, y que se acercan al trabajo autónomo, pero también al subordinado.

Freedland y Prassl (2017) señalan que la división binaria entre trabajo subordinado y trabajo autónomo se mostró gradualmente cada vez más frágil, y que la economía a la carta es el último capítulo de una historia que, en el caso del Reino Unido, data desde 1960 (p. 28).

Hay entonces en la actualidad un nuevo escenario planteado, con algunas similitudes, pero también con diferencias al que se presentaba al final del siglo pasado. El trabajo a través de plataformas digitales que ha dado lugar a variadas soluciones en los distintos países acerca del tipo de vínculo laboral que crea, y la extensión de la zona intermedia con vínculos laborales que se encuentran entre la subordinación y la autonomía, conducen a poner de manifiesto con mayor énfasis, las insuficiencias del sistema binario y la necesidad de planteos acerca de los caminos para amparar a los trabajadores que requieren protección de tipo laboral. También Goldin (2024) ha señalado la incidencia del trabajo de plataformas digitales en la cuestión de la extensión del campo de aplicación de la normativa laboral (p. 224).

Si ya en el siglo pasado se advertía sobre las nuevas modalidades de los trabajos que dejaban atrás el modelo fordista sobre el cual se había edificado el contrato de trabajo y con él todo el sistema protector del Derecho del Trabajo, la situación hoy es mucho más compleja, teniendo en cuenta no sólo el aumento del trabajo autónomo o la huida del Derecho del Trabajo, sino también el desarrollo del trabajo a través de plataformas digitales y otras modalidades laborales que presentan dificultades para su calificación jurídica.

La denominada “fractura” de la población trabajadora que separa a los trabajadores que gozan de fuerte protección de otros que carecen de dicha protección, se hace hoy más evidente que en el pasado. Debe tenerse en cuenta que, anteriormente, el tipo de vínculo laboral preponderante era el que surgía de un contrato de trabajo (o relación de trabajo). El sistema protector laboral con el esquema escogido (si hay trabajo personal y subordinado queda amparado en la tutela laboral, si no hay trabajo subordinado se lo excluye de la tutela),

deja fuera de esa protección a una gran parte de la población trabajadora. Los requerimientos de protección del trabajo autónomo, quedaron claros en la pandemia de COVID-19. Con el agravante de que en este colectivo prevalece el trabajo informal.

Ante la aparición de las nuevas modalidades de vínculos laborales, corresponde plantear la interrogante de si otros trabajadores, además de los trabajadores subordinados, requieren protección. Para contestar esta interrogante hay que tomar en cuenta, entre otras consideraciones, lo señalado precedentemente acerca del vínculo existente entre el tipo de trabajo (basado en el modelo fordista) y la estructura jurídica que se edificó para lograr su protección. Y que a ese tipo de trabajo (el subordinado), hoy lo acompañan otros modelos que tienen que ver con el trabajo autónomo y con el trabajo que se encuentra entre la subordinación y la autonomía.

Si la respuesta a dicha interrogante es afirmativa ¿cómo debería protegerse al trabajo autónomo? ¿Con la aplicación de todo el estatuto protector laboral o con sólo algunos derechos?

6. Una nueva y distinta extensión del ámbito de cobertura del Derecho del Trabajo

Se han encontrado diversas vías para superar las dificultades que plantea el modelo binario adoptado por el Derecho del Trabajo. En algunos países, se han aprobado normas específicas, y la jurisprudencia ha aportado algunas soluciones en las situaciones que se encuentran en la zona gris entre el trabajo subordinado y el autónomo. También se han formulado propuestas globales, esto es, no referidas a un ordenamiento jurídico determinado, tanto en el ámbito de la OIT, como en otros ámbitos internacionales. Por otra parte, la doctrina especializada, ha realizado diversos planteos, en algunos casos de tipo genérico y en otros, con referencia a un sistema nacional concreto.

Las propuestas o soluciones para superar las dificultades del modelo binario de trabajo subordinado/trabajo autónomo se relacionan con: a) extender la cobertura del Derecho del Trabajo a todos los trabajadores, subordinados y autónomos; b) extender la cobertura del Derecho del Trabajo con tutelas diferentes para el trabajo subordinado y el trabajo autónomo; c) extender la cobertura del Derecho del Trabajo asegurando un núcleo

común de derechos para todos los trabajadores, y regular estatutos con tutelas diferentes (trabajo subordinado, trabajo autónomo, otras categorías).

Las posturas mencionadas en segundo y tercer lugar si bien son similares, se las distinguió a los efectos de enfatizar en la última la determinación de un núcleo común de derechos aplicable a todos los trabajadores. No se pretende con el distingo realizado abarcar todas soluciones y posiciones en el tema.

La extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo a todos los trabajadores con la totalidad del sistema protector del Derecho del Trabajo, fue de las primeras posiciones que se plantearon. Se trataría de un Derecho referido a todo el trabajo personal. La subordinación se deja de lado y se ampara todo el trabajo personal. La dificultad que presenta esta posición es que no aclara cómo se superan las diferencias en las modalidades de la relación laboral, y cómo se adaptan derechos formulados para el trabajo subordinado al auténtico trabajo autónomo.

Otra postura, es la de extender la cobertura del Derecho del Trabajo en forma parcial o selectiva, reconociendo un grupo de derechos laborales a una tercera categoría de trabajadores. La tutela diferenciada comenzó a mencionarse en Europa por lo menos al final del siglo pasado. Numerosos autores postularon la creación de un “tercer género”, una categoría intermedia de trabajadores a los que se les reconocería algunos derechos. Algunos países han establecido una categoría específica para un sector de trabajadores. Como el caso del trabajador independiente subordinado económicamente (Alemania), o del trabajador parasubordinado (Italia). En años más recientes, se viene haciendo referencia a la categoría de “worker” del Reino Unido, como una tercera categoría en la que se accede a algunos derechos laborales.

El Informe Supiot (1999) ya había señalado que era necesario crear una categoría jurídica intermedia entre el asalariado y el empresario, teniendo en cuenta, por ejemplo, la experiencia italiana (parasubordinados) y la alemana (cuasiasalariados) (p. 43), con la aplicación de algunos “aspectos” del Derecho del Trabajo, indicando además que los trabajadores no asalariados pero que tienen dependencia económica frente a un empresario principal deben gozar de los derechos sociales “propios” de dicha dependencia (p. 307).

La novedad más significativa en este tema, es la propuesta por la corriente mencionada en tercer término, que implica asegurar un núcleo común de derechos para todos los trabajadores, lo que incluye el trabajo autónomo o por cuenta propia y la elaboración de estatutos con tutelas diferentes según el tipo de trabajo (subordinado, autónomo, categoría intermedia entre el subordinado y el autónomo).

Sin perjuicio de que será objeto de análisis y desarrollo en el Capítulo III, corresponde señalar aquí que esta corriente viene siendo impulsada desde hace años en el ámbito internacional. Una de las más destacadas formulaciones acerca de la aplicación de un núcleo común de derechos a todos los trabajadores es la de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019), que recomendó establecer una Garantía Laboral Universal para todos los trabajadores “con independencia de su acuerdo contractual o situación laboral”. Dicha garantía está integrada por los derechos fundamentales del trabajo, esto es, los incluidos en la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998 (libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, derecho a no ser sometido a trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación), y un grupo de derechos o condiciones de trabajo básicas: salario vital adecuado, limitación de las horas de trabajo y protección de la seguridad y salud en el trabajo (este último ahora incorporado a la mencionada Declaración como un entorno de trabajo seguro y saludable) (p. 40).

La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019, 21 junio) transita el mismo camino, sosteniendo la aplicación a “todos los trabajadores” de una protección adecuada de acuerdo al programa del trabajo decente, mencionando los siguientes derechos: el respeto de sus derechos fundamentales, un salario mínimo adecuado, límites máximos del tiempo de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo (p. 7).

Estas propuestas no excluyen la posibilidad de establecer estatutos de protección diferenciados para los trabajadores subordinados, los autónomos y las categorías intermedias, que tengan en cuenta las especificidades y las necesidades particulares de protección de los trabajadores.

También varios autores han formulado propuestas en el sentido indicado, que se han precisado y ampliado a raíz del trabajo de plataformas digitales.

Treu (2018) señala que los trabajos de la gig economy con frecuencia combinan aspectos de autonomía y de subordinación provocando una crisis de las categorías jurídicas, y que hay necesidad de proteger a estos trabajadores en las nuevas formas del trabajo. Basándose en los estándares de trabajo decente de la OIT, considera que es necesario identificar un núcleo duro de protecciones (derechos básicos) aplicable a todos los trabajadores, cualquiera sea su situación legal, que exprese los principios universales de trabajo digno. Y adaptar y seleccionar las protecciones para los distintos trabajos (pp. 3-8). Su postura la amplió y completó en trabajos posteriores.

Perulli (2021) hace referencia a la nueva expansión del Derecho del Trabajo, a una extensión selectiva de la tutela ante la diversificación del trabajo autónomo (p. 230).

Más recientemente, Perulli y Treu proponen la protección del trabajo “en todas las formas y manifestaciones” (*in tutte le sue forme e applicazioni*), fórmula que recogen del art. 35 de la Constitución italiana, comprensiva no solo del trabajo subordinado, sino también del trabajo autónomo, y la creación de un nuevo estatuto del trabajo (*statuto del lavoro*), un estatuto jurídico unitario, que incluya por ejemplo, en el sistema italiano, la noción del trabajo autónomo económicamente dependiente, teniendo en cuenta la experiencia comparada (pp. 125-126). Plantean una protección universal del trabajo, con fundamento en los valores y principios de la Constitución italiana, pero modulado (universalidad selectiva), considerando las distintas situaciones de necesidad social (p. 75).

En América del Sur, Goldin (2021, 2024) viene sosteniendo en distintos trabajos su posición acerca de que el Derecho del Trabajo se encuentra en un proceso de expansión y de multiplicación de regímenes de tutela aplicables, constituidos por el trabajo subordinado, el autónomo y las categorías intermedias, como el trabajo jurídicamente autónomo económicamente dependiente. Considera que hay un grupo de derechos reconocidos a todos los trabajadores -los incluidos en la Garantía Laboral Universal de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo-, a la que agrega los derechos personalísimos o inespecíficos (entre otros, derecho a la propia imagen, derecho a la intimidad, libertad de elección de la orientación sexual, libertad de expresión y de opinión, libertad religiosa) (pp. 109-110 y pp. 234-235 respectivamente).

Por su parte, Rosenbaum Rimolo (2021) considera que, en la redefinición del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo debe encararse “un enfoque global sobre el trabajo” (p.65).

La idea de asignación de determinados derechos a los trabajadores, con independencia de si se trata de trabajadores subordinados o de autónomos, también se encuentra en la legislación de algunos países que han regulado, por ejemplo, el trabajo de plataformas digitales de servicios. Como ocurre en Chile, en donde dichos trabajadores acceden a derechos básicos y a otros derechos que tienen que ver con el tipo de trabajo, aun cuando se trate de trabajadores independientes. En Francia, el Código de Trabajo prevé una serie de derechos aplicables a los trabajadores independientes que utilicen para prestar tareas una plataforma de conexión electrónica.

A ello apuntan los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT respecto de la aplicación de los derechos fundamentales del trabajo a todos los trabajadores, y en particular los Convenios Internacionales de Trabajo núm. 87 y núm. 98.

La formulación de categorías intermedias, con algunos derechos laborales, también aparece en la legislación de varios países, por ejemplo, en España con el trabajador autónomo económicamente dependiente, y en el Reino Unido con la categoría de “worker”.

Seguramente se trata de un proceso que aún no ha culminado y que se irá ampliando y completando en el tiempo, más allá de los pronunciamientos que tengan lugar en la OIT y en otros ámbitos internacionales, las adaptaciones serán realizadas por los ordenamientos jurídicos nacionales, considerando las particularidades de cada país.

Se deberán tener en cuenta, las necesidades de protección de los trabajadores de que se trate, cuestión que viene siendo reclamada en diversos trabajos a nivel internacional. En la precisión de ello se considerará la asimetría de poder de las partes, la dependencia económica respecto de un dador de trabajo, la situación de vulnerabilidad, entre otros criterios.

Como ha advertido en forma acertada Romagnoli (2016), si bien el Derecho del Trabajo ya no es el que una vez fue, ello no implica que haya desaparecido la necesidad de protección del trabajo y de asegurar condiciones de trabajo dignas. La circunstancia de que

el estatuto protector se haya construido alrededor de la fábrica fordista, no implica que sea obsoleto. Así concluye señalando que:

[...] el estatuto no ha condicionado su razón de ser a un modo de producción históricamente determinado. Se reconecta en cambio con valores de carácter permanente y universal, cuya vulnerabilidad al contacto con los intereses de la empresa se simbolizaba en el fordismo, pero que deben ser protegidos independientemente de las variaciones del modelo dominante de producción y organización del trabajo (p. 162).

Se trata entonces de valores universales que permanecen en el tiempo y que deben ser tutelados en tanto refieren a condiciones dignas del trabajo humano.

La extensión de la cobertura a los trabajadores autónomos, pero no con todo el estatuto protector sino con un grupo de derechos, implica: a) cambios en el razonamiento jurídico que se utilizan en esta rama del derecho, b) la creación de nuevas categorías jurídicas, que ahora no quedan reducidas como antaño al sistema binario de trabajo subordinado y trabajo autónomo, y c) la necesidad de seguir construyendo nuevos sistemas de protección, que acompañen las nuevas formas de organización del trabajo, que seguirán sufriendo transformaciones.

Conclusiones de este Capítulo

La cuestión de la cobertura del Derecho del Trabajo constituye uno de los puntos de mayor interés en el debate del futuro de este derecho, teniendo en cuenta que no sólo se trata de delimitar la frontera de una rama del derecho, sino que se está dilucidando la protección social de un número significativo de la población trabajadora.

Se concluye que hay un vínculo estrecho entre el tipo de trabajo y el Derecho que lo reguló. El modelo fordista de trabajo condujo a la construcción de un derecho protector de un tipo de trabajo, que era el que prevalecía en la época de la revolución industrial y que requería de protección.

Si bien ante los cambios en las formas de organización del trabajo la distinción binaria trabajo subordinado/trabajo autónomo se mostró insuficiente, se concluye que las grandes mutaciones experimentadas en el mundo del trabajo en los últimos años, han puesto de manifiesto con mayor énfasis, las contradicciones e insuficiencias del sistema protector laboral, que tutela sólo a una parte de la población trabajadora, y que comprende únicamente a la figura del contrato (o relación) de trabajo.

Se observa que hay un nuevo escenario constituido por el aumento del trabajo autónomo, y que han surgido nuevas modalidades de trabajos que no pueden ser calificados de subordinados, pero tampoco de autónomos. Y que la aparición del trabajo a través de plataformas digitales, con las dificultades que ha mostrado en la práctica su calificación jurídica, ha señalado la necesidad de proteger a los trabajadores en esta actividad, y a otros que pueden encontrarse en una situación entre la subordinación y la autonomía.

Teniendo en cuenta que el Derecho del Trabajo se construyó para proteger el trabajo subordinado, se plantea la interrogante si ante las transformaciones del mundo del trabajo acontecidas en los últimos años, hay otros tipos de trabajo, además del trabajo subordinado, que requieren protección, pregunta que se contestará con mayor detalle a lo largo de los próximos capítulos, con especial referencia al derecho uruguayo.

Se formula una clasificación de las posturas de extensión de la cobertura o del campo de aplicación del Derecho del Trabajo para atender las diversas modalidades de los trabajos con las dificultades que presentan en muchos casos para su calificación jurídica, destacando la novedad de la fórmula de asegurar un grupo de derechos laborales para todos los trabajadores.

CAPÍTULO II
UN PROCESO DE EXTENSIÓN DE LA COBERTURA
DEL DERECHO DEL TRABAJO
EN ALGUNOS PAÍSES

Introducción

En este Capítulo se analizan los sistemas de algunos países que, en su normativa, han extendido la cobertura del Derecho del Trabajo a trabajadores autónomos. Se trata de regímenes en los que ha tenido lugar una nueva y distinta expansión de este Derecho, a través de criterios que no se limitan a la subordinación jurídica, sino que prevén tutelas de tipo laboral que abarcan el trabajo autónomo y el situado en zonas fronterizas.

Se eligió estudiar en forma comparativa cinco países (España, Francia, Italia, Reino Unido y Chile) teniendo en cuenta la particularidad de las medidas adoptadas en los ordenamientos jurídicos respectivos con relación al tema objeto de esta investigación, sin perjuicio de la existencia de otros sistemas que también puedan tener interés. Las soluciones que presentan los ordenamientos jurídicos escogidos son distintas y de ahí el interés de su estudio y su comparación, dado que dan cuenta de diferentes formas de abordar la cuestión de la extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo para enfrentar una similar problemática.

Se trata de encontrar una vía jurídica para proteger a trabajadores autónomos y a los trabajadores que se ubican en la frontera entre el trabajo subordinado y el autónomo. No son

asalariados, pero tampoco son completamente autónomos. El criterio de la dependencia económica ha resultado útil en algunos casos, pero no resuelve todas las situaciones que presentan las nuevas formas de organización del trabajo. Algunos sistemas han optado por la creación de una categoría intermedia, por la que se accede a determinados derechos. Otros, han regulado una actividad específica asignando un grupo de derechos, con independencia de que se trate de trabajadores subordinados o independientes.

Si bien esta situación viene presentándose desde hace años, dando cuenta de las dificultades del criterio de la subordinación jurídica, se ha agudizado con las nuevas formas de organización del trabajo, particularmente con el trabajo a través de plataformas digitales, en especial, con las que se utilizan para el reparto de mercaderías y el transporte de personas. Lo cual se verá reflejado en el análisis de los sistemas, varios de los cuales han adoptado nuevas normas para atender la problemática que plantea el trabajo prestado mediante plataformas digitales y las dificultades de su calificación jurídica en un régimen binario.

El estudio de regímenes de los países escogidos no comprende toda la gama de soluciones o de derechos laborales reconocidos en cada uno de ellos a los trabajadores autónomos o independientes, sino aquellos que presentan mayor interés para la presente investigación.

Concretamente, en el derecho español se estudia el Estatuto del Trabajador Autónomo en lo que refiere a la protección de los trabajadores autónomos, en particular el régimen de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, y la presunción legal de laboralidad, en el caso del trabajo de plataformas digitales de reparto.

Respecto del derecho italiano, se consideran las modificaciones del sistema, que apuntan al trabajo hetero-organizado, en particular el decreto legislativo n° 81 de 15 de junio de 2015 y modificativos.

En el derecho francés, además de estudiar el proceso de extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo, se analizan las disposiciones incorporadas al Código de Trabajo relativas a los trabajadores independientes que utilizan para la prestación del servicio una o varias plataformas de conexión electrónica, y en especial, las referidas a las actividades de

reparto de mercaderías con vehículo de dos o tres ruedas y de conducción de vehículo de transporte con conductor, que tienen un régimen similar al de los trabajadores asalariados.

En el sistema del Reino Unido, se analiza la categoría intermedia de “worker” creada por la legislación, por la cual se accede a algunos derechos de los trabajadores asalariados, y a pronunciamientos judiciales vinculados a la regulación del trabajo en la economía de plataformas.

Y en el caso del derecho chileno, se estudia el Código de Trabajo al que la ley N° 21.431 de 8.3.2002 le agregó normas que prevén derechos de los trabajadores que prestan tareas mediante empresas digitales de servicios, con independencia de la calificación jurídica de la relación.

1. España

El derecho español presenta una regulación específica sobre el trabajador autónomo -el Estatuto del Trabajador Autónomo-, a diferencia de otros países en los que el tema se trata en leyes dispersas. El Estatuto reúne una serie de protecciones de tipo laboral relativas al trabajador autónomo, referidas a derechos individuales y colectivos, y a condiciones de trabajo.

El Estatuto del Trabajador Autónomo creó además una categoría intermedia entre el trabajo subordinado y el autónomo -el trabajador autónomo económicamente dependiente-, que tuvo por finalidad otorgar mayor protección a los trabajadores en dicha situación, pero que ha recibido críticas en lo que tiene que ver con su aplicación en la práctica.

Debe ser destacada la justificación del tratamiento específico de la protección del trabajo autónomo que se realiza en el Preámbulo de este Estatuto:

A lo largo del siglo pasado el trabajo era, por definición, el dependiente y asalariado, ajeno a los frutos y a los riesgos de cualquier actividad emprendedora. Desde esta perspectiva, el autoempleo o trabajo autónomo tenía un carácter circunscrito, en muchas ocasiones, a actividades de escasa rentabilidad, de reducida dimensión [...] En la actualidad la situación es diferente, pues el trabajo autónomo prolifera en países

de elevado nivel de renta, en actividades de alto valor añadido, como consecuencia de los nuevos desarrollos organizativos y la difusión de la informática y las telecomunicaciones, y constituye una libre elección para muchas personas que valoran su autodeterminación y su capacidad para no depender de nadie.

[...] Estamos en presencia de un amplio colectivo que realiza un trabajo profesional arriesgando sus propios recursos económicos y aportando su trabajo personal, y que en su mayoría lo hace sin la ayuda de ningún asalariado. Se trata, en definitiva, de un colectivo que demanda un nivel de protección social semejante al que tienen los trabajadores por cuenta ajena.

En el sistema español, también han incidido los fallos judiciales en la formulación de algunas leyes en el tema, como ocurrió con la inclusión en el Estatuto de los Trabajadores de una presunción de laboralidad, referida a los trabajadores de plataformas digitales de reparto.

1.1 La protección del trabajador autónomo en el Estatuto del Trabajador Autónomo

El Estatuto del Trabajador Autónomo se aprobó en España por ley 20/2007 de 11.6.2007. Esta normativa se presentó como la primera regulación unitaria y sistemática del trabajo autónomo en la Unión Europea, tal como se indica en su Preámbulo, a diferencia de otros países de la Unión en los que la normativa sobre estos trabajadores se encontraba dispersa, en general en la legislación de seguridad social y de prevención de riesgos laborales.

El concepto de trabajador autónomo que contiene este Estatuto refiere a la persona que desarrolla una actividad económica o profesional “por cuenta propia”, aunque también se requiere la inexistencia de subordinación en la ejecución de la prestación (“fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona”). Además, el trabajo debe ser personal y habitual. No incide si se da ocupación a trabajadores asalariados. De acuerdo a su art. 1 el Estatuto del Trabajador Autónomo se aplica a:

las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

Es decir que, se trata de personas que ejecutan una actividad profesional autónoma (por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona), en forma personal y remunerada, respecto de las cuales se ha entendido que debe asegurarse un nivel de protección laboral. También quedan dentro del ámbito subjetivo de aplicación de este Estatuto, los socios industriales, los comuneros de bienes y socios de sociedades civiles irregulares, y las personas que ejerzan las funciones de dirección y gerencia.

El Estatuto prevé un nivel de protección para los trabajadores autónomos del tipo del que gozan los trabajadores asalariados, pero con fórmulas específicas, teniendo en cuenta el carácter autónomo en la relación. Palomeque López y Álvarez de la Rosa (2009) consideran que este Estatuto ha implicado una “laboralización parcial” del trabajador autónomo. Entienden que la finalidad de esta normativa es garantizar un nivel de protección similar a la de los trabajadores asalariados, y que la extensión parcial y limitada de la normativa laboral a los trabajadores autónomos encuentra su justificación en la “función integradora” y social del Derecho del Trabajo (pp. 79-81).

Este Estatuto reconoce a los trabajadores autónomos derechos individuales, derechos colectivos y de seguridad social, además de contener normas sobre prevención de riesgos laborales.

A) Derechos y deberes profesionales

Como “derechos profesionales” el Estatuto distingue: a) los derechos fundamentales y libertades públicas (reconocidos en la Constitución de España y en los tratados internacionales ratificados por el país); b) los derechos básicos individuales (derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio, libertad de iniciativa económica y derecho a la libre competencia, derecho a la propiedad intelectual); y c) los derechos individuales en el ejercicio de su actividad profesional.

Respecto de estos últimos, se incluyen: igualdad ante la ley y el derecho a no ser discriminado; respeto a la intimidad y dignidad y protección ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia; formación profesional; protección de la seguridad y la salud en el trabajo; percepción puntual de la contraprestación convenida por el ejercicio de su actividad; conciliación de la actividad profesional con la vida personal y

familiar; asistencia y prestaciones sociales en situación de necesidad (nacimiento, cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, lactancia y adopción); tutela judicial efectiva de los derechos profesionales, y otros derechos de la contratación (art. 4) .

Además, el trabajador autónomo tiene derecho a percibir “la contraprestación económica” por el trabajo realizado, en el tiempo y forma pactados (art. 10).

El reconocimiento de derechos tiene como contrapartida el establecimiento de “deberes profesionales básicos”: cumplir con las obligaciones que surjan de los contratos, con las obligaciones referidas a la seguridad y salud laboral, cotizar al sistema de seguridad social, cumplir las obligaciones fiscales y tributarias y cualquier otra obligación prevista en la ley, y con las normas deontológicas de la profesión (art. 5).

B) Derechos colectivos

En cuanto a los “derechos colectivos” del trabajador autónomo, se establece que es titular de los siguientes derechos: afiliarse a un sindicato o asociación empresarial; afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa; y ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales. Este último, ha llamado la atención, ya que refiere a la titularidad individual de ejercer “la actividad colectiva” de defensa de intereses profesionales (Ojeda Avilés, 2010, p.410).

Se especifica además que las “asociaciones de trabajadores autónomos” son titulares de los derechos colectivos de: constituir federaciones, confederaciones o uniones; celebrar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes; defensa de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos; participar en sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos colectivos de trabajadores autónomos si así está previsto en los acuerdos de interés profesional. Los sindicatos también gozan de los mencionados derechos colectivos con relación a los trabajadores autónomos afiliados (art. 19).

C) Seguridad Social

Respecto de la seguridad social, establece la afiliación obligatoria de los trabajadores autónomos (art. 24). La protección comprende: a) asistencia sanitaria (por maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes (se trate o no de accidentes de trabajo); b)

prestaciones económicas (por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor en diversas circunstancias, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo o hija a cargo); y c) cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (art. 26).

D) Prevención de riesgos laborales

En materia de prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos, las Administraciones Públicas competentes deben asumir un papel activo en dicha prevención y promover la formación en prevención de acuerdo al tipo de actividad. Sin perjuicio de que las empresas que contraten trabajadores autónomos para obras o servicios que se efectúen en el propio establecimiento, se encuentran obligadas a vigilar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales de dichos trabajadores (art. 8).

El Estatuto contiene además normas de promoción del trabajo autónomo (art. 27). Y crea el Consejo del Trabajo Autónomo, como órgano de consulta del gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo, integrado por representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, de las organizaciones sindicales y empresariales, de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas, de la asociación de Entidades Locales más representativa en el ámbito estatal, y de los Consejos de Trabajo Autónomo (art. 22 numeral 3).

1.2 La protección de los trabajadores autónomos económicamente dependientes

Este Estatuto del Trabajador Autónomo previó una categoría intermedia entre el trabajo subordinado y el autónomo: el trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE). Son definidos en este Estatuto en el art. 11 numeral 1 como:

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

Si bien resalta en esta figura la existencia de dependencia económica respecto de la persona para la que se presta el trabajo (fijando la ley que se reciban de ella por lo menos el 75 por ciento de los ingresos por el trabajo), también son necesarias las notas de trabajo personal y habitual. Y otra serie de requisitos: no tener a cargo trabajadores por cuenta ajena (lo que lo separa del autónomo común que puede dar o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena), ni contratar ni subcontratar la actividad con terceros; no realizar la actividad de forma indiferenciada con los trabajadores del cliente; contar con infraestructura productiva y materiales propios; prestar la actividad con “criterios organizativos propios”, sin perjuicio de indicaciones técnicas que reciba del cliente; recibir una contraprestación económica por el resultado de su actividad; no ser titulares de establecimientos o locales abiertos al público (art. 11 numeral 2).

Palomeque López y Álvarez de la Rosa (2009) se preguntan si la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente no implica -en alguna situación- una expulsión encubierta del régimen de los trabajadores asalariados, en especial aluden a la disposición que admite que el TRADE reciba indicaciones técnicas del cliente (art. 11 numeral 2, literal d) (p. 82).

Para quedar dentro de este régimen, el trabajador debe celebrar un contrato por escrito en el que se debe indicar la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente, y registrarlo (art. 12). Las especificaciones del contrato y su registro fueron establecidas por el Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero. El trabajador puede solicitar el reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente a su cliente, con una “comunicación fehaciente”, y en caso negativo solicitar dicho reconocimiento ante los órganos jurisdiccionales del orden social (art. 11 bis).

Martín Valverde y García Murcia (2023) señalan que, con la figura del “trabajador autónomo económicamente dependiente” se distinguen los conceptos de subordinación y dependencia, en tanto la “subordinación jurídica” refiere a cómo se ejecuta el trabajo, bajo órdenes o criterios organizativos de otra persona, y la “dependencia económica” apunta a que los ingresos del trabajador provienen de manera predominante de un cliente. Consideran que el sistema legal del trabajador autónomo económicamente dependiente implica un régimen

profesional con un nivel de protección intermedio, entre el trabajo asalariado y el trabajo autónomo común (p. 45).

También para Ojeda Avilés (2010), el trabajo autónomo económicamente dependiente es un concepto intermedio, un *tertium genus* entre el trabajo subordinado y el autónomo. Lo compara con otros modelos en el derecho comparado que considera también contienen una categoría intermedia: el cuasitrabajador en Alemania, el parasubordinado en Italia, y el worker en el Reino Unido (p. 370).

En cuanto al nivel de protección laboral que reconoce este Estatuto al trabajador autónomo económicamente dependiente, algunos derechos guardan similitud con los que gozan los trabajadores subordinados, aunque con algunas particularidades.

a) Jornada y descanso (art. 14)

En cuanto a la jornada, por el contrato individual o el acuerdo de interés profesional se determina la cuantía máxima de la jornada de actividad, y si se computa por mes o por año se debe indicar su distribución semanal. El horario de actividad “procurará adaptarse” para conciliar la vida personal, familiar y profesional.

El trabajo por tiempo superior al convenido, es voluntario y no puede exceder del incremento máximo fijado por acuerdo de interés profesional. Si no existe dicho acuerdo, el aumento de trabajo no puede exceder del 30 por ciento del tiempo ordinario de actividad acordado por pacto individual. El descanso semanal y el que corresponda a los festivos también se establece por el contrato o por acuerdo de interés profesional. Asimismo, el trabajador tiene derecho a una interrupción de su actividad anual de dieciocho días hábiles, como mínimo.

En el caso de la trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual, tiene derecho a adecuar el horario de actividad para su protección o a efectos de su derecho a la asistencia social integral.

b) Extinción de la relación (art. 15)

La relación puede extinguirse por: mutuo acuerdo de las partes; causas establecidas en el contrato; muerte, jubilación o invalidez; desistimiento del trabajador (con un preaviso);

voluntad del trabajador fundado en el incumplimiento contractual grave de la otra parte; voluntad del cliente por causa justificada (con un preaviso); decisión de la trabajadora víctima de violencia de género o sexual.

Si tiene lugar por la voluntad de una de las partes basada en el incumplimiento contractual de la otra parte, se prevé una indemnización de los daños y perjuicios sufridos, a cargo de la parte incumplidora. El trabajador también tiene derecho a percibir una indemnización de daños y perjuicios si la resolución del contrato tiene lugar por decisión del cliente, sin causa justificada. El monto de dicha indemnización es determinado en el contrato individual o en el acuerdo de interés profesional. Si la resolución acontece por desistimiento del trabajador, el cliente tiene derecho a obtener una indemnización, pero solo en caso de que dicho desistimiento le produzca un perjuicio relevante que perturbe “el normal desarrollo” de su actividad.

c) Acuerdos de interés profesional (art. 13)

Resulta relevante la figura del “acuerdo de interés profesional” que prevé esta normativa. Se trata de acuerdos que deben ser celebrados por escrito, entre determinados sujetos: por una parte, por las asociaciones o sindicatos que representan a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, y por la otra, por las empresas para las que se realiza la actividad. Los contenidos de dichos acuerdos refieren a las condiciones de la prestación en lo que tiene que ver con el modo, el tiempo y el lugar de ejecución de la actividad, sin perjuicio de otras condiciones de la contratación. Dichos contenidos no pueden contravenir las disposiciones legales de derecho necesario. A efectos de evitar los obstáculos para admitir los acuerdos colectivos de trabajadores autónomos en tanto pueden ser violatorios de la libre competencia, este Estatuto establece que deben observar los límites indicados en la legislación de defensa de la competencia.

Los acuerdos de interés profesional son concertados en el marco del Código Civil, y tienen efectos respecto de las partes firmantes y de los afiliados a las asociaciones o sindicatos de autónomos firmantes que hayan dado su consentimiento en tal sentido. Como se observa, estos acuerdos si bien se ajustan al derecho civil, guardan similitud con los convenios colectivos, en tanto regulan las condiciones de la ejecución de la actividad, aunque tengan

efectos solo respecto de los sujetos que los suscriban (y de los afiliados a las asociaciones o sindicatos que los celebren).

Debe destacarse que los “acuerdos de interés profesional” son fuente del régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente, como expresamente se indica en el art. 3 numeral 2. De ahí que resulta acertada la misma disposición cuando establece la nulidad de la cláusula del contrato individual de trabajo de un trabajador autónomo económicamente dependiente que contravenga un acuerdo de interés profesional celebrado por el sindicato o por la asociación a la que dicho trabajador esté afiliado, y le sea aplicable por haber prestado su consentimiento.

En el tema que nos ocupa, también es relevante que sean los órganos judiciales del orden social los competentes para conocer en las cuestiones que deriven de estos acuerdos en lo que tiene que ver a su interpretación y aplicación (art. 17 numeral 2). La resolución del conflicto individual de trabajo, ya no se encuentra entonces referido exclusivamente al trabajo subordinado.

Finalmente, con relación a la cuestión de si la normativa del TRADE ha cumplido con la finalidad de protección de estos trabajadores, hay coincidencia en señalar que en la práctica no ha tenido el desarrollo que se esperaba.

Cruz Villalón (2013) hace referencia a su escaso impacto cuantitativo, indicando que, a finales del año 2010 los contratos registrados apenas superaban los 20.000, cifra baja si se tiene en cuenta el número de trabajadores que en España prestaban servicios en forma exclusiva para una sola empresa cliente (400.000) en ese momento. Considera que esta realidad es la consecuencia de los requisitos que exige la normativa para celebrar un contrato de autónomo económicamente dependiente y que estuvieron fundados en impedir una huida del Derecho del Trabajo (p.24).

Más recientemente, Monereo Pérez y López Insua (2024), critican la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, que entienden favorece la huida del Derecho del Trabajo, y que en los hechos ha impedido una protección efectiva de los trabajadores autónomos (pp. 99-100).

1.3 Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos

Si bien precedentemente (numeral 1.1) se hizo referencia a los derechos colectivos que este estatuto prevé para los trabajadores autónomos, el punto merece un análisis más detenido, teniendo en cuenta la importancia cada vez mayor del tema en muchos países y en la Unión Europea en particular.

En España, los trabajadores autónomos se han agrupado y asociado en diferentes tipos de asociaciones. La normativa les habilita a utilizar distintas vías para ello. Como explica Cruz Villalón (2013), pueden afiliarse a una organización empresarial o a una organización de trabajadores según se identifiquen con la situación de un empresario o con la de un trabajador (en este último caso si no tienen trabajadores a su cargo). También pueden constituir asociaciones integradas solo por trabajadores autónomos o incluso asociaciones que agrupen exclusivamente a trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Con relación al conflicto colectivo, en opinión de Ojeda Avilés (2010) si bien en el Estatuto del Trabajador Autónomo se hace referencia a la solución judicial y extrajudicial de las controversias, también comprende el empleo de medidas de conflicto colectivo, aunque considera que debió ser más claro al respecto (pp. 420-421).

Los “acuerdos de interés profesional” que están habilitados a celebrar los trabajadores autónomos económicamente dependientes, han encontrado dificultades para su desarrollo en la práctica. En este sentido, Cruz Villalón (2013) da cuenta de que, a la fecha de publicación de su trabajo, el número de estos acuerdos era reducido (p. 32).

El derecho a la libre competencia ha sido un obstáculo para la admisión de la negociación colectiva en el caso de los trabajadores autónomos. Señala López Terrada (2023) que hay antecedentes en España de resoluciones de la que fuera la Comisión Nacional de la Competencia, confirmados luego por la justicia contenciosa-administrativa, que sostienen que los acuerdos en los que se pacta en forma colectiva el precio de los servicios que prestan los trabajadores autónomos son contrarios a la libre competencia. El precio del servicio debe ser acordado en forma individual, y cuando se establece en forma colectiva, se afecta la libertad económica que es esencial en un mercado de libre competencia (p. 289).

En varias de las disposiciones del Estatuto del Trabajador autónomo, se tiene en cuenta la posible afectación del acuerdo al derecho a la libre competencia. Ya desde el inicio, cuando se describe el régimen profesional común del trabajador autónomo, se prevé como uno de los derechos básicos individuales la “Libertad de iniciativa económica y derecho a la libre competencia” (art. 4 numeral 2 b). Y al regular los “acuerdos de interés profesional” establecidos para los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE), se indica que estos acuerdos deben observar “los límites y las condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia” (art. 13 numeral 1). Salvedad que, de alguna manera se reitera, cuando se admite que los órganos jurisdiccionales del orden social entiendan en cuestiones relativas a la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional, aclarando que ello “sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de defensa de la competencia” (art. 17, numeral 2).

El sistema de los acuerdos de interés profesional admitidos en el caso de los TRADE, no parece vulnerar el derecho a la libre competencia, en tanto que para que sean válidos deben, como se dijo, formularse teniendo en cuenta las condiciones de la legislación de la libre competencia. También se deberán tener presentes las Directrices europeas comunicadas por la Comisión relativas a la aplicación del Derecho de la Competencia de la Unión a los convenios colectivos de condiciones de trabajo de “las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados” (2022), que admiten que no se vulnera dicho derecho en el caso de las situaciones que se describen, principalmente cuando hay debilidad en el poder de negociación y los trabajadores no tienen posibilidad de incidir en las condiciones de trabajo.

1.4 La sentencia del Tribunal Supremo N° 805/2020 de 25.9.2020 (caso Glovo) y la presunción legal de laboralidad respecto de los trabajadores que presten servicios de reparto a través de una plataforma digital

La modificación legislativa que incorporó en el Estatuto de los Trabajadores una presunción de laboralidad en el caso de los trabajadores que presten servicios de reparto mediante una plataforma digital, tiene relación con la sentencia del Tribunal Supremo N° 805/2020 de 25.9.2020 (caso Glovo) que entendió respecto de estos trabajadores (riders), que se desempeñaban en una relación de dependencia.

La sentencia que llega a consideración del Tribunal Supremo es la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 19 de setiembre de 2019, que consideró que no existía prestación laboral en el caso de los trabajadores que prestaban tareas de entrega de mercaderías mediante la plataforma digital Glovo. Los argumentos que tomó en consideración esta sentencia y que aparecen relatados en la sentencia del Tribunal Supremo N°805/2020 son, entre otros, los siguientes: a) la libertad de que goza el repartidor de elección de la franja horaria (con fijación de inicio y de finalización, pudiendo incluso en dicho período no activar la posición de auto asignación), b) la libertad de aceptar los pedidos (con posibilidad de rechazo incluso una vez aceptado), c) la libertad para elegir la ruta, d) la modalidad de retribución que se fija en función de la cantidad de servicios realizados y no por unidad de tiempo, e) la no justificación de las ausencias, bastando la mera comunicación de no disponibilidad, f) la asunción de responsabilidad del servicio y de los daños que la mercancía pudiera sufrir en el transporte.

Por su parte, el Tribunal Supremo en sentencia N°805 de 25.9.2020 entendió que Glovo no es una empresa intermediaria entre consumidores y auténticos trabajadores autónomos, sino que realiza la “coordinación y organización del servicio productivo”, y que hay dirección y organización por parte de dicha empresa, control de la prestación del servicio, y sanción a los repartidores por fallas en la prestación. Los argumentos que tuvo en cuenta el Tribunal Supremo en la sentencia N°805/2020 de 25.9.2020 para llegar a la conclusión de la existencia de contrato de trabajo, pueden resumirse a los siguientes:

a) Precio y condiciones del servicio. Glovo fija el precio y las condiciones del servicio, lo cual se consideró era indicativo de un poder de dirección.

b) Dirección y organización. El repartidor está sometido a las directivas de organización que fija la empresa. Presta el servicio inserto en una organización de trabajo ajena, bajo la dirección y organización de la plataforma, que determinaba cómo se debe realizar el servicio (en el plazo máximo, cómo dirigirse al cliente, entre otras instrucciones). El Tribunal define la dependencia o subordinación como la integración “en el ámbito de organización y dirección del empresario (es decir, la ajenidad respecto a la organización de la propia prestación laboral) [...]”. Para el Tribunal la dependencia es la “situación del

trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida, a la esfera organicista y rectora de la empresa” [...]

c) Control de la prestación del servicio. Se concluyó que existe control de la prestación por parte de la plataforma a través de: la gestión algorítmica, las valoraciones de los repartidores y la geolocalización permanente.

d) Ausencia de autonomía del repartidor para organizar la prestación de trabajo. El repartidor no organiza la actividad productiva, no negocia precios ni condiciones con los comercios, ni recibe de los clientes el pago.

e) Inexistencia de libertad de elección de horarios y para rechazar pedidos. El Tribunal entendió que el programa informático asigna los servicios de acuerdo a la valoración de cada repartidor, por lo que, en la realidad, no existe libertad del repartidor en la elección de la franja horaria.

f) Poder de sanción. El poder para “sancionar” al repartidor por su conducta en la prestación del servicio, se consideró era indicativo de la existencia del poder directivo de un empleador.

g) Pago de una compensación económica por el tiempo de espera. El pago de una compensación por el tiempo durante el cual el repartidor espera en el comercio el pedido, fue considerado un indicio de la existencia de contrato de trabajo.

h) Ajenidad. Se señaló que Glovo toma todas las decisiones comerciales. El repartidor no tiene intervención en los convenios entre Glovo y los comercios, ni en la relación entre dicha empresa y los clientes.

La incorporación en el Estatuto de los Trabajadores a la que se aludió al inicio de este numeral tuvo lugar con el Real Decreto-ley, 11 de mayo de 2021, que agregó la disposición adicional vigesimotercera, en la que se estableció una presunción de laboralidad con relación a los trabajadores que laboran en la actividad de reparto mediante plataformas digitales.

La presunción como tal no impide que en el juicio se acredite por el demandado que la relación que se trabó fue de trabajo autónomo. La norma toma postura no sólo respecto de la presunción que prevé, sino también porque alude a la organización, dirección y control de

las condiciones de trabajo que realizan las empresas titulares de plataformas digitales en esta actividad, utilizando algoritmos. El texto es el siguiente:

Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

Por el mismo Real Decreto-ley se agregó una letra d) al art. 64.4 del Estatuto de los Trabajadores sobre la obligación de la empresa de informar los parámetros de los algoritmos que son utilizados para la toma de decisiones que tienen que ver con las condiciones de trabajo y perfiles, lo cual ha sido resaltado como un avance en materia de transparencia de la gestión algorítmica:

d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y el mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

2. Francia

El sistema francés ha extendido la cobertura del Derecho del Trabajo a trabajadores no subordinados, con distintas modificaciones legales que se sucedieron a lo largo del tiempo. Este proceso se ha ampliado en años más recientes, con la incorporación en el Código de Trabajo de normas sobre trabajadores independientes que prestan tareas a través de plataformas de conexión electrónica, con una forma de extensión diferente, dado que se ha elaborado respecto de dichos trabajadores un régimen especial, similar al de los trabajadores dependientes.

2.1 El proceso de extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo en Francia

En el Código de Trabajo se encuentran las normas que se aplican a los trabajadores dependientes. Como señala Jeammaud (2024), el ámbito de cobertura del Código de Trabajo se encuentra establecido en varias de sus disposiciones, indicando en el libro correspondiente (o título, capítulo o parte) que las normas allí contenidas se aplican a “los empleadores de derecho privado y a sus trabajadores”, por lo que interesa a los efectos de la aplicación de dicho Código, los conceptos de “trabajador” y de “empleador” que son las partes de un contrato de trabajo. Expresa que el Código de Trabajo no contiene una definición de contrato de trabajo, por lo que se recurre a los criterios jurisprudenciales y a las opiniones de la doctrina. La jurisprudencia ha entendido que el contrato de trabajo se caracteriza por tres elementos: una prestación personal de trabajo, remunerada, con vínculo de subordinación. Explica que la Corte de Casación calificaba el contrato de trabajo teniendo en cuenta un vínculo de subordinación jurídica, lo que implica la dirección del trabajo por el empleador, el control y la sanción en caso de incumplimiento. Si bien a partir de los años 60 la Corte entendió que la existencia de una relación de subordinación se daba cuando el trabajo se realizaba dentro de un servicio organizado por otro, más adelante, ajustó este criterio indicando que, el trabajo dentro de un servicio organizado por otro puede ser un indicio de subordinación si el beneficiario de la prestación determina unilateralmente las condiciones de ejecución del trabajo (pp. 2-4).

Como se observa, los criterios para precisar la noción de contrato de trabajo y de subordinación jurídica, son similares a los que utiliza la doctrina y la jurisprudencia en Uruguay (mencionados en el Capítulo I), en donde tampoco hay una definición legal de contrato de trabajo, recurriéndose a los conceptos doctrinarios y criterios jurisprudenciales.

Además de los trabajadores subordinados, el Código de Trabajo francés se aplica a algunos trabajadores no subordinados, respecto de los cuales el Código indica en forma expresa su aplicación. Jeammaud (2024) sostiene que dicha extensión se ha realizado a través de dos mecanismos: a) la calificación por la ley de ciertos contratos como contratos de trabajo, y b) la aplicación directa del Código de Trabajo a ciertos grupos de trabajadores sin modificar la naturaleza del contrato (se los asimila a los asalariados). En el primer caso, la legislación estableció “presunciones legales” de existencia de un contrato de trabajo respecto de determinados trabajadores, con lo cual les resultó aplicable el Código de Trabajo.

Menciona, entre otros, los periodistas profesionales (ley de 1935), los representantes de comercio (ley de 1937), los artistas de espectáculos y modelos (ley de 1969), los aprendices (ley de 1971), los trabajadores en “portage salarial” (ordenanza de 2015). Estos últimos, son profesionales autónomos que laboran mediante una relación de “portage salarial”, pero la norma los considera empleados. A través del segundo mecanismo mencionado, el Código de Trabajo se aplica sin que el contrato se califique de contrato de trabajo. Es el caso de los trabajadores a domicilio (no son reconocidos como asalariados, pero se les aplica el Código de Trabajo), los gerentes de sucursales comerciales (son trabajadores independientes, pero se les reconoce algunos derechos de los asalariados), los empresarios asalariados asociados en cooperativas de actividad y empleo (son considerados empleados, aunque no tengan un contrato de trabajo formal) (pp. 5-11).

Auvergnon (2016) resalta la importancia de la intervención del legislador extendiendo la cobertura del Código de Trabajo en el caso del trabajador a domicilio, el viajante de comercio, el periodista, y el artista de espectáculos públicos, situaciones en las cuales la subordinación jurídica no era significativa, pero se tuvo en cuenta la dependencia económica. Con relación a la protección de los trabajadores digitales considera que podría establecerse “un estatuto del trabajo económicamente dependiente” o sostener un “derecho laboral no asalariado fundado sobre una base de derechos sociales fundamentales reconocidos a todo trabajador, cualquiera sea su estatuto”. Respecto de la última propuesta menciona la Resolución del Parlamento europeo de 14 de enero de 2014 sobre protección social para todos los trabajadores incluidos los autónomos (pp.41-42).

2.2 La incorporación en el Código de Trabajo de normas sobre trabajadores independientes que prestan tareas mediante plataformas de conexión electrónica

En años más recientes, se han incorporado algunas disposiciones en el Código de Trabajo relativas a los trabajadores independientes (*travailleurs indépendants*) que prestan tareas a través de plataformas de conexión electrónica, con un sistema particular de derechos y de condiciones de trabajo. La inclusión de una regulación especial del trabajo independiente en el Código de Trabajo (en el que están contenidas las normas sobre el trabajo por cuenta ajena) constituye una novedad. No se extiende la cobertura del Derecho del Trabajo

utilizando las modalidades aplicadas en los casos mencionados precedentemente, sino que se crea un régimen diferente, especialmente diseñado para el trabajo independiente en determinada actividad.

La inclusión de esta regulación especial del trabajo independiente se inició con la ley de 8 de agosto de 2016 (art. 60), que incorporó en el Código de Trabajo normas sobre trabajadores independientes que utilicen en el ejercicio de su actividad profesional, una o varias plataformas de conexión electrónica. Más adelante, la ley de 24 de diciembre de 2019 introdujo nuevas disposiciones sobre derechos de los trabajadores y obligaciones de las plataformas y modificó otras. Luego la ordenanza de 21 de abril de 2021 agregó un Capítulo sobre “Diálogo social sectorial”, y la ordenanza de 6 de abril de 2022 incorporó normas sobre la representación de las organizaciones profesionales de plataformas y otro capítulo sobre la Autoridad de las Relaciones Sociales de las Plataformas de Empleo, que regula el diálogo social entre las plataformas de conexión electrónica y los trabajadores vinculados “por un contrato comercial”. El conjunto de la normativa relativa a “los trabajadores que utilizan una plataforma de contacto” está contenida en el Título IV del Código de Trabajo (arts. L7341-1 a L7345-12).

El régimen creado, también resulta novedoso -más allá de posibles críticas- por los conceptos que emplea para fundar la aplicación de normas de tipo laboral o similar a los trabajadores independientes que laboran mediante plataformas de conexión electrónica. Algunos de los conceptos que encuentran una regulación particular en esta normativa son: responsabilidad social, diálogo social, convenio colectivo sectorial y mediación.

Como explica Jeammaud (2024), la solución del legislador fue calificar a los trabajadores como trabajadores independientes, y crear en el Código de Trabajo un conjunto de normas que “imitan” las que dicho Código prevé para las relaciones entre empleadores y trabajadores o están inspiradas en el espíritu de protección del sujeto más débil de la relación, sin incluir una norma que disponga la aplicación de todo o de parte de dicho Código a las mencionadas relaciones (pp. 14).

2.2.1 Régimen común de los trabajadores independientes de plataformas de conexión electrónica (arts. L7342-1 a L7342-7)

El régimen incorporado en el Código de Trabajo se aplica a “los trabajadores independientes que utilicen, para el ejercicio de su actividad profesional, una o varias plataformas de conexión electrónica definidas en el artículo 242 bis del Código General Tributario” (art. L7341-1).

Se trata de empresas operadoras de plataformas, que ponen en contacto a personas por vía electrónica, con vistas a la venta de un bien, la prestación de un servicio o el intercambio o puesta en común de un bien o servicio (art. 242 bis, Código General Tributario).

Como se aprecia, el sistema creado parte del supuesto de que los trabajadores que utilizan para su actividad profesional una o varias plataformas de conexión electrónica (descritas en el art. 242 bis del Código General Tributario), son trabajadores independientes. La regulación no prevé que este tipo de tareas también puedan ser desempeñadas en forma dependiente, como ocurre, por ejemplo, en el Código de Trabajo de Chile, como se verá más adelante. Además, el Código de Trabajo francés se encarga de recordar en varias disposiciones que se trata de un contrato comercial (por ejemplo, el art. L7343-14 relativo a la solicitud de autorización de ruptura del “contrato comercial”) o de relaciones comerciales (por ejemplo, el art. L7342-9,7° acerca de las circunstancias que pueden llevar a la ruptura de “las relaciones comerciales entre la plataforma y el trabajador”).

Sin embargo, el trabajador no está impedido de reclamar ante la justicia su calidad de dependiente. Como sostiene Jeammaud, si bien el régimen creado pretende evitar el riesgo de la recalificación, entiende que no está excluida, debiéndose considerar la forma en la que se ha desarrollado la relación para precisar si se trata de un trabajador auténticamente independiente. Todo lo cual lo lleva a concluir que, teniendo en cuenta la nueva Directiva Europea (2024) sobre trabajo en plataformas, la normativa francesa deberá ser modificada, incorporando una presunción de laboralidad, como establece dicha Directiva (pp.14-15).

Bajo el título de “Responsabilidad social de las plataformas” en Capítulo II, el Código de Trabajo establece algunas obligaciones a cargo de la plataforma y reconoce derechos a los

trabajadores independientes que utilicen plataformas de conexión electrónica para su actividad profesional. Esta “responsabilidad social” se aplica respecto de dichos trabajadores, cuando la plataforma “determina las características del servicio prestado o del bien vendido y fija su precio” (art. L7342-1). Esta disposición pone de manifiesto la postura del legislador francés en el tema de la calificación de estos trabajadores.

Se trata de disposiciones que se aplican a todos los trabajadores independientes que utilizan para su actividad profesional una o varias plataformas de conexión electrónica. Como vamos a ver a continuación, además de estas normas comunes, el Código de Trabajo incorporó unas “disposiciones especiales”, que rigen sólo en determinados sectores de actividad (conducción de un vehículo de transporte con conductor y entrega de mercancías con vehículo de dos o tres ruedas).

El contenido de esa “responsabilidad social” se expresa en el reconocimiento legal de derechos individuales, colectivos y de seguridad social, a los trabajadores independientes que utilicen en su actividad plataformas de conexión electrónica. La expresión “responsabilidad social”, ha recibido algunas críticas, habiéndose advertido que resulta “impropia” (Jeammaud, 2023, p. 189) en la situación descrita. En este caso, el concepto de “responsabilidad social” se aleja del carácter voluntario inherente a dicha noción, estableciendo la normativa una serie de derechos para los trabajadores independientes, que deben ser respetados por las empresas de plataformas comprendidas.

- Cobertura del riesgo de accidentes de trabajo (art. L7342-2)

El trabajador puede contratar un seguro que cubra el riesgo de accidentes de trabajo, o afiliarse al seguro voluntario de accidentes de trabajo, debiendo la plataforma hacerse cargo de la cotización (dentro de un límite máximo). Si el trabajador se afilia a un contrato colectivo de protección contra este riesgo, la plataforma está obligada a asumir su cotización, pero este derecho está condicionado a que la plataforma haya superado un determinado volumen de negocios (art. L7342-4).

- Formación profesional (art. L7342-3 y art. L7342-4)

El trabajador tiene derecho a la formación profesional continua, establecida en los art. L6312-2, y si lo solicita tiene derecho a las acciones previstas en el art. L 6313-1 numeral

3, debiendo la plataforma cubrir la contribución de la formación profesional. Aquí se hace aplicable a estos trabajadores independientes disposiciones relativas al trabajador por cuenta ajena.

- *Acceso a datos personales* (art. L7342-7)

Estos trabajadores también tienen derecho a acceder a todos los datos relativos a sus actividades en la plataforma y que “les permitan ser identificados”.

- *Derechos colectivos* (art. L7342-5 y art. L7342-6)

Se reconoce a estos trabajadores independientes el derecho de constituir y afiliarse a una organización sindical y a “hacer valer sus intereses colectivos a través de ella”.

Con relación a la huelga, se indica que los “movimientos de negativa concertada a prestar sus servicios organizados por los trabajadores [...] para defender sus exigencias profesionales”, no comprometen la responsabilidad contractual del trabajador, ni constituyen motivo para poner fin a la relación con la plataforma, ni para ser penalizado.

En cuanto a la negociación colectiva denominada “diálogo social de sector”, está prevista en un Capítulo específico (Capítulo III, arts. L 7343-1 a L7343-59) sólo para los trabajadores independientes en las actividades de conducción de vehículos de transporte con conductor y de entrega de mercancías con vehículo de dos o tres ruedas motorizados o no.

El régimen se completa con algunas disposiciones contenidas en el Código de Transporte que establecen obligaciones a las plataformas de brindar información a los conductores o repartidores para que puedan aceptar o rechazar los servicios, indicando que el rechazo de un servicio no puede dar lugar a sanción. Y se habilita a los trabajadores a desconectarse y a elegir la ruta. La autonomía reconocida a estos trabajadores en la normativa lleva a Jeammaud (2024) a sostener que, si bien la recalificación no es imposible, es poco probable que se pueda lograr (p.16).

2.2.2 Régimen especial de los trabajadores independientes que utilicen una plataforma de conexión electrónica en las actividades de conducción de un vehículo de transporte con conductor y de entrega de mercancías con vehículo de dos o tres ruedas

Las “disposiciones especiales” contenidas en la sección 2 del Capítulo II (arts. L7342-8 a L7342-11) se aplican solamente a los trabajadores independientes que utilicen una plataforma de conexión electrónica en las actividades de conducción de un vehículo de transporte con conductor, y de entrega de mercancías mediante vehículo de dos o tres ruedas, motorizado o no. Al igual que las normas sobre “diálogo social sectorial” (arts. L 7343-1 a L7343-59). De todos modos, a estos trabajadores también se les aplican las disposiciones comunes en las que se establecen un grupo de derechos (arts. L.7341-1 a L7342-7).

- Carta de derechos y obligaciones de las partes (arts. L7342-8 a L7342-11)

Se habilita a las plataformas de conexión electrónica en “el marco de su responsabilidad social” a elaborar una carta en la que se indiquen los derechos y obligaciones de las partes. En ella se pueden establecer, entre otras cuestiones: a) las condiciones de ejercicio de la actividad de los trabajadores (la puesta en contacto con los usuarios, la regulación del número de conexiones simultáneas de los trabajadores de modo de garantizar la no exclusividad de la relación, la libertad de los trabajadores para conectarse y desconectarse), b) las modalidades para la obtención de “un precio digno” por el servicio, c) las medidas para prevenir los riesgos profesionales, d) la modalidad para el intercambio de información entre la plataforma y el trabajador, e) la calidad que se espera del servicio, los métodos de control de la actividad por la plataforma, y las circunstancias que pueden dar lugar a una ruptura de la relación.

En forma expresa se advierte que estas condiciones no son indicativas de un vínculo de subordinación entre la plataforma y el trabajador (art. L7342-9 párrafo final). Así el sistema creado pretende alejar la posibilidad de que se sostenga la existencia de una relación laboral.

Esta carta se debe presentar a la autoridad administrativa para su aprobación, previa consulta a los trabajadores independientes. Cualquier controversia sobre ella es resuelta por un tribunal judicial.

- Diálogo social de sector (arts. L7343-1 a L7343-59)

Una de las soluciones más novedosas en el sistema francés es la regulación del denominado “diálogo social sectorial” entre la plataforma y los trabajadores independientes

en los sectores de actividad de conducción de vehículos de transporte con conductor, y de reparto de mercancías con vehículo de dos o tres ruedas, motorizados o no. Se utiliza la noción de “diálogo social” para hacer referencia a una negociación colectiva, que reúne una serie de particularismos, teniendo en cuenta que se trata de trabajadores independientes.

La Autoridad de Relaciones Sociales de las Plataformas de Empleo regula este diálogo social y promueve su desarrollo (arts. L7345-1 a L7345-12). Dicha Autoridad funciona bajo la tutela de los Ministros de Trabajo y de Transportes, y se encuentra administrada por un Consejo Directivo integrado -además del presidente designado por decreto-, por representantes del Estado, de las organizaciones representativas a nivel del sector, y de las plataformas.

Se establecen normas especiales relativas a la representación de estos trabajadores independientes en el diálogo social (se reconocen como organizaciones representativas a los sindicatos y las asociaciones constituidas de acuerdo al contrato de asociación), los elementos que determinan el carácter representativo de estas organizaciones, el procedimiento para medir la audiencia de estas organizaciones en cada uno de los sectores, y la designación de representantes de estas organizaciones.

Se destacan las normas de protección del representante de los trabajadores independientes ante represalia por motivo de dicha representación. Para disponer el cese del “contrato comercial” del representante de los trabajadores autónomos, se debe solicitar autorización de la Autoridad de Relaciones Sociales de Plataforma de Empleo. Estos representantes tienen derecho a jornadas de formación en diálogo social financiadas por dicha Autoridad. También tienen derecho a que se les remunere una cantidad fija de horas dedicadas al ejercicio de dicha representación.

En cuanto a los “acuerdos colectivos de sector”, se prevén normas específicas que abarcan distintos aspectos:

a) Sujetos legitimados para celebrarlos (art. L 7343-29)

Los sujetos legitimados para celebrar estos acuerdos colectivos de sector son, por una parte, una o varias organizaciones de trabajadores reconocidas como representativas en el sector, y por la otra parte, una o varias organizaciones profesionales de plataformas

reconocidas como representativas en el sector. Se establece además como condición de validez del acuerdo, la reunión de varios requisitos que tienen que ver con los resultados que obtuvo la organización de trabajadores firmante en las elecciones (previstas en los arts. L7343-5 a L7343-11) y con la ausencia de oposición.

b) Contenidos y ámbito de aplicación

Estos acuerdos pueden referirse a “todas” las condiciones de trabajo, (ingreso de los trabajadores, precio del servicio, “supervisión” del tiempo de trabajo, efectos de los algoritmos), prevención de riesgos laborales, formación profesional, desarrollo de competencias profesionales y trayectoria de carrera, intercambio de información entre la plataforma y los trabajadores, modalidades de “control” de la actividad del trabajador por la plataforma, circunstancias que pueden llevar a la ruptura de la relación, prestaciones complementarias de protección social (arts. L7343-28, L7343-36, L7343-37). Pueden establecer condiciones más beneficiosas que las legales, pero no derogar las disposiciones de orden público.

El ámbito territorial de aplicación de estos acuerdos puede ser nacional, regional o local (art. L7343-28).

c) Duración, efectos y aprobación del acuerdo

Los convenios colectivos sectoriales pueden celebrarse por tiempo determinado o indefinido. Si nada se establece, la duración es de cinco años. El convenio no tiene ultraactividad, ya que cuando termina el plazo deja de tener efectos (art. L 7343-31). Se prevé que el convenio de duración indefinida pueda ser denunciado con un preaviso, y a falta de estipulación expresa se establece el plazo de preaviso en tres meses (L7343-41).

El acuerdo debe ser presentado ante la Autoridad de Relaciones Sociales de las Plataformas de Empleo. Para su aprobación por dicha Autoridad se requiere que el convenio no haya sido objeto de oposición de una o varias organizaciones profesionales de plataformas representativas con peso a nivel del sector superior al 50%. Un punto de interés, es la posible afectación que el convenio puede aparejar al derecho a la libre competencia. La Autoridad de Relaciones Sociales de las Plataformas de Empleo puede no aprobar el convenio en caso de excesivo perjuicio a la libre competencia (L7343-51).

Estos convenios colectivos sectoriales son obligatorios para los firmantes o miembros de las organizaciones firmantes (art. L7343-42), y obligan a todas las plataformas y a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación por resolución de la Autoridad de Relaciones Sociales de las Plataformas de Empleo (art. L 7343-49). Y se publican sin incluir los nombres y apellidos de los negociadores y firmantes, aunque las partes pueden establecer que una determinada parte del acuerdo no sea publicada (arts. L7343-35 y L7343-49).

d) Comisión de negociación y peritaje

En el convenio sectorial se puede crear una “comisión de negociación” integrada por representantes de las organizaciones representativas reconocidas, para negociar acuerdos, intercambiar información y debatir condiciones de trabajo (arts. L7343-54 a L7343-55).

Se puede solicitar un peritaje sobre cuestiones necesarias para la negociación referidas a aspectos económicos, financieros, sociales, medioambientales o tecnológicos (arts. L7343-56 a L7343-59).

e) Mediación en conflicto sobre la aplicación de un convenio

Otro aspecto de interés que presenta la normativa introducida en el Código de Trabajo es la regulación de un procedimiento de “mediación” en el caso de conflicto sobre la aplicación de un convenio colectivo del sector (arts. L7345-7 a L7345-12)

El conflicto se presenta ante la Autoridad de Relaciones Sociales de las Plataformas de Empleo, la que propone un proceso para llegar a un acuerdo, y recomienda soluciones. Antes de presentarlo ante dicha Autoridad, se debe intentar resolver el conflicto entre las partes.

3. Italia

En Italia desde hace años se viene señalando que la categoría subordinación jurídica resulta inadecuada para atender las nuevas formas de la organización del trabajo. Las respuestas han provenido de la legislación y también de la jurisprudencia. En algunos casos,

la ley ha dispuesto la aplicación del estatuto del trabajo subordinado. En otros, ha creado nuevas categorías o regulaciones.

El sistema italiano siempre ha sido mencionado como pionero al igual que el sistema alemán respecto de admitir categorías intermedias entre el trabajo subordinado y el autónomo. En Alemania la categoría de personas que se “asimilan” al trabajador subordinado hace referencia a trabajadores independientes, respecto de los cuales la ley les aplica determinados derechos laborales cuando hay dependencia económica. En Italia, la parasubordinación fue el concepto que tradicionalmente se encontró para atender las dificultades de la calificación jurídica que se presentan en la zona gris entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo, o para abarcar la situación de trabajadores con debilidad contractual.

Santoro Pasarelli (2005) al analizar las categorías jurídicas que se encuentran entre el trabajo autónomo y el subordinado en el sistema alemán y en el italiano, señala que en Alemania, las “personas asimilables al trabajador subordinado” laboran con un contrato de servicio o de empresa, para un destinatario principal, del cual dependen económicamente. Si bien se trata de relaciones jurídicamente independientes, la ley establece que se les aplica algunas normas del derecho del trabajo, si el trabajador recibe del destinatario más de la mitad de sus ingresos. En Italia, a la contratación de “colaboración continua y coordinada”, se le aplica una parte de las normas del derecho del trabajo, como las relativas a la seguridad en el trabajo.

Con relación a las diferencias entre la subordinación y la colaboración continua y coordinada señala que, en la primera, la modalidad de la prestación está sujeta al poder directivo del empleador, y en la segunda, las partes coordinan el trabajo. Sostiene que la parasubordinación, fue una propuesta de fines de los años setenta, para extender la tutela del trabajo subordinado a trabajadores no subordinados, pero débiles en la contratación, mientras que, con el trabajo coordinado, se reduce la tutela, y no se tiene en cuenta la debilidad contractual, ni la dependencia económica (pp.96-100). De ahí que hace referencia a una nueva frontera del Derecho del Trabajo, constituida por las relaciones de trabajo autónomo, en las que el trabajador es económicamente dependiente y contractualmente débil.

El mismo autor (2013), cuando analiza el trabajo autónomo económicamente subordinado en Italia, se pregunta si correspondería crear una figura como el TRADE de España, llegando a la conclusión de que no es un referente normativo si se tiene en cuenta el impacto reducido que ha tenido en la práctica. Entiende que, en Italia, la protección del trabajador autónomo débil y del trabajador que depende económicamente de un solo comitente, se encuentra en las tutelas para las colaboraciones coordinadas por proyecto, aunque son menores que las de los asalariados (p.17).

En la actualidad, hay cambios en el régimen italiano en materia de extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo, los que han tenido lugar en la legislación, con sistemas que no aplican toda la tutela laboral, sino en forma selectiva algunos derechos, incluso al trabajo autónomo. En años más recientes, en las modificaciones normativas ha incidido la aparición del trabajo a través de plataformas digitales.

Treu (2023) sostiene que la evolución de la legislación en Italia ha reducido el rol de la subordinación en la tutela y regulación del trabajo, debido a que se han extendido varias protecciones legales típicas del trabajo subordinado a algunas actividades que mezclan rasgos de autonomía y de dependencia, y también al trabajo autónomo (p.339).

La doctrina italiana viene señalando que se trata de una nueva tendencia expansiva del Derecho del Trabajo (Perulli, 2021, p. 230), con una extensión selectiva de la tutela laboral (Perulli y Treu, 2022, p. 39). Estos autores (2022), proponen un nuevo estatuto del trabajo de protección del trabajo “in tutte le sue forme e applicazioni”, basado en el art. 35 de la Constitución italiana, con una aplicación selectiva de las normas laborales. Entienden que la propuesta que realizan constituye una regulación más garantista, en tanto asegura a todos los trabajadores una base común de derechos fundamentales, que comprenden mínimos salariales y otros derechos. Se trata de un “universalismo selectivo”, basado en la Constitución, con una visión universalista del trabajo y de la tutela (pp. 63-75).

En la defensa de la aplicación selectiva, Treu advierte (2023) que la tesis de la ampliación del concepto de subordinación no puede eludir el problema de cómo tutelar las formas de trabajo autónomo genuino (p.347).

3.1 La hetero- organización establecida en el decreto legislativo n° 81/2015 (art. 2 apartado 1)

El decreto legislativo n°81 de 15 de junio de 2015, art. 2 apartado 1, bajo el título “Colaboración organizada por el cliente” establece en su redacción actual lo siguiente:

A partir del 1° de enero de 2016, las normas que rigen las relaciones de trabajo subordinadas también se aplican a las relaciones de colaboración que dan lugar a la prestación de trabajo predominantemente personal y continuado, y cuyos métodos de ejecución sean organizadas por el cliente. Lo dispuesto en este apartado también se aplica cuando los métodos de ejecución de la prestación son organizadas por una plataforma, incluidas las digitales¹.

Como se observa, el sistema italiano evolucionó hacia las “relaciones de colaboración”, referidas a un trabajo predominantemente personal, continuado y organizado por el empresario en su ejecución. En ese caso, las normas de la relación de trabajo se aplican en su totalidad. Se trata de la “hetero-organización”, es decir de la ejecución del trabajo organizada por el cliente. Y se incluye en la disposición la organización en la ejecución realizada por una plataforma digital.

La aplicación de las normas de la relación laboral subordinada a las relaciones de colaboración organizadas por el cliente, no tiene lugar si existen convenios colectivos nacionales celebrados por las organizaciones sindicales comparativamente más representativas a nivel nacional, que establezcan reglas sobre el tratamiento económico y regulatorio (art. 2 apartado 2 del decreto legislativo n°81/2015).

El decreto legislativo n°81/2015 y modificativos, fue la respuesta legislativa a las nuevas formas de organización del trabajo. En la redacción anterior de esta norma se exigía la prestación de un trabajo “exclusivamente” personal, hoy sustituido por “prevalentemente” personal, y se hacía referencia a la organización del “tiempo y lugar de la prestación”, requisitos que han sido eliminados en el texto. En su redacción actual, la norma tiene mayor amplitud, y fue ajustada para superar los obstáculos que se presentaban para la calificación jurídica del trabajo a través de plataformas digitales (decreto ley de 3 de setiembre de 2019

¹ La traducción me pertenece.

n° 101, convertido en ley N°128 de 2 de noviembre de 2019, que modificó el decreto legislativo n° 81/2015).

La cuestión de si la hetero-organización a la que refiere el decreto legislativo n°81/2015 art. 2 apartado 1 se trata o no de una “categoría intermedia” entre el trabajo subordinado y el autónomo, ha sido objeto de diferentes interpretaciones. Este punto fue analizado por la sentencia de la Corte de Casación n°. 1663 de 24 de enero de 2020, como veremos a continuación.

3.2 La sentencia de la Corte de Casación n°. 1663/2020 (caso Foodora)

El caso refiere a trabajadores que prestaban tareas mediante una plataforma digital de reparto, que reclamaron la calificación de la naturaleza subordinada de la relación laboral, por entender que se trataba de una relación de colaboración, de trabajo predominantemente personal, continuado y organizado por el empresario, y de ahí que entendían que tenían protección frente al despido.

El Tribunal de Turín en sentencia de 7 de mayo de 2018 rechazó la demanda entendiendo que no existía subordinación. La Corte de Apelaciones de Turín en sentencia n° 26 de 4 de febrero de 2019, si bien consideró que no existía subordinación, entendió aplicable el art. 2 apartado 1 del decreto legislativo 81/2015. Como explica Protopapa (2024) esta Corte consideró la colaboración hetero-organizada como un tercer género, señalando que los riders se beneficiaban de la protección del trabajo (p.352). Esta Corte de Apelaciones de Turín no aplicó todas las protecciones del trabajo subordinado (no realizó una extensión de todo el estatuto laboral), sino que hizo una aplicación selectiva de los derechos laborales (por ejemplo, las normas de seguridad e higiene), sosteniendo que los reclamantes no tenían derecho a la protección frente al despido.

La Corte de Casación en sentencia n°. 1663 de 24 de enero de 2020 consideró, contrariamente a lo sostenido por la Corte de Apelaciones de Turín, que el decreto legislativo n° 81/2015 no estableció un tercer género intermedio entre el trabajo subordinado y el autónomo, y que no correspondía una aplicación selectiva del estatuto laboral. Si se entendía que la situación quedaba dentro de lo que establece el art. 2 apartado 1 del decreto-legislativo

n°81/2015, se debe aplicar todo el estatuto del trabajador subordinado. La Corte de Casación recordó que la aplicación selectiva fue prevista por el legislador a texto expreso, como en el caso del trabajo a domicilio.

En esta sentencia, la Corte de Casación explicó las distintas posturas que ha dado lugar el decreto legislativo n°81/2015 art. 2 apartado 1 con relación a los trabajadores que prestan tareas a través de plataformas digitales, cuestión que guarda interés con la situación objeto de análisis en esta investigación: a) interpretar la subordinación de modo amplio para incluir el trabajo a través de plataformas digitales; b) comprenderlos en una figura “intermedia” entre la subordinación y la autonomía, caracterizada por la hetero-organización en la ejecución; c) entrar en el mundo del trabajo por cuenta propia con una noción amplia de parasubordinación; d) extender la protección de los trabajadores subordinados a trabajadores que presentan debilidad en la contratación y negociación, como ocurre con los trabajadores que desarrollan tareas mediante plataformas digitales.

Se trata de un abanico de soluciones que se asemejan (aunque con diferente denominación) a las distintas interpretaciones que se han realizado en situaciones similares, en algunos de los otros sistemas estudiados en esta investigación.

3.3 Derechos reconocidos a los trabajadores “autónomos” de plataformas digitales

El decreto legislativo n°81/2015 con el texto modificado, establece en el capítulo V bis bajo el título de “Tutela del trabajo a través de plataformas digitales”, una nómina de derechos aplicables a los trabajadores “autónomos” de plataformas digitales. Se establecen “niveles mínimos de protección” para los trabajadores “autónomos” que prestan tareas de reparto de mercancías por cuenta ajena, en zonas urbanas, con el auxilio de bicicletas o vehículos a motor, a través de plataformas digitales (art. 47 bis).

La normativa entiende por plataforma digital, los programas y procedimientos informáticos utilizados por el cliente, que independientemente del lugar del establecimiento, son instrumentales a la actividad de entrega de bienes, fijando la remuneración y determinando la modalidad de la ejecución de la prestación.

Los niveles mínimos de protección a los que acceden los referidos trabajadores autónomos son los siguientes:

a) Forma contractual e información (art. 47 ter)

El contrato individual de trabajo debe ser escrito, y el trabajador debe recibir la información respecto de la protección de su seguridad. Si se incumple esta norma, el trabajador tiene derecho a una indemnización resarcitoria.

b) Remuneración (art. 47 quater)

Se habilita a los convenios colectivos celebrados por las organizaciones sindicales y las organizaciones de empleadores más representativas a nivel nacional, fijar los criterios de la remuneración de estos trabajadores. Asimismo, se establece que los trabajadores deben estar retribuidos por una remuneración mínima, por hora.

Los trabajadores tienen derecho a recibir una indemnización no inferior al diez por ciento por el trabajo nocturno, durante los festivos, o en condiciones meteorológicas desfavorables.

c) Prohibición de discriminación (art. 47 quinquies)

A los trabajadores descritos en el art. 47 bis, se les aplica la disciplina antidiscriminatoria, y la normativa de tutela de la libertad y de la dignidad del trabajador establecidas para los trabajadores subordinados. Se prohíbe en forma expresa la exclusión de la plataforma y la reducción del trabajo por motivo de no aceptación de la prestación.

d) Protección de datos personales (art. 47 sexies)

Los datos personales de los trabajadores que prestan tareas a través de una plataforma digital, son tratados de acuerdo al reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo. Aquí la norma no parece limitar su aplicación a los trabajadores mencionados en el art. 47 bis, dado que no hace expresa referencia a estos trabajadores sino a los trabajadores que desarrollan tareas mediante una plataforma digital.

e) Cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (art. 47 septies)

Se extiende la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores a los que refiere este Capítulo V bis. Se trata de una norma de importancia, teniendo en cuenta los riesgos de sufrir accidentes y enfermedades de tipo profesional a los que están expuestos estos trabajadores.

f) Observatorio para la vigilancia del cumplimiento de esta normativa (art. 47 octies)

Para la vigilancia de las disposiciones del Capítulo V bis, se establece un Observatorio permanente, en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Política Social, presidido por el Ministro o un delegado del Ministro, e integrado por representantes de los trabajadores y de los empleadores, designados por las organizaciones sindicales comparativamente más representativas a nivel nacional.

En cuanto a los derechos colectivos, los trabajadores que prestan actividad mediante plataformas digitales, en particular los que desarrollan tareas de reparto, Protopapa (2024) señala que han protagonizado en Italia una variedad de estrategias en el marco de distintos conflictos colectivos. Se han agrupado en asociaciones que nuclean solo a trabajadores de plataformas digitales, pero también han sido representados por los sindicatos tradicionales. Distintos convenios colectivos han precisado las condiciones laborales de estos trabajadores (pp. 349-353).

En definitiva, en el sistema italiano actual, los trabajadores que se desempeñan a través de una plataforma digital pueden tener vínculos de subordinación, de hetero-organización o de autonomía:

- Trabajador subordinado. Puede tratarse de trabajadores subordinados, a los que se les aplica en consecuencia, todo el estatuto protector laboral.

- Hetero-organización. Si existe organización del trabajo por un empresario (organización externa), se estará en presencia de la hetero-organización descrita en el art. 2 apartado 1 del decreto legislativo n°81/2015, y en ese caso, se aplican todas las normas del trabajo subordinado como indica dicha disposición.

- Trabajador autónomo. Si la actividad se desarrolla en régimen de autonomía (auténticos trabajadores autónomos), el legislador italiano estableció una serie de derechos laborales aplicables a los trabajadores autónomos que realizan actividades de reparto a través

de plataformas digitales (art. 47 bis del decreto legislativo n°. 81/2015 con las modificaciones introducidas en 2019). Ello no impide que el trabajador pueda solicitar ante la justicia que se lo califique como subordinado.

4. Reino Unido

Desde hace décadas se viene señalando en el Reino Unido las dificultades que plantea el concepto de subordinación o dependencia para atender la diversidad de las formas de los trabajos. El trabajo autónomo ha sido objeto de estudios e investigaciones y ha dado lugar a distintos planteos desde la doctrina especializada.

Como vamos a ver, el sistema del Reino Unido estableció en la legislación una tercera categoría la de “worker”, intermedia entre el trabajo autónomo y el subordinado, que se fue consolidando a través de los años con la aplicación que hicieron los tribunales de justicia de esta categoría.

El trabajo prestado a través de plataformas digitales, en particular de entrega de bienes y de transporte de pasajeros, ha dado lugar a diversos fallos judiciales. Más allá de las consideraciones concretas de cada sentencia judicial, los repartidores y los conductores de vehículos que se desempeñan mediante plataformas digitales se han asociado y han protagonizado conflictos colectivos, con medidas colectivas de diverso tipo.

En el Reino Unido, en la temática del estatuto regulatorio del trabajo, debe tenerse en cuenta la legislación del trabajo y las decisiones de los tribunales de trabajo y de las cortes superiores que aplican la legislación, además de los acuerdos individuales, no siendo de particular importancia los convenios colectivos, tal como señala Freedland (1999, p. 4).

4.1 El modelo binario y las dificultades para la protección de los trabajadores

El régimen del Reino Unido tradicionalmente recogió el modelo binario que diferencia el trabajo autónomo del subordinado. El trabajador bajo un “employment contract” goza de todo el estatuto protector laboral. Por otro lado, el trabajador autónomo

(“independent contractor under a contract for services”) se encuentra excluido de los derechos laborales que asisten al trabajador subordinado.

En la década de los años noventa, ya se apreciaban las dificultades de este modelo para asegurar la tutela de las personas que trabajan. En un estudio realizado por Freedland en 1999 sobre “Worker ’s Protection” en el Reino Unido, se encontró que las modalidades de trabajo estaban cambiando, con una fuerte tendencia a la flexibilización de las condiciones de trabajo y un aumento de variadas formas de subcontratación. Señaló que existía una inapropiada diferenciación entre la categoría de trabajador bajo un contrato de trabajo y la categoría de trabajador independiente, que no siempre estaban justificadas y que incluso conducían a una situación de discriminación. Los trabajadores autónomos (independent contractors) no están cubiertos por la regulación de tiempo de trabajo, ni por el salario mínimo legal, no tienen derecho a la negociación colectiva, no se les aplica la protección contra el despido por razón de afiliación o actividad sindical, ni las normas sobre derechos de maternidad. El régimen de seguridad social también es diferente, en tanto el empleador debe pagar contribuciones sólo en caso de trabajadores dependientes (pp. 3- 10).

En dicha investigación Freedland encontró que existían insuficiencias en la protección de los trabajadores independientes cuando existía dependencia económica u otro tipo de dependencia (semi- dependent employment). Se trata de una categoría intermedia tanto en el mercado de trabajo como en la ley, como lo demuestra el concepto de “worker” en la legislación del trabajo inglesa (p. 14). Señaló que, si estaban erróneamente clasificados como trabajadores fuera de un contrato de trabajo, perdían las protecciones ante el despido injusto, y si eran clasificados como independientes, perdían los beneficios de la ley de salario mínimo nacional y de las regulaciones de tiempo de trabajo. Las alternativas serían calificarlos como: a) trabajadores independientes, b) trabajadores subordinados, o c) “workers”. Señaló que la tendencia parecía situarse en la mencionada en tercer término, aunque no era posible una afirmación al respecto a la fecha de su investigación (pp. 17-18).

Años más tarde, en otro trabajo, Freedland y Kountouris (2011) ponen el acento en una particularidad del sistema inglés que incluye una “caracterización legal” de las relaciones de trabajo personal, al establecer en la ley las normas y beneficios que se aplican a una determinada relación de trabajo personal (por ejemplo, si se aplican o no las normas de

despido injustificado). Describen la existencia a nivel europeo de sistemas binarios y de regímenes que van tendiendo a una diferenciación de tres tipos de trabajo (dependiente, semi-dependiente, e independiente), y que incluso se recurre a la diferencia binaria para algunos fines y para otros se diferencian tres tipos de trabajo. Proponen distinguir el trabajo seguro, el trabajo autónomo y el trabajo precario, señalando que algunas formas de trabajo independiente se acercan al precario (pp. 192-195).

4.2 La categoría “worker” como categoría intermedia

La categoría de “worker” fue definida por el Employment Rights Act 1996 en la sección 230, de la siguiente forma:

(3) En esta Ley “worker” [...] significa una persona que ha celebrado o trabaja bajo (o, cuando el empleo ha cesado, ha trabajado bajo)

(a) un contrato de trabajo o

(b) cualquier otro contrato [...] en el cual la persona se compromete a realizar o a ejecutar en forma personal cualquier trabajo o servicio para la otra parte del contrato cuya condición no sea en virtud del contrato, la de cliente de cualquier profesión o empresa comercial en la que participe la persona; y cualquier referencia al contrato de un trabajador se interpretará en consecuencia².

Con relación a esta definición de “worker” en la ley, Freedland y Prassl (2017) explican que, a través de una fórmula legal compleja, se impuso un sistema tripartito, para clasificar el trabajo personal, creando una nueva categoría compuesta por dos subcategorías (las establecidas en los literales a y b). Consiste en una categoría intermedia entre la del empleado bajo un contrato de trabajo (“an employee under a contract of employment”) y la

² La traducción me pertenece. El texto en inglés del Employment Rights Act 1996 sección 230 es el siguiente:

(3) In this Act “worker” [...] means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under),

(a) a contract of employment, or

(b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual; and any reference to a worker’s contract shall be construed accordingly.

de un trabajador independiente bajo cualquier otro tipo de contrato de trabajo personal (“self-employment under any other kind of personal work contract”). De acuerdo a estos autores, el concepto de “worker” incluye no sólo el trabajo dependiente, sino también el trabajo personal semi-dependiente o el trabajo personal dependiente económicamente. Se excluye de dicha categoría al auténtico trabajo personal independiente (p. 23). Frente a este sistema tripartito, se mantiene un régimen bipartito en materia de seguridad social y de derecho fiscal.

Dichos autores mencionan tres sentencias, dos de los tribunales de trabajo (casos Uber y Citysprint) y una de una Corte de Apelación (caso Pimlico Plumbers), que consideran confirman la admisión de una tercera categoría intermedia de trabajadores (“workers”), que se beneficia de un grupo de derechos laborales, más reducido que el estatuto laboral de los trabajadores bajo un contrato de trabajo. Entienden que dichas sentencias son indicativas de una construcción “expansiva” de la categoría de “worker” en lo que tiene que ver con los derechos laborales en la economía a demanda. Los trabajadores en la economía a demanda están siendo colocados en una categoría intermedia entre el empleo dependiente (full employment) y el trabajo independiente (full self-employment), se los considera trabajadores independientes, pero que no laboran por cuenta propia, dado que son vistos como trabajando para un empleador (pp. 26-27).

4.3 El trabajo a través de plataformas digitales. La sentencia de la Corte Suprema de 21 de febrero de 2021 (caso Uber BV contra Aslam)

En la sentencia de la Corte Suprema del Reino Unido en el caso “Uber BV y otros contra Aslam y otros” (2021, UKSC 5) se entendió que los reclamantes conductores de Uber quedaban incluidos en la categoría de “workers”, por lo que accedían a algunos derechos laborales.

Los reclamantes invocaron derechos bajo la ley del salario mínimo nacional de 1998 (National Minimum Wage Act 1998), derechos bajo las Regulaciones del tiempo de trabajo de 1998 (Working Time Regulations 1998) que incluye el derecho de licencia anual paga, y en el caso de dos reclamantes, el derecho de no sufrir represalias por denuncia de

irregularidades previsto en la ley de Derechos Laborales de 1996 (Rights Act 1996) (numeral 34 de la sentencia).

Esta sentencia (numeral 38) distingue tres categorías de personas con relación al trabajo teniendo en cuenta el Employment Rights Act de 1966 sección 230, analizado precedentemente: a) las empleadas bajo un contrato de trabajo (employee under a contract of employment), b) los trabajadores independientes (self-employed), y c) la categoría intermedia de “workers”, que son trabajadores independientes (self-employed) pero prestan servicios en el marco de una profesión o empresa realizada por otra persona. Algunos derechos, como el derecho a no ser despedido en forma injustificada, están limitados a los trabajadores bajo un contrato de trabajo, pero otros derechos se aplican a todos los trabajadores.

En dicha sentencia se explica que la finalidad de la inclusión del literal b) en la sección 230 de la Ley de Derechos Laborales, fue la de extender la protección a otros trabajadores que tienen la misma necesidad de protección que los empleados, porque se encuentran en una posición de dependencia de su empleador.

La Corte Suprema analiza con detenimiento los indicios que apuntan a que los trabajadores disponían de libertad e independencia en la ejecución del trabajo: tenían libertad para elegir cuándo y dónde trabajar, y no tenían una obligación de trabajar ni de hacerlo en forma continuada. Señalando que, cuando una persona trabaja en forma “intermitente”, ello tiende a indicar un grado de independencia o falta de subordinación (numeral 91 de la sentencia).

Sin embargo, la libertad de elegir cuándo y dónde trabajar, no impidió considerar a los reclamantes en la categoría de “workers”, sosteniendo la Corte Suprema que cuando trabajan, lo hacen para y bajo contratos con la empresa, y son controlados por ésta. Se puso énfasis en que: a) la remuneración es fijada sin intervención de los conductores, b) los términos del contrato son establecidos por la empresa, c) una vez que el conductor se ha “logueado” la decisión del conductor de aceptar pedidos está constreñida por la empresa que controla la aceptación del pedido, d) hay control en cómo se realiza el servicio; e) se restringe la comunicación entre el pasajero y el conductor.

Con relación a esta sentencia de la Corte Suprema, Deakin (2023) sostiene que, si bien se ha considerado que la naturaleza intermitente de este tipo de trabajo dificulta la aplicación del estatuto del “empleado” por lo que se ha recurrido a la categoría más amplia de “worker”, dicha sentencia no excluye la aplicación del estatuto del empleado en los casos en los que el trabajador acepte el trabajo en forma regular (p.55).

5. Chile

Chile ha incorporado en el Código de Trabajo el contrato de trabajadores de empresas digitales de servicios prestados en el territorio (ley N°21.431 de 8.3.2022 con vigencia diferida al 1.9.2022), en el que se prevén un grupo de derechos aplicables a los trabajadores independientes en dicha actividad.

Esta solución se asemeja a la francesa, porque se encuentra contenida al igual que en Francia, en el Código de Trabajo, y se establecen derechos en favor de los trabajadores independientes. Pero parten de supuestos distintos, como se señaló cuando se analizó el régimen francés. En el caso chileno, la norma reconoce que dicha actividad puede prestarse en forma dependiente o independiente, a diferencia del Código de trabajo francés, en el que el legislador elaboró una regulación únicamente referida a los trabajadores independientes, indicando que se trata de relaciones de tipo comercial.

El régimen chileno es similar al actual uruguayo, con la reciente ley N°20.396 de 13 de diciembre de 2025, que también prevé en el caso de los trabajadores que utilicen una plataforma digital para prestar un servicio de transporte urbano y oneroso de pasajeros o de reparto, una regulación de derechos aplicables a los trabajadores dependientes, otra referida a los trabajadores independientes, y un núcleo de derechos comunes que rigen para ambas categorías.

5.1 La incorporación en el Código de Trabajo de normas protectoras respecto de los trabajadores independientes de plataformas digitales de servicios

Con la incorporación por la ley N°21.431 de 8.3.2022 en el Código de Trabajo (Capítulo X “Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios” del Título II “De los contratos especiales” del Libro I) de una regulación de “las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales, dependientes e independientes, y empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio”, el derecho chileno opta por un sistema novedoso de reconocer derechos laborales a estos trabajadores con independencia de su calificación jurídica.

A los fines de esta normativa, la “empresa de plataforma digital de servicios” es definida como aquella que,

a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros.

Se excluye a las plataformas que limitan su actividad a publicar anuncios de prestación de servicios de personas naturales o jurídicas, o de venta o arriendo de bienes muebles o inmuebles “aun cuando la contratación de dichos servicios pueda hacerse a través de la plataforma”.

Y el “trabajador de plataforma digital” es definido como aquel que “ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios” (art. 152 quáter Q).

El carácter dependiente o independiente de la relación se deja a la presencia o no de los requisitos del art. 7 del Código de Trabajo que define el contrato individual de trabajo, como “una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

La solución de la legislación chilena de distinguir los trabajadores de plataformas digitales de servicios dependientes de los independientes, asignando determinados derechos a cada categoría, sin perjuicio de los derechos comunes que también enumera, merece destaque por varias consideraciones.

En primer lugar, porque se incorporan al “Código de Trabajo” disposiciones referidas a derechos laborales de trabajadores independientes, apartándose del camino tradicional de contener en estos Códigos normas aplicables a los trabajadores dependientes.

En segundo lugar, se reconocen algunos derechos a los trabajadores independientes en esta actividad. La solución difiere de la tradicional, de exclusión total de la cobertura garantista a los vínculos de trabajo no subordinados.

En tercer lugar, porque hace aplicable a los trabajadores de plataformas digitales “independientes”, el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, aunque lo condiciona a un mínimo de prestación de servicios.

En cuarto lugar, porque los derechos reconocidos a los trabajadores independientes en este tipo de trabajo, no se limitan a los derechos individuales, sino también a los colectivos, como la libertad sindical y la negociación colectiva. El Código de Trabajo de Chile ya reconocía el derecho a constituir sindicatos a los trabajadores independientes. El art. 216 del Código de Trabajo menciona dentro de los tipos de organizaciones sindicales, el sindicato de trabajadores “independientes” definiéndolo como “aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno”.

La ley N°21.431 ha recibido algunos cuestionamientos. Algunos autores consideran que se debería haber incluido una presunción legal de laboralidad. En este sentido, Palomo Velez, Contreras Vásquez, Jofré Bustos & Sierra Herrero (2022, p. 70) entienden que la ley mantuvo la indefinición acerca de la naturaleza de la relación y que la presunción de laboralidad hubiera sido una solución más adecuada, con un piso mínimo de derechos para el caso de que se desvirtuara dicha presunción.

En una postura diferente aunque también crítica, Leyton García & Azócar Simonet (2022, p.193) reconocen algunos avances en la ley, como establecer mínimos en aspectos antes no regulados (remuneración y jornada), pero concluyen señalando que fue una

“oportunidad perdida”, ya que se limita la tutela de derechos fundamentales en el caso de los independientes, no se considera la desigualdad en el poder negociador de las partes para elegir el tipo de vínculo, y se restringen los derechos de libertad sindical de los trabajadores independientes.

5.2 El régimen de los trabajadores independientes de plataformas digitales

Como se señaló, la normativa trata en forma separada el contrato de los trabajadores dependientes, del contrato de los trabajadores independientes, y luego contiene normas comunes.

En cuanto al concepto de trabajador “independiente” de plataformas digitales, se establece que son trabajadores que prestan servicios que no se efectúan “en los términos señalados en el art. 7 del presente Código”, es decir que se llega a dicha noción a través de la inexistencia de los elementos que se exigen para estar en presencia de un trabajador dependiente (es el que presta servicios bajo dependencia y subordinación). El trabajador independiente de plataformas digitales es entonces, aquel que presta servicios sin dependencia y subordinación.

De acuerdo a esta normativa, la empresa se debe limitar a “coordinar” el contacto entre el trabajador y los usuarios, aunque se le habilita a fijar los términos y condiciones “que permitan operar a través de sus sistemas informáticos o tecnológicos”. La fórmula empleada distingue la coordinación por parte de la empresa, de la dirección que ejerce un empleador en una relación de trabajo dependiente.

A) Normas aplicables a los trabajadores de plataformas digitales independientes

La regulación aprobada contiene normas especiales que tienen que ver con el contrato escrito de “prestación de servicios” que deben celebrar las partes, los honorarios, la desconexión, la terminación del vínculo, la seguridad social y la tutela de derechos fundamentales.

Se exige incorporar al contrato estipulaciones especiales relativas a: condiciones para determinar el precio del servicio y de los incentivos pecuniarios; criterios objetivos y

transparentes para el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios; determinación de la zona geográfica en la que se desempeñará el servicio; protección de los datos personales del trabajador en poder de la empresa; tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión por la empresa; fijación de un domicilio en el país para notificaciones; indicación de un canal oficial para presentar requerimientos (lugar físico de atención, teléfono local y un representante de la empresa responsable de la atención); causales de terminación del contrato, forma de comunicación de dicha terminación y plazos para el reclamo; condiciones generales de la prestación del servicio.

a) Honorarios

Respecto de los honorarios, se prevén normas de protección y otras que tienen que ver con las obligaciones tributarias. Se establece que la empresa está obligada al pago de los honorarios por los servicios prestados “efectivamente” a los usuarios, y que el período de pago no puede exceder de un mes, debiendo proporcionar sistemas adecuados de registro de información y de transferencias de pagos. Se indica un monto mínimo de honorarios por hora de servicios efectivamente prestados: “no podrán ser inferiores a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, aumentado en un veinte por ciento”. Y se establece la forma de cálculo: se debe dividir el valor del ingreso mínimo mensual en 180 horas. Si no se llega a este mínimo, la empresa debe abonar la diferencia.

Se dispone que el régimen tributario del trabajador independiente se regirá por el art. 42 núm. 2 de la ley de impuesto a la renta (decreto ley N° 824/1974 art. 1), estando la empresa obligada a la retención (art. 74 núm. 2 ley de impuesto a la renta). Se establece que la empresa se encuentra obligada a exigir que el trabajador extienda “boleta de honorarios” por los servicios prestados, salvo que exista resolución del Servicio de Impuestos Internos disponiendo otro tipo de documentación.

b) Derecho de desconexión

Una norma de importancia es el reconocimiento del derecho de desconexión de los trabajadores independientes, que se formula como obligación de la empresa de desconectar al trabajador en forma temporal a los efectos de “resguardar” el “tiempo de desconexión mínimo” de doce horas continuas en un período de veinticuatro horas. Se prohíbe que la

desconexión esté motivada en el rechazo del trabajador del servicio o la no conexión durante determinado período de tiempo.

c) Terminación del contrato

Para la terminación del contrato, se prevé un aviso previo de por lo menos de treinta días para el caso del trabajador que haya prestado servicios continuos por seis meses o más, salvo que se funde en conductas que configuren incumplimiento grave del trabajador indicadas en el contrato. Cualquiera sea la situación, se admite el reclamo del trabajador de acuerdo al procedimiento establecido en el contrato.

d) Seguridad Social

En materia de seguridad social, se establece que el trabajador tiene derecho a la cobertura de seguridad social (decreto ley N° 3.500/ 1980 art. 92). Se indica que dicha cobertura comprende salud, pensión a la vejez, reconocimiento de cargas familiares, seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, seguro de invalidez y sobrevivencia, seguro de acompañamiento de niños y niñas afectados por condición de salud grave, entre otras.

e) Tutela de derechos fundamentales

Se indica en forma expresa (aunque no hubiera sido estrictamente necesario) que la empresa está obligada a respetar las garantías constitucionales de los trabajadores de plataformas digitales independientes. Se establece la aplicación a los trabajadores independientes del procedimiento de tutela del Capítulo II párrafo 6, Título I, Libro V del Código de Trabajo, por afectación de los derechos fundamentales referidos en el art. 485 de dicho Código, cuando la empresa lesione dichos derechos o por terminación del contrato en represalia por afiliación sindical, participación en actividades sindicales o en la negociación colectiva. Dicho reconocimiento se limita a aquellos trabajadores que en los últimos tres meses hayan prestado tareas mediante una determinada plataforma, por lo menos treinta horas promedio en cada semana.

Si bien esta limitación carece de sustento, y por ello ha sido criticada (Leyton García & Azócar Simonet, 2022, p.190), de algún modo constituye un cierto avance en la medida de que el legislador reconoce -aun con la limitación referida- a los trabajadores de plataformas

digitales independientes la vigencia del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, lo cual, podría resultar un antecedente de aplicación para el caso de trabajadores independientes en otras actividades.

De lo que se acaba de exponer se desprende que se recogen mecanismos de protección del tipo de los que gozan los trabajadores dependientes (como la protección ante la terminación del contrato por represalia por ejercer derechos) y se los aplica a los trabajadores de plataformas digitales “independientes”, lo cual constituye un progreso en materia de protección de todo tipo de trabajo. Una solución similar de protección ante represalias se prevé, como vimos en el Código de Trabajo francés, para los trabajadores independientes que utilicen para su actividad profesional una plataforma de conexión electrónica (conducción de vehículo de transporte con chofer y entrega de mercaderías con vehículo de dos o tres ruedas).

B) Normas comunes aplicables a trabajadores dependientes e independientes

Interesa analizar las normas “comunes” de aplicación a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes, al integrar también el grupo de derechos reconocidos a los trabajadores independientes de plataformas digitales. Estas normas regulan la obligación de informar de la empresa sobre el servicio ofrecido, la transparencia y derecho a la información, la prohibición de discriminar por mecanismos automatizados de toma de decisiones, la capacitación, los elementos de protección, las indemnizaciones legales, y los derechos colectivos.

a) Obligación de la empresa de informar sobre el servicio ofrecido

La empresa digital de servicios se encuentra obligada a informar al trabajador, en el momento de ofrecer un servicio y en forma previa a que sea aceptado, el lugar de realización, la identidad del usuario y el medio de pago. En el caso de entregas, debe informar el domicilio donde se efectuará, y tratándose de servicios de transporte, el domicilio de origen y el del destino. Todo ello con carácter previo a la aceptación por parte del trabajador.

b) Transparencia y derecho de información

La norma prevé el carácter “estrictamente reservado” de los datos del trabajador/ra en poder de la empresa, indicando que esta sólo puede utilizarlos “en el contexto” de los servicios, sin perjuicio de su liberación por resolución judicial. Se reconoce el “derecho” del

trabajador de solicitar el acceso a sus datos personales, en especial los relativos a su calificación, que deben ser entregados dentro de los quince días hábiles del pedido, y el “derecho” de solicitar la portabilidad de sus datos en “un formato estructurado, genérico y de uso común, que permita ser operado por distintos sistemas informáticos”.

Además, se establece una obligación de la empresa de transparencia en el uso de algoritmos, disponiendo que, en caso de que se lo requiera a efectos de la fiscalización por las autoridades, debe habilitar el acceso a la programación del algoritmo y a explicaciones suficientes acerca de “la forma en que toma sus decisiones, los datos con los que fue entrenado”, y cualquier otra consideración relevante para cumplir la ley.

c) Prohibición de discriminar por sistemas automatizados en la toma de decisiones

Se impone a la empresa la obligación de respetar el principio de igualdad y no discriminación en la “implementación de los algoritmos”, debiendo tomar todas las medidas para evitar la discriminación, entre otros, en la asignación del trabajo, bonos e incentivos, y cálculo de remuneraciones. Asimismo, se dispone que la empresa se encuentra obligada a informar a los trabajadores las medidas que tome para cumplir esta norma. Esta disposición ha sido criticada por no haber incluido la información referida a los algoritmos que se utilizan para la organización de la prestación del servicio y la evaluación de los trabajadores en la ejecución de la prestación (Leyton García & Azócar Simonet, 2022, p.186).

La conducta de la empleadora que afecte en forma desproporcionada a uno o más trabajadores, es considerada discriminatoria por esta ley.

d) Capacitación y elementos de protección

La empresa está obligada a proporcionar capacitación a los trabajadores en materia de seguridad y salud de acuerdo a lo establecido por la autoridad competente, según el tipo de actividad. Asimismo, debe proporcionar casco, rodilleras y coderas en el caso del trabajador que utilice bicicleta o motocicleta, que deben cumplir con la Ley de Tránsito. Y un seguro de daños, que cubra los bienes personales utilizados por el trabajador y tenga la cobertura mínima anual que se indica.

La disposición se encarga de aclarar que el cumplimiento de las obligaciones establecidas “no constituirá un indicio de subordinación y dependencia” con relación a los trabajadores independientes.

e) Indemnizaciones legales

En cuanto a las indemnizaciones legales “que correspondan” para el caso de terminación del contrato, se hace referencia al “contrato de trabajo”, con lo cual parece dudosa su aplicación a los trabajadores independientes que celebran un “contrato de prestación de servicios”. La base de cálculo que se establece es la remuneración promedio del último año trabajado, debiendo excluirse los meses no trabajados, y teniendo en consideración los años de servicio. Si la indemnización prevista por el art. 163 fuese superior, esta será la aplicable.

f) Derechos colectivos

El art. 152 quinquies H) establece que los trabajadores de plataformas digitales de servicios -de acuerdo al art. 216 del Código de Trabajo- tienen el derecho de constituir organizaciones sindicales, sin previa autorización, a condición de que se sujeten a la ley y a sus estatutos, con todos los derechos y deberes previstos para estas organizaciones en el Código de Trabajo. La norma remite al art. 216 del Código de Trabajo que refiere a la denominación de los sindicatos en consideración a los trabajadores afiliados (sindicato de empresa, sindicato interempresa, sindicato de trabajadores independientes, sindicato de trabajadores eventuales o transitorios).

Asimismo, se reconoce a las organizaciones sindicales de trabajadores de plataformas digitales, el derecho de negociar en forma colectiva con las empresas de plataformas digitales, tanto si se trata de “organizaciones sindicales” que agrupen trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales, como de sindicatos que afilien únicamente a trabajadores independientes de plataformas digitales. Sin embargo, dichas organizaciones sólo tendrán acceso a la negociación prevista en el art. 314 del Código de Trabajo (negociación colectiva no reglada), lo cual ha recibido diversas críticas.

Leyton García y Azócar Simonet (2022, p.188) entienden que el reconocimiento de derechos colectivos a los trabajadores independientes por la ley N° 21.431 no constituye un

avance, dado que sólo se admite la negociación colectiva no reglada del art. 314 del Código de Trabajo, lo que implica que los trabajadores no tendrán la protección del fuero de la negociación colectiva reglada (art. 309) y el derecho de huelga.

El texto legal agrega que, si el proyecto de convenio colectivo se presenta a dos o más empresas y ellas aceptan negociar, cada empresa debe resolver si negocia de modo conjunto o separado, y comunicarlo a la comisión negociadora sindical.

Se mandata a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de todas las normas del Capítulo X (“Del trabajo mediante plataformas digitales”), “especialmente” las obligaciones previstas en los arts. 152 quáter Z (obligación de desconectar al trabajador de plataformas digitales independiente) y 152 quinquies E (prohibición de discriminar por mecanismos automatizados de toma de decisiones).

Como vemos, no sólo se incorpora en el Código de Trabajo un grupo de disposiciones aplicables a los trabajadores de plataformas independientes, sino que también, se encomienda a la Dirección de Trabajo fiscalizar normas que tienen que ver no solo con trabajadores dependientes sino también con independientes.

Se hará a continuación una breve referencia a las normas relativas a los trabajadores de plataformas digitales “dependientes”, a los solos efectos de su comparación con las previstas para los trabajadores de plataformas digitales independientes.

El carácter de dependiente en esta actividad queda determinado por la prestación de servicios personales -para una empresa de plataforma digital de servicios- “bajo vínculo de subordinación y dependencia” (art. 152 quáter R), tal como acontece con las normas generales (art. 7), y estas serán de aplicación si no contradicen las especiales.

El “contrato de trabajo” debe incluir estipulaciones acerca de: las condiciones de la prestación del servicio (tratamiento de los datos personales del trabajador, impacto de las calificaciones de los usuarios, entre otros); método de cálculo de la remuneración, forma y período de pago; indicación de un canal oficial para presentar reclamos (con lugar físico de atención, teléfono local y un responsable para atender requerimientos); determinación de la zona geográfica para la prestación de servicios; criterios para el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios; distribución de la jornada.

En cuanto a la jornada, se habilita al trabajador a distribuir la jornada en los horarios “que mejor se adapten a sus necesidades”, debiendo respetar el límite máximo de la jornada ordinaria diaria y semanal, y las normas generales sobre el descanso semanal. Por jornada de trabajo se entiende “todo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentre a disposición de la empresa de plataforma digital de servicios, a partir del acceso a la infraestructura digital y hasta que se desconecte voluntariamente”. La empresa se encuentra obligada a establecer un mecanismo de registro de la jornada, que distinga el tiempo en el que el trabajador está a disposición de la empresa sin desempeñar tarea por motivo que no le es imputable (jornada pasiva), de las horas de trabajo efectivamente laboradas.

Respecto del deber de protección del empleador, el empleador debe informar acerca de los riesgos de la tarea, las medidas de prevención y los “medios de trabajo correctos” de acuerdo a cada caso y a la normativa.

Con relación a la remuneración, se prevé un mínimo: la remuneración por hora efectivamente trabajada no puede ser inferior a “la proporción del ingreso mínimo mensual” fijado por la ley, más un veinte por ciento, que remunera los tiempos de espera (tiempo de trabajo no efectivo). Si no se alcanza el mínimo establecido, la empresa debe abonar la diferencia. Y si no se pacta la periodicidad del pago de la remuneración, el pago es semanal.

5.3 El informe sobre la evaluación de la implementación de la ley N°21.431 elaborado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, aprobado por el Consejo Superior Laboral (mayo de 2024)

Interesa indagar acerca de la aplicación en la práctica que ha tenido la legislación chilena sobre trabajadores de plataformas digitales de servicios, en particular en lo que tiene que ver con la distinción que formula la ley entre trabajadores dependientes e independientes.

La ley N°21.431 dispuso (artículo tercero de las Disposiciones transitorias) que, durante los tres primeros años de vigencia de la ley, el Consejo Superior Laboral realizará un informe anual en el que “evaluará la implementación y aplicación de la ley y sus resultados, y abordará especialmente los efectos de la distinción de la calificación entre trabajadores

dependientes e independientes”. Es decir que el legislador entendió necesario analizar los resultados en la práctica de la diferenciación efectuada en el tipo de relación.

Los principales aspectos que surgen de la evaluación efectuada en dicho informe tienen que ver con la primacía de la figura de trabajador independiente, la alta informalidad del sector, y el incumplimiento de las normas específicas que regulan este trabajo. No contiene referencias acerca de la distinción entre trabajadores dependientes e independientes.

El informe señala como hallazgo la primacía de la figura del trabajador independiente, indicando que “prácticamente la totalidad de la relación de trabajo entre empresas y trabajador/a se da a través de contratos de prestación de servicios”. Dicha constatación condujo -según el informe- a no poder evaluar los efectos de la distinción entre trabajadores dependientes e independientes, como dispuso la ley N°21.431. En este sentido se expresa: “Ya que no fue posible identificar a trabajadores calificados como dependientes, no resulta posible evaluar los efectos de esta distinción”, recomendando mayor difusión de información y de la fiscalización del cumplimiento de las normas mínimas y comunes aplicables a los trabajadores dependientes e independientes (p. 45).

También se señala que, pese a que uno de los objetivos de la ley 21.431 fue formalizar esta actividad, se encontraron incumplimientos de las empresas, que no retuvieron el impuesto a la renta en forma mensual, y de los trabajadores, que no cotizaron en forma voluntaria a la seguridad social, concluyendo que un 75% son ocupados informales (p. 46). Si bien se encontró que “una proporción sustantiva” de trabajadores cumple largas jornadas de trabajo (55 o más horas semanales), no fue posible determinar si ello responde al incumplimiento de la obligación de desconexión por las empresas, o al trabajo en más de una aplicación.

Por su parte la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) (2024, mayo), realizó algunos “Comentarios” a dicho Informe que aparecen en el Anexo, señalando que una de las dificultades que se plantean en la práctica con dicha ley es la inexistencia de contratos de trabajos dependientes. Se considera que los contratos de trabajo dependientes aparejarán protección ante despidos injustificados, y tutela en condiciones dignas de trabajo (p. 53). También se critica a la ley en lo que tiene que ver con el derecho de negociación colectiva, el fuero sindical y la huelga. Se indica que, si bien se han constituido nuevos sindicatos con

la afiliación de trabajadores de reparto, la calificación del tipo de sindicato implica que sólo si la empresa acepta se puede iniciar un proceso de negociación, lo que apareja obstáculos en la realidad para una negociación (p. 54).

Conclusiones de este Capítulo

Si bien las respuestas de los ordenamientos jurídicos estudiados han sido diferentes, se encontró que tienen varios puntos en común. En todos ellos, las intervenciones legislativas tuvieron como finalidad lograr una mayor protección de los trabajadores, en algunos casos debido a la situación de debilidad en la negociación de las condiciones de trabajo, y en otros, a la dependencia económica respecto de un dador de trabajo.

En todos los países estudiados, se han visto las dificultades que presenta el sistema binario de calificación del trabajo, cuestión que ha merecido estudios especiales, y ha sido la ley la que ha venido a establecer los ajustes, extendiendo la cobertura del Derecho del Trabajo para atender los cambios en la organización del trabajo y en los trabajos. Sin perjuicio de las soluciones adoptadas por la jurisprudencia, que en algunos casos dieron lugar a la elaboración de una ley específica sobre el punto, como ocurrió en el caso de España con la incorporación en el Estatuto de los Trabajadores de una presunción de laboralidad respecto del trabajo de reparto mediante plataformas digitales. Es decir que, la ley ha sido la que ha introducido el proceso de extensión del Derecho del Trabajo a situaciones antes no abarcadas, y luego la jurisprudencia ha aplicado las fórmulas recogidas en la ley, como ha sido el caso del Reino Unido.

Si bien en los sistemas estudiados el proceso de adecuación de la legislación a las nuevas formas de organización del trabajo data desde hace décadas, se ha visto profundizado y ampliado no sólo con el fenómeno de la descentralización empresarial de finales del siglo pasado y la contratación de trabajadores autónomos con contratos de servicios, sino en especial en años más recientes, con el trabajo a través de plataformas digitales y las dificultades que se han planteado para su calificación jurídica.

Se encontró que en varios de los países analizados se han elaborados categorías intermedias, como el TRADE en España, y la de “worker” en el Reino Unido. Sin embargo,

las soluciones son diferentes. En algunos, si se dan los requisitos para quedar dentro de la categoría, se aplica todo el estatuto laboral, como sucede con la hetero-organización en Italia, por lo que se ha cuestionado si constituye o no un tercer género. En otros, se trata de una categoría jurídica con identidad propia, que da acceso a determinados derechos laborales, como en el caso del “worker” en el Reino Unido en la que pueden tener cabida diferentes tipos de trabajadores. Mientras que, en el caso del trabajador autónomo económicamente independiente de España, se ha diseñado una categoría especial, con algunos derechos para aquellos que reúnan los requisitos exigidos por la norma.

Se encontró que la “aplicación selectiva” de derechos laborales (utilizando las expresiones de la doctrina italiana) que acontece en todos los países estudiados, aparece como una novedosa solución de extensión del Derecho del Trabajo, que apunta a un Derecho más amplio y protector, garantizando una base común de derechos para las personas que trabajan.

Respecto de los trabajadores que prestan tareas a través de una plataforma digital, se encontró en varios de los sistemas estudiados que, a través de la legislación se ha reconocido la aplicación de un grupo de derechos laborales o de tipo laboral a los trabajadores autónomos o independientes que laboran mediante una plataforma digital, en particular en las actividades de reparto (Italia), y en otros casos de reparto y de transporte de pasajeros (Francia, Chile).

Si bien tanto en el sistema francés como en el chileno se incorporaron disposiciones en los respectivos Códigos de Trabajo, en el primero se regula una normativa que refiere exclusivamente a los trabajadores “independientes” que utilicen una plataforma de conexión electrónica, y en varias de sus disposiciones se indica que se trata de una relación de tipo comercial. En el segundo, el régimen admite que los trabajadores de plataformas digitales pueden prestar servicios en forma dependiente o autónoma. Pero en ambos, se reconocen derechos a los trabajadores independientes en dichas actividades.

Y en el Reino Unido, la jurisprudencia ha terminado por aplicar la categoría de “worker” reconocida en la legislación, en el caso de algunos trabajos a través de plataformas digitales, por la que se reconocen algunos derechos laborales.

Asimismo, se encontró que más allá de los cambios en la legislación, es necesario que los trabajadores conozcan los derechos que les asisten, incluidos los trabajadores

autónomos, y que los respectivos Ministerios de Trabajo y Seguridad Social actúen en la vigilancia del cumplimiento de los derechos de los trabajadores autónomos, lo que constituye un desafío para la autoridad administrativa, que ve así ampliada su competencia de control de cumplimiento de la normativa laboral.

CAPÍTULO III

LA NUEVA Y DISTINTA EXTENSIÓN DE LA COBERTURA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Introducción

En este Capítulo se indaga acerca de la existencia de una corriente o tendencia a nivel internacional de extensión del Derecho del Trabajo a trabajadores autónomos, con un grupo de derechos.

También se plantea la cuestión de cómo incide en los países la identificación de una corriente en tal sentido, sin perjuicio, de que ya se vio en el Capítulo anterior, que algunos países cuentan con normativa que extiende derechos laborales (o del tipo laboral) a los trabajadores autónomos o a trabajadores que se ubican en una categoría intermedia.

La identificación de una corriente o tendencia a nivel internacional de aplicación selectiva de derechos laborales a trabajadores autónomos, conduce a plantear si se está ante un nuevo Derecho del Trabajo, o transitando un proceso que llevará a la elaboración de uno nuevo, en tanto el Derecho del Trabajo que conocemos -en América Latina y en algunos países de Europa- protege el trabajo subordinado y excluye de su protección al trabajo autónomo.

Y también lleva a plantear si una extensión puntual o selectiva de derechos laborales a los trabajadores autónomos afecta los fines y las funciones del Derecho del Trabajo. Y en particular, si la noción de “justicia social” referida a condiciones de trabajo, comprende las

condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos o si se encuentra limitada a las condiciones de trabajo de los trabajadores subordinados.

Por último, se realizan algunas conclusiones de este Capítulo.

1. ¿Se aprecia una corriente a nivel internacional de extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo a trabajadores autónomos, con un grupo de derechos?

Se analizaron y estudiaron una serie de pronunciamientos y de normativa a nivel internacional a efectos de investigar si se identifica una corriente o tendencia de extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo a trabajadores autónomos, con un grupo de derechos.

1.1 En el ámbito de la OIT

Desde hace años se viene señalando en el ámbito de la OIT, la necesidad de proteger a los trabajadores por cuenta propia, lo cual se ha reiterado en años más recientes, con el trabajo a través de plataformas digitales. Ya no se hace sólo mención a las relaciones de trabajo encubiertas, sino también a las relaciones ambiguas, a la extensión de una zona gris o intermedia entre el trabajo subordinado y el autónomo, a relaciones que, si bien son autónomas o tienen características de autonomía, presentan algunas notas que se acercan a la dependencia.

La OIT viene fomentando un nuevo enfoque de la cuestión, para superar las dificultades que presenta la distinción binaria. En lugar de continuar con la separación entre el trabajo subordinado y el autónomo, tutelando al subordinado y excluyendo de la tutela al autónomo, se incentiva garantizar niveles mínimos de protección social y laboral para todos los trabajadores. Esta nueva perspectiva en el ámbito de la OIT se la puede encontrar en informes de variadas comisiones, en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019, e incluso en la normativa como el Convenio núm. 190. Y también en pronunciamientos de sus órganos de control.

Si bien la formulación más elaborada de este nuevo enfoque se encuentra en el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019), la idea ya estaba en

documentos anteriores. No puede pasar desapercibido que el Programa de Trabajo Decente de la OIT abarca a todos los trabajadores. Uno de los objetivos estratégicos de dicho programa es fomentar más oportunidades de empleo y de ingresos para mujeres y hombres, para la obtención de un trabajo decente, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Somavía, 1999). Este objetivo no queda limitado a los trabajadores asalariados, sino que abarca a todos los trabajadores.

En este sentido, Amartya Sen (1999), señaló como una de las características que se destacan del Programa de la OIT sobre Trabajo Decente, la idea visionaria de promover una “universalidad de cobertura”, al presentar como uno de los objetivos el fomento de las oportunidades para que todas las mujeres y los hombres puedan obtener un trabajo decente, y alcanzar así a todos los trabajadores, incluyendo al trabajador por cuenta propia. Remarcó que otra característica destacable, es el reconocimiento de “derechos básicos” más allá de que se encuentren recogidos en la legislación, presentando todo el Programa en conjunto un planteo universal de la cuestión, teniendo en cuenta los desafíos que presenta la globalización de la economía mundial (pp.1-2). Treu (2023) también invoca el Programa de Trabajo Decente en el inicio de este nuevo enfoque en los documentos internacionales (p. 342).

Esta idea de extender la cobertura de forma universal, comprendiendo a trabajadores antes excluidos con un grupo de derechos básicos, luego se fue desarrollando en otros informes y pronunciamientos.

1.1.1 La Garantía Laboral Universal propuesta por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (OIT, 2019)

Con la “Garantía Laboral Universal” que recomendó la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (OIT, 2019) en su Informe “Trabajar para un futuro más prometedor” se desarrolla la idea de cobertura universal que ya estaba en el Programa de Trabajo Decente de la OIT.

En este Informe, la Comisión en forma expresa propone garantizar “a todos los trabajadores” un núcleo de derechos en el trabajo “con independencia de su acuerdo contractual o situación laboral” (p. 12 y p. 40), que denomina “Garantía Laboral Universal”.

Quedan entonces comprendidas las distintas modalidades de los trabajos, y no solo el trabajo subordinado. Si bien las “relaciones de trabajo siguen siendo la piedra angular de la protección laboral”, la Comisión entiende que “todos los trabajadores, independientemente de su modalidad contractual o de su situación laboral, también deben gozar de una protección adecuada que les garantice condiciones de trabajo humanas para todos” (pp. 39-40).

El núcleo de derechos laborales que la Comisión considera se deberían garantizar a todos los trabajadores está compuesto por los derechos fundamentales en el trabajo, esto es, los incluidos en la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998 (libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, derecho a no ser sometido a trabajo forzoso, prohibición del trabajo infantil, derecho a no ser discriminado), y un “conjunto de condiciones de trabajo básicas”: limitación de las horas de trabajo, salario vital adecuado, y protección de la seguridad y salud en el trabajo, incluido este último como un entorno de trabajo seguro y saludable, en la mencionada Declaración, con la enmienda de 2022.

Como advierten Perulli y Treu (2022) las “condiciones de trabajo humanas” aplicables a todos los trabajadores son las que menciona la Comisión aludiendo al Preámbulo de la Constitución de la OIT (p.16). Así la Comisión hace referencia expresa a:

la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, [...] garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical [...].

Se trata de un piso de protección social, que podrá ser superado con la intervención legislativa y la negociación colectiva (p. 41). La Comisión también considera que la garantía laboral universal constituye una herramienta adecuada, para atender la situación que plantea el trabajo digital en la economía de plataformas (p. 15).

Además de esta protección universal “laboral”, el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo también recomienda que los gobiernos garanticen una “protección social universal desde el nacimiento a la vejez”, que comprende todas las formas de trabajo, incluyendo a los trabajadores por cuenta propia y a los trabajadores que transitan entre el trabajo subordinado y el autónomo (p. 37 y p. 41).

1.1.2 La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019)

La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019, se sitúa en el mismo camino de la Garantía Laboral Universal de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, ya que se postula que “todos los trabajadores” deberían estar protegidos con relación a los derechos fundamentales en el trabajo y a unos derechos básicos, con lo que se incluye en la protección al trabajador autónomo.

En la Declaración, la Conferencia exhorta a los Miembros a desarrollar el enfoque del futuro del trabajo, ofreciendo una “protección adecuada a todos los trabajadores”. El concepto de “protección adecuada” se relaciona con garantizar un núcleo de derechos. El texto de la Declaración establece en el numeral III, B:

Todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta: i) el respeto de sus derechos fundamentales; ii) un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado; iii) límites máximos al tiempo de trabajo, y iv) la seguridad y salud en el trabajo.

Como se aprecia, además de los derechos fundamentales del trabajo (los incluidos en la Declaración de la OIT de principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998), se recomienda la protección o garantía de un grupo de derechos básicos, que son justamente los que integran la “Garantía laboral universal”, esto es, salario mínimo “adecuado”, limitación del tiempo de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, pone el acento en garantizar “el acceso universal a una protección social completa y sostenible”

(numeral III A, iii), concepto vinculado a una protección universal laboral, como también resulta del Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019) (pp. 36-37).

1.1.3 El Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo (2019)

El Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo debe ser destacado en materia de extensión de cobertura de la norma laboral, y sigue la postura que se viene de observar en este tema en el ámbito de la OIT. El campo de aplicación subjetivo de este convenio no se limita a los trabajadores asalariados, sino que también ampara “a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual”, en el sector privado y en el público.

Se trata de una norma internacional que se ubica en la línea recomendada por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019), y en alguna medida la amplía. Sigue la propuesta de dicha Comisión, porque el Convenio reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, que se aplica más allá de la noción de subordinación, y la amplía, porque comprende a personas que ya no trabajan (trabajadores despedidos) y a personas que no han iniciado aún la relación laboral (como los postulantes a un empleo), todos abarcados en el concepto de “mundo del trabajo”. El Convenio protege de acuerdo al art. 2:

a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

La fórmula en lo que tiene que ver con la cobertura de protección de este convenio es novedosa y podría estar indicando un nuevo tipo de norma internacional en este punto. No sólo por lo que se acaba de señalar que se extiende más allá de la subordinación, sino porque se asienta en la idea de que determinadas temáticas tienen que recibir el mismo tratamiento

con relación a todas las personas que trabajan, sin distinguir el tipo de vínculo (si es de subordinación o no), tanto en el sector privado como en el público.

Si bien el Convenio núm. 190 en el art. 2 relativo al ámbito de aplicación subjetivo, no menciona en forma expresa a los trabajadores por cuenta propia, a mi modo de ver, estos trabajadores están comprendidos cuando se incluye además de los trabajadores asalariados, a “las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual”. En la misma postura respecto de la aplicación del Convenio núm. 190 a los trabajadores por cuenta propia, se encuentra el Informe de la Oficina Internacional del Trabajo “Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas” (2024) (p. 34).

Seguramente las próximas normas internacionales que sean adoptadas por la Conferencia General de la OIT, incluyan en forma expresa en su ámbito de aplicación -según sea el tema de que se trate-, a los trabajadores por cuenta propia, o a todos los trabajadores cualquiera sea su situación contractual, ampliando así el campo de la cobertura tradicional de estas normas.

1.1.4 Informe de la Oficina Internacional del Trabajo “Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas” (2024)

La Oficina Internacional del Trabajo elaboró el Informe “Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas” para ser tenido en cuenta en las discusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo 113^a. reunión (junio de 2025), con un cuestionario a ser contestado por los Estados miembros.

El Informe realiza un estudio detallado de los Convenios referidos a los derechos fundamentales en el trabajo (libertad sindical y negociación colectiva, trabajo forzoso, trabajo infantil, igualdad de oportunidades y de trato), indicando que son aplicables a todos los trabajadores, incluyendo los trabajadores por cuenta propia. En el caso de la seguridad y salud, se advierte que, si bien el Convenio núm. 155 no abarca a los trabajadores por cuenta propia dado que rige respecto de “todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos” (art. 3, b), la Recomendación núm. 164 señala que debería protegerse a los

trabajadores independientes con una tutela “análoga” a la establecida en el Convenio núm. 155 (pp. 32-34).

En dicho Informe se invocan los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT en el sentido indicado, señalando que la Comisión de Expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones (CEACR) entendió en su Estudio General 2020 que, la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998 se aplica a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores por cuenta propia. Con relación al Convenio núm. 87, tanto la CEACR como el Comité de Libertad Sindical se han pronunciado por la aplicación a todos los trabajadores, incluyendo a los trabajadores por cuenta propia, lo cual no parece tener mayores obstáculos en tanto este convenio en su art. 2 establece que los “trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones [...]”. Respecto del Convenio núm. 98, el texto (art. 1) comprende a “los trabajadores”, entendiendo la CEACR que se debería admitir la negociación colectiva respecto los trabajadores por cuenta propia, y el Comité de Libertad Sindical ha instado a establecer mecanismos de negociación colectiva “adecuados a los trabajadores autónomos” (p. 32).

El Informe también hace referencia en varios de sus capítulos (3,5,6) a la protección laboral que reciben los trabajadores autónomos de plataformas digitales en los países miembros, y llega a la conclusión de que en varios países la legislación les otorga “cierta protección”. Se repasan distintos sistemas que admiten derechos laborales individuales y colectivos a trabajadores autónomos de plataformas.

Es decir que este Informe, tanto en el análisis que se realiza de la aplicación de las normas internacionales, como del alcance de la protección en los ordenamientos jurídicos de los países miembros, se asienta en la idea de la extensión de la cobertura laboral, con algunos derechos, a los trabajadores “autónomos” de plataformas digitales.

El Informe concluye con la opinión de la Oficina Internacional del Trabajo en el sentido de que la nueva norma internacional que se apruebe, debería contener derechos aplicables a todos los trabajadores de plataformas digitales, cualquiera sea la modalidad de ejecución. Luego de señalar que se encontraron “lagunas” respecto de la aplicación de

algunas normas a los trabajadores autónomos, y que el nuevo instrumento internacional debería recordar que “las normas internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de plataformas digitales, a menos de que se disponga otra cosa [...]”, sin perjuicio de normas específicas, dicha Oficina entiende que dicho instrumento debería “[...] abarcar a los trabajadores, independientemente de su situación laboral, aunque reconociendo la posibilidad de que existan distintas vías para que trabajadores con diferentes situaciones laborales ejerzan sus derechos” (pp. 119-120).

Este Informe entonces se encuentra en el camino de abarcar con determinados derechos de tipo laboral a los trabajadores autónomos, en este caso, de plataformas digitales.

1.2 En el ámbito de la Unión Europea

En el ámbito de la Unión Europea desde hace años se viene sosteniendo la extensión de la protección social y la aplicación de derechos básicos a los trabajadores por cuenta propia. Lo cual se confirma con las nuevas normativas aprobadas en años más recientes.

Treu (2023), advierte que, se trata de una “aplicación selectiva” de derechos, incentivada por el Pilar de Derechos Sociales, que postula un “universalismo selectivo” de la protección del trabajo personal (p. 342).

Debe tenerse presente que el Pilar Europeo de Derechos Sociales (2017) reconoce a los trabajadores por cuenta propia el acceso a una protección social adecuada: “Con independencia del tipo y la duración de su relación laboral, los trabajadores por cuenta ajena y, en condiciones comparables, los trabajadores por cuenta propia, tienen derecho a una protección social adecuada” (numeral 12).

En sentido similar, deben destacarse la Recomendación del Consejo de la Unión Europea (2019, 8 de noviembre) relativa a la protección social de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, y las Conclusiones de dicho Consejo (2023, 9 de octubre), sobre la protección social de los trabajadores por cuenta propia.

Más recientemente, dos Directivas de la Unión Europea aprobadas en el año 2024 reconocen derechos a los trabajadores autónomos. Se trata de la Directiva Europea 2024/1760

de 13 de junio de 2024 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (publicada en DOUE núm. 1760, de 5 de julio de 2024), y la Directiva Europea 2024/2831 de 23 de octubre de 2024 sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas (publicada en DOUE núm.2831, de 11 de noviembre de 2024).

En la misma línea de reconocer derechos en forma selectiva al trabajador por cuenta propia, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha admitido la aplicación de la normativa antidiscriminatoria al trabajador autónomo (Treu, 2023, p. 343). En ese sentido, Lenaerts, Adam y Van de Velde-Van Rumst (2023) señalan que dicho Tribunal en una importante sentencia de 12 de enero de 2023 ha entendido que la Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000, referida al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, se aplica al trabajador por cuenta propia, y que se opone a que la legislación nacional admita denegar o no renovar un contrato en la actividad por cuenta propia por motivo de orientación sexual (p. 21).

1.2.1 La Recomendación del Consejo de la Unión Europea (2019, 8 de noviembre) relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia

La Recomendación del Consejo de la Unión Europea sobre el acceso a la protección social de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (2019, 8 de noviembre), expone la idea de aplicar un grupo de derechos a los trabajadores por cuenta propia, de modo de asegurarles una protección social adecuada. A estos efectos vale la pena transcribir los considerandos 6 y 7 de esta Recomendación:

(6) En su resolución de 19 de enero de 2017 sobre un pilar europeo de derechos sociales, el Parlamento Europeo subrayó la necesidad de que exista una protección social y una inversión social adecuadas a lo largo de la vida de las personas que permita a todos participar plenamente en la sociedad y la economía y tener un nivel de vida digno.

(7) En su dictamen sobre la comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones-

Apertura de una consulta sobre un pilar europeo de derechos sociales, el Comité Económico y Social Europeo hizo hincapié en la necesidad de procurar que **todos los trabajadores estén cubiertos por las normas laborales fundamentales y cuenten con una protección social adecuada** (el subrayado no está en el original).

En forma acertada se funda la necesidad de asegurar una protección social adecuada al trabajo por cuenta propia, en la aparición de diferentes formas de trabajos por cuenta propia y la necesaria evolución de los sistemas de protección social de modo de acompasar la evolución de los mercados de trabajo, además de las deficiencias en el acceso a la protección social que tienen los trabajadores por cuenta propia (Considerandos 11 y 13).

La recomendación del Consejo a los Estados miembros apunta a que ofrezcan acceso a una protección social adecuada a todos los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, y que dispongan normas mínimas de protección social, garantizando a todos, cobertura formal, cobertura efectiva, adecuación y transparencia (numerales 1 y 2).

La protección social que se recomienda a los Estados garantizar comprende las prestaciones por desempleo, por enfermedad y asistencia sanitaria, de maternidad y paternidad, de invalidez, vejez y supervivencia, de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (numeral 3.2). Respecto de los trabajadores por cuenta propia, en materia de cobertura formal, se recomienda garantizar el acceso a todas las ramas mencionadas en el punto 3.2 con carácter voluntario, y obligatorio “cuando proceda” (numeral 8).

La protección social “adecuada” refiere a un nivel de vida digno, recomendando que los regímenes de protección sean transparentes, con acceso a la información.

1.2.2 Las Conclusiones del Consejo de la Unión Europea (2023, 9 de octubre) sobre la protección social de los trabajadores por cuenta propia

En estas Conclusiones, el Consejo de la Unión Europea parte de la Recomendación adoptada en 2019 sobre la protección social de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia que se acaba de analizar, para tratar exclusivamente la tutela de estos últimos, que se considera presentan en muchos Estados miembros deficiencias en protección social.

En este documento se reconoce que la mencionada Recomendación está encaminada a “eliminar las diferencias entre todos los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia” (numeral 13). Se destaca que muchos Estados están realizando reformas o se encuentran en vías de hacerlo para asegurar el acceso de los trabajadores por cuenta propia a prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, discapacidad y pensiones (numeral 21). Y se advierte (numeral 26) la pertinencia de proteger en forma adecuada a este colectivo, teniendo en cuenta los cambios en las formas de organización del trabajo:

La protección social de los trabajadores por cuenta propia es especialmente pertinente en el **proceso actual de transformación de las modalidades de trabajo**. En la actualidad, un número significativo de personas combinan el empleo económicamente dependiente y el trabajo por cuenta propia, o cambian de una modalidad a otra. La movilidad transfronteriza en caso de teletrabajo y el trabajo en plataformas pueden plantear retos para los trabajadores por cuenta propia que deben abordarse (el subrayado no está en el original).

Siguiendo la idea de un universalismo en el tratamiento de la protección social, se invita a los Estados Miembros a continuar con las medidas para eliminar las diferencias entre los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia en materia de protección social, en particular en las ramas en que las diferencias son más pronunciadas, como en el caso de las prestaciones por desempleo, enfermedad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (numeral 30).

1.2.3 La Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859

Esta Directiva establece obligaciones a las empresas respecto de los “efectos adversos” para los derechos humanos y el medio ambiente, que puedan ocasionar sus propias actividades o las de sus filiales y socios comerciales en las “cadenas de actividades” de las

empresas, y la responsabilidad por incumplimiento de dichas obligaciones. Esta Directiva también se aplica con relación a los derechos humanos de los trabajadores autónomos.

Se trata de un instrumento obligatorio de diligencia debida dado que impone obligaciones específicas a las empresas y establece sanciones por incumplimiento. Señala el paso del carácter de soft law de los anteriores instrumentos (Sanguinetti Raymond, 2022, p. 49), al hard law. Si bien la Directiva sigue la línea de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (2011) que establecen la responsabilidad de las empresas de actuar con diligencia debida en derechos humanos, se amplía dicho concepto. El proceso de diligencia debida implica: a) la detección y evaluación de efectos adversos, b) la adopción de medidas preventivas, c) la mitigación de los efectos adversos que no se hayan evitado, d) la eliminación de los efectos adversos, y e) la reparación del daño (art. 5, arts. 7 a 16, art. 29).

Se entiende por “efecto adverso para los derechos humanos”, las consecuencias que afectan a las personas provenientes de: a) la vulneración de alguno de los derechos humanos mencionados en el anexo parte I, sección 1 de la Directiva; b) la vulneración de un derecho humano no enumerado en el Anexo, Parte I, sección 1, de la Directiva, pero amparado por los instrumentos de derechos humanos incluidos en el Anexo, Parte I, sección 2, de la Directiva, con algunas condiciones.

Esta Directiva hace referencia expresa a los derechos humanos con relación a los trabajadores por cuenta ajena y a los trabajadores autónomos, contenidos en instrumentos de derechos humanos. En el Anexo Parte I, sección 1 “Derechos y prohibiciones incluidos en instrumentos internacionales sobre derechos humanos”, luego de mencionar una serie de derechos y prohibiciones (vida, prohibición de la tortura y tratos crueles, libertad, seguridad, prohibición de injerencias arbitrarias o ilegales en la vida privada, prohibición de injerencia en la libertad de pensamiento, de conciencia, y de religión), se aborda en el numeral 6 el “derecho a disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias” para los trabajadores por cuenta ajena y para los trabajadores autónomos, con algunas especificaciones. El derecho a disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en el caso de los trabajadores autónomos, refiere a unos ingresos dignos, una vida digna, unas

condiciones de trabajo seguras y saludables, y una limitación “razonable” de las horas de trabajo.

Como se observa, el grupo de derechos aplicable a los trabajadores autónomos a los que hace referencia esta Directiva, es similar a las condiciones básicas de trabajo contenidas en la “Garantía Laboral Universal” de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019). La Directiva agrega que estos derechos deben interpretarse teniendo en cuenta los arts. 7 y 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La Directiva luego hace referencia a los derechos fundamentales en el trabajo incluidos en la Declaración de la OIT de 1998, indicando que los derechos de sindicación y de negociación colectiva incluyen el derecho de huelga.

Debe tenerse presente que el ámbito de aplicación de esta Directiva no se limita a la Unión Europea, sino que tiene un alcance global. La Directiva se aplica a las grandes empresas de la Unión Europea (con más de 1.000 trabajadores y determinado volumen de negocios), y también a empresas fuera de la Unión Europea, que desarrollen actividad en la Unión Europea con determinados requisitos. Es decir que, empresas de todo el mundo, con actividades en la Unión Europea (y que reúnan los requisitos exigidos por la norma), deberán controlar en las cadenas de valor, el cumplimiento de los derechos y condiciones de trabajo, incluyendo al trabajo autónomo.

1.2.4 La Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas

La Directiva Europea aprobada el 23 de octubre de 2024 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, también se sitúa en la línea de asegurar algunos derechos a los trabajadores autónomos que prestan servicios a través de una plataforma.

Esta Directiva, además de disponer la aplicación en los Estados Miembros de una “presunción legal de la relación laboral” (debiendo tener en cuenta para la determinación de la naturaleza de la relación los hechos de la realidad de la prestación del trabajo), contiene

derechos mínimos aplicables a las personas que prestan trabajo en plataformas digitales de la Unión, que tengan un contrato de trabajo o relación laboral (“trabajador de plataforma”), y normas de protección de datos personales respecto de las “personas que realizan trabajo en plataformas” con independencia de que tengan o no un contrato de trabajo o relación laboral.

En este cuerpo normativo, se regulan entonces, derechos aplicables a las personas que se desempeñan en plataformas digitales, aunque no tengan una relación de dependencia.

Se dispone que los Estados miembros deberán exigir que las plataformas digitales de trabajo informen a las “personas que realizan trabajo en plataformas” acerca de la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de toma de decisiones (art. 9), garantizar el derecho de dichas personas a obtener una explicación respecto de las decisiones tomadas o respaldadas por un sistema automático de toma de decisiones (art. 11), y el derecho a la reparación del daño en caso de vulneración de algunos de los derechos previstos en la Directiva (art. 18). Y adoptar medidas para prohibir el despido por haber ejercido los derechos que prevé la Directiva (art. 23).

1.2.5 Las Directrices sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la Unión Europea a los convenios colectivos relativos a condiciones laborales de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados (2022/C 374/02)

La Comisión Europea comunicó las Directrices sobre “la aplicación del Derecho de la competencia de la Unión a los convenios colectivos relativos a condiciones laborales de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados” (2022/C 374/02), que se publicaron el 30 de setiembre de 2022.

Debe tenerse presente que el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) en su art. 101 establece la prohibición de los acuerdos entre empresas que restrinjan la competencia dentro del mercado interior, en especial si fijan directa o indirectamente precios de compra o de venta u otras condiciones de transacción. Se ha considerado que esta norma prohíbe los convenios colectivos de los trabajadores por cuenta propia, dado que, al tratarse de empresas, se puede vulnerar el derecho de la competencia si negocian condiciones de trabajo.

En estas Directrices se establece que, en determinadas situaciones, los convenios colectivos celebrados por trabajadores por cuenta propia sin asalariados, no vulneran el art. 101 del TFUE. Es la culminación de un proceso en el cual se venía discutiendo la cuestión de la negociación colectiva de los trabajadores autónomos y el riesgo de vulneración del derecho de la competencia en la Unión Europea.

Estas Directrices admiten la existencia de “negociaciones colectivas” y la celebración de “convenios colectivos” por trabajadores por cuenta propia (sin asalariados) y sus respectivas contrapartes, relativos a condiciones de trabajo. Las nuevas Directrices de algún modo, promueven y protegen la negociación colectiva de los trabajadores autónomos, con ciertos requisitos, eliminando la posibilidad de que los acuerdos puedan ser invalidados por violación del derecho de la competencia. La idea en la que se basa esta normativa es el reconocimiento de que algunos trabajadores autónomos se encuentran en una situación de debilidad frente al dador de trabajo, y de ahí que se entienda que no pueden incidir en la determinación de sus honorarios y de otras condiciones de trabajo.

Para una primera delimitación del campo de aplicación de estas Directrices, debe señalarse que se utiliza el concepto de “trabajador por cuenta propia” y se exige para quedar abarcado en su ámbito de aplicación, que no tenga trabajadores asalariados a su cargo. La persona que trabaja por cuenta propia sin asalariados es aquella que “no tiene un contrato de trabajo o que no mantiene una relación laboral y que depende principalmente de su propio trabajo personal para la prestación de los servicios de que se trate”.

Y se entiende por convenio colectivo, el acuerdo “negociado y celebrado colectivamente entre personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados o sus representantes, y sus contrapartes”, que refieran a las condiciones de trabajo de dichas personas. Dentro de “condiciones de trabajo” se incluyen: las remuneraciones, el tiempo de trabajo, las vacaciones, los lugares en donde se desempeña el trabajo, la salud y seguridad, los seguros y la seguridad social, y la terminación de la relación por cualquiera de las partes, aunque el texto parece habilitar otras temáticas como contenido de la negociación.

Las Directrices establecen que las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados que se encuentren en “una situación equiparable” a la de los trabajadores por cuenta ajena, quedan fuera del art. 101 del TFUE. Se trata de las personas que trabajan por

cuenta propia sin asalariados: a) que son económicamente dependientes (3.1); b) o que trabajan “codo con codo” con trabajadores por cuenta ajena de la misma contraparte (3.2); c) o que trabajan a través de plataformas digitales de trabajo (3.3). Con relación a la primera situación, se hace referencia a las personas que prestan servicios en forma exclusiva o predominante a una sola contraparte, señalando que en ese caso “es probable” que dependan económicamente de esta y que reciban instrucciones acerca de cómo ejecutar el trabajo, y en general están integradas a la actividad de esta. Respecto de la segunda situación, estas personas se desempeñan bajo la dirección de la contraparte y no asumen los riesgos comerciales, realizando las mismas tareas que los trabajadores por cuenta ajena de dicha contraparte. En la tercera situación, los trabajadores por cuenta propia sin asalariados que se desempeñan a través de plataformas digitales, tienen muy limitada la posibilidad de negociación con la contraparte.

También quedan en el ámbito de aplicación de las Directrices los convenios colectivos celebrados por trabajadores por cuenta propia sin asalariados, cuando existe un desequilibrio de poder de negociación con la contraparte (numeral 4.1). Si bien se indica que, en esta situación el convenio podría ser violatorio del art. 101 del TFUE, en atención a la diferencia de poder entre las partes, se señala que la “Comisión no intervendrá”, es decir, no invocará las normas de la competencia con relación a dichos convenios colectivos. Se deja abierta la posibilidad de que otros convenios colectivos queden dentro de esta situación, lo cual se deberá analizar caso por caso (numerales 4.1, 35).

1.3 La identificación de una tendencia a nivel internacional y en algunos países de extensión de la cobertura laboral a los trabajadores autónomos

Del análisis que se ha realizado precedentemente se desprende la existencia de una corriente a nivel de la OIT, de fomentar la garantía de un nivel mínimo de protección a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores autónomos. Dicho nivel mínimo de protección estaría integrado por los derechos fundamentales en el trabajo, y un grupo de derechos básicos, como un salario vital adecuado, límites en las horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo. Aunque también se extendería a una nómina más amplia de condiciones humanas de trabajo, que aparecen en el Preámbulo de la Constitución de la OIT y que

integran el programa de trabajo decente. Con el Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, se inicia un nuevo camino de aplicación subjetiva de la norma laboral, abarcando a todas las personas que trabajan con independencia de su situación contractual, con expresa indicación al respecto.

En la normativa de la Unión Europea, también se aprecia la existencia de una corriente o tendencia en el sentido de asegurar una protección adecuada a los trabajadores autónomos, con un núcleo de derechos, formulados de modo similar a los derechos de los trabajadores asalariados.

La tendencia identificada en el ámbito de la OIT y en el de la Unión Europea se ha mantenido en el año 2024, y de algún modo se ha acentuado, como lo demuestran el Informe de la Oficina Internacional del Trabajo (2024) analizado, y las dos Directivas de la Unión Europea comentadas, aprobadas en 2024.

Asimismo, en otros organismos internacionales también puede apreciarse una corriente con contenidos similares. Las perspectivas de empleo de la OCDE para 2019 van dirigidas a la misma solución, dado que apuntan a que todos los trabajadores, independientemente de la situación laboral en la que se encuentren, deberían acceder a “un conjunto adecuado de protecciones laborales”. Se tiene en cuenta no sólo a los trabajadores incorrectamente calificados, sino también las situaciones ambiguas, que se encuentran en una zona gris entre el trabajo dependiente y el independiente (p.2).

Y en varios países, como ocurre en los sistemas estudiados en el Capítulo II, la legislación ha reconocido derechos laborales a los trabajadores autónomos, con lo que también puede concluirse respecto de ellos, que aun con diferencias, se aprecia una tendencia hacia una extensión puntual o selectiva de los derechos laborales a los trabajadores autónomos. La incorporación en los Códigos de Trabajo de una regulación de condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos de plataformas digitales en el caso francés y en el chileno, también es indicativa de una tendencia a considerar, dentro del campo del Derecho del Trabajo, las distintas modalidades de trabajo, aun con normas diferentes en lo que tiene que ver con los derechos a los que se accede.

Los sistemas estudiados también presentan modificaciones legales que apuntan a identificar esta tendencia, ya que los tribunales laborales resuelven los conflictos de algunos trabajadores autónomos (como en el caso de los TRADE en España, donde los órganos jurisdiccionales del orden de lo social tienen competencia para conocer las pretensiones referidas a estos contratos, además de las solicitudes de reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente, y las cuestiones relativas a la interpretación de los acuerdos de interés profesional), y los Ministerios de Trabajo tienen competencia para vigilar el cumplimiento de la normativa de protección del trabajador autónomo (como en el caso de la Dirección del Trabajo en Chile que debe fiscalizar el cumplimiento de las normas introducidas en el Capítulo X del Código de Trabajo que incluyen las que comprenden a los trabajadores independientes de plataformas digitales de servicios).

Por otra parte, los países que han ratificado el convenio núm. 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, y en los que ya está en vigor el convenio, tienen que introducir y en todo caso aplicar una norma laboral a trabajadores no asalariados.

Esta tendencia implica un cambio relevante de enfoque, dado que no se dispone la aplicación de todo el estatuto protector laboral a los trabajadores autónomos, como tradicionalmente algunos autores sostenían, sino de un grupo de derechos.

En suma, se trata de una corriente o tendencia de extensión de la cobertura laboral en forma puntual o selectiva a los trabajadores autónomos, con la aplicación de algunos derechos laborales, o con la formulación de regímenes similares a los que rigen para los trabajadores asalariados.

La incidencia que puede tener esta corriente en los países dependerá, por ejemplo, si el país es miembro de la OIT, o si pertenece a la Unión Europea, entre otras consideraciones. Si integra la Unión Europea, diferentes normativas han venido señalando la necesidad de que los países miembros realicen reformas de modo de extender la protección social, abarcando a los trabajadores por cuenta propia, con una adecuada protección. Y ahora dos Directivas aprobadas en el año 2024 han abarcado a los trabajadores autónomos. Más allá del sistema de cada país, en la transposición que hagan de las Directivas a la legislación nacional, se verá reflejada la referida tendencia o corriente.

En el caso de los países miembros de la OIT, por la sola pertenencia a la OIT, se encuentran comprometidos a respetar y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo incluidos en la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998, con independencia a que hayan ratificado los convenios respectivos, que ya se vio también protegen a los trabajadores por cuenta propia. Asimismo, incidirán en dichos países los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, como los de la CEACR o del Comité de Libertad Sindical relativos a la aplicación, por ejemplo, de los Convenios núm. 87 y núm. 98 a los trabajadores por cuenta propia

Las normas internacionales que se vayan adoptando serán indicativas, en su caso, de esta tendencia. Por otra parte, se aprecia una labor de análisis de los Convenios internacionales de trabajo para determinar si cubren a los trabajadores por cuenta propia, por parte de los órganos de control de la OIT y de la Oficina Internacional del Trabajo, como se vio al analizar el informe “Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas” (2024), y últimamente por la doctrina especializada. En este sentido, Goldin (2024) estudia algunos Convenios internacionales de trabajo y Recomendaciones, para determinar su alcance de aplicación subjetivo, esto es, si comprenden a los trabajadores por cuenta propia (pp. 229-232).

2. ¿Un nuevo Derecho del Trabajo? ¿Un núcleo común de derechos laborales aplicable a todos los trabajadores incluyendo a los trabajadores autónomos?

Más allá de las dificultades que se presentan para precisar la noción de un Derecho del Trabajo universal, y de las diferencias de los ordenamientos jurídicos nacionales, teniendo en cuenta que, por lo general, la normativa laboral en los países de América Latina y en algunos de Europa, está dirigida a la protección del trabajo subordinado, corresponde indagar y reflexionar acerca de si esta moderna tendencia extensiva del Derecho del Trabajo en el ámbito internacional y en el interior de algunos países, implica que se esté ante un nuevo Derecho del Trabajo.

A mi modo de ver, la identificación de una nueva tendencia expansiva o extensiva del Derecho del Trabajo a nivel internacional y en algunos países, que tutela el trabajo

autónomo de manera puntual o selectiva con algunos derechos, no implica necesariamente que se esté en presencia de un “nuevo” Derecho del Trabajo o transitando hacia esa dirección. Se trata de la rama del derecho que mantiene la función de protección del trabajo humano, ya no limitada a un tipo o modalidad de trabajo (el subordinado), sino a todas las modalidades de trabajo, aunque con protecciones de tipo diferenciado, teniendo en cuenta las necesidades de protección de los trabajadores y la especificidad de los trabajos.

Un Derecho del Trabajo con su campo de aplicación más extendido, aunque de forma selectiva. En definitiva, se adecua la norma jurídica a las nuevas formas de organización del trabajo y a la necesidad de protección laboral, que también aparece en el caso de los trabajadores autónomos. La técnica jurídica se ha modificado, dejando de lado la determinación caso a caso si se está o no en presencia del vínculo de subordinación para aplicar la tutela o excluirla, garantizando de antemano un grupo de derechos, cualquiera sea la calificación jurídica del vínculo (Perulli & Treu, 2022, p.64),

El proceso de extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo a trabajadores autónomos de manera selectiva, esto es, con un grupo de derechos, no sólo ya se ha iniciado a nivel internacional y viene siendo promovido desde hace años, sino que ya es una realidad en algunos países, como se vio al analizar concretamente algunos sistemas en el Capítulo II.

Los desafíos que se presentan para los juristas, son de diverso tipo y se relacionan con la construcción de nuevas categorías jurídicas, o de mecanismos específicos de protección adaptados a los trabajadores autónomos. Por ejemplo, uno de los desafíos de mayor importancia en el plano teórico y práctico radica en la negociación colectiva de los trabajadores autónomos. En varios de los países estudiados en el Capítulo II, se vio la necesidad de habilitar a ciertos colectivos de trabajadores a negociar las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta las diferencias del poder de negociación de las partes en la relación. En la medida de que se vayan eliminando los obstáculos que en algunos países presenta la negociación colectiva de los trabajadores autónomos (por la posible vulneración del derecho a la libre competencia), se hará necesario modificar algunas nociones como el concepto de convenio colectivo (si en el país de que se trata el convenio colectivo refiere sólo al trabajo subordinado), y adaptar las normas generales de la negociación colectiva a la particularidad de la negociación de las condiciones de trabajo de estos trabajadores.

Con este nuevo enfoque, el Derecho del Trabajo amplía y extiende su cobertura, pero sin extender todas las tutelas, sino aquellas que se ajustan a las particulares necesidades de protección que presentan los trabajadores autónomos y los trabajadores que se encuentran en la zona intermedia entre el trabajo subordinado y el autónomo.

Si bien el concepto de subordinación jurídica presenta insuficiencias para atender la pluralidad de las formas de trabajo que se presentan en la actualidad, no ha sido sustituido, y mantiene su carácter distintivo, aunque no excluyente. Otros criterios, como la subordinación económica o la situación de debilidad del trabajador en la negociación, no sustituyen a la subordinación, sino que la complementan y con los cuales pueden ser creadas nuevas categorías jurídicas, tal como ha ocurrido en varios de los regímenes estudiados en el Capítulo II. Como advierte en forma acertada Perulli (2023, p. 69), “dependencia económica”, “relaciones personales de trabajo”, “hetero-organización”, no son nociones alternativas a la subordinación, sino “compañeros de camino”, con los cuales el Derecho del Trabajo va “más allá” de la subordinación, hacia un universo más amplio.

Otra de las cuestiones de mayor interés en esta nueva perspectiva del Derecho del Trabajo, es la determinación del núcleo de derechos aplicable a todos los trabajadores, con independencia de la situación laboral o acuerdo contractual. La Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998, es un instrumento adecuado para ir incorporando en su texto otros derechos (como aconteció con su enmienda en el año 2022 por la que se incluyó en dicha Declaración un entorno de trabajo seguro y saludable), que pasarán a integrar como derechos fundamentales en el trabajo, el grupo común de derechos que la Comisión sobre el Futuro del Trabajo ha propuesto garantizar a todos los trabajadores con independencia del acuerdo contractual o situación laboral.

3. ¿La extensión parcial o selectiva de algunos derechos laborales a los trabajadores autónomos afecta los fines y las funciones del Derecho del Trabajo?

Los orígenes de la legislación del trabajo han sido similares en los países de América y de Europa. Y más allá de los particularismos de los ordenamientos jurídicos nacionales, es posible señalar que por lo general el Derecho del Trabajo o la legislación del trabajo apunta

a proteger al trabajador subordinado. Desde esta perspectiva es que se contestará la pregunta planteada.

La construcción del Derecho del Trabajo como derecho distinto al Derecho Civil, estuvo dirigida a compensar la situación de desigualdad en la relación laboral, con mecanismos jurídicos especialmente diseñados para ello, y vino a asegurar la paz social ante el conflicto entre capital y trabajo. La necesidad de protección del trabajo asalariado, condujo al surgimiento del Derecho del Trabajo. Y con la legislación protectora del trabajo el Estado garantizó condiciones más justas de trabajo. La construcción del Derecho del Trabajo está así ligada a la finalidad del logro de justicia social.

La realidad actual ha puesto de manifiesto que, no sólo los trabajadores asalariados requieren protección, sino también otros trabajadores como los trabajadores autónomos y aquellos que se sitúan en una zona intermedia entre el trabajo subordinado y el autónomo. En algunos casos, los trabajadores autónomos se encuentran en una situación similar a la de los asalariados, en tanto presentan debilidad en la negociación de las condiciones de trabajo, o dependencia económica de un dador de trabajo.

Los fines o propósitos del Derecho del Trabajo, tanto en su origen como en su desarrollo, tienen que ver con la necesidad de protección de los trabajadores asalariados, en un momento histórico en el que predominaba determinado modelo de producción y el derecho civil resultaba inadecuado para atender la realidad social del trabajo. Martín Valverde y García Murcia (2023) destacan como finalidades de este Derecho, la tuitiva y la compensadora, que son las que por lo general se mencionan en el tema, a las que agregan la de construcción y sostenimiento de sistema de relaciones laborales, y la de rendimiento de la fuerza de trabajo (pp. 56-58).

En tanto Péliissier, Supiot y Jeammaud (2006), desde otro enfoque, plantean si el Derecho del Trabajo es un derecho protector de los trabajadores o un derecho al servicio del capitalismo. Señalan que, ante la necesidad de intervención legislativa para proteger a los trabajadores del liberalismo económico, el Derecho del Trabajo se construyó orientado a la protección de los trabajadores, pero se trata de un derecho ambivalente, adecuado al capitalismo, que media entre capital y trabajo (pp. 40-41).

En toda noción del Derecho aparece la idea de un orden con la finalidad de concreción de valores. Así García Máynez (1998) define al Derecho como “un orden concreto, instituido por el hombre para la realización de valores colectivos, cuyas normas [...] son normalmente cumplidas por los particulares y, en caso de inobservancia, aplicadas o impuestas por los órganos del poder público” (p.135).

Para Kelsen (1934) aunque las nociones de derecho y de justicia se distinguen, están ligadas: “[...] un orden estatal positivo no puede pertenecer al dominio del derecho si de alguna manera no tiene un contacto con la idea de justicia” (p. 53). La noción de orden y la finalidad de concreción de valores colectivos con relación al Derecho del Trabajo son considerados por Krotoschin (1978) al expresar que, el fin que persigue el Derecho del Trabajo, como todo derecho, es “el ordenamiento de determinadas relaciones sociales conforme a una idea determinada de justicia”, que, en la especie, se trata de la justicia social (p. 9).

Se llega así a la vinculación del Derecho del Trabajo con el propósito de logro de la justicia social. Más allá de las dificultades que presenta la noción de justicia social, interesa aquí remarcar su relación con el logro de condiciones justas, dignas y equitativas de trabajo.

El Preámbulo de la Constitución de la OIT vincula la justicia social con condiciones de trabajo dignas, y con ello con la paz: “Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos [...] y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones [...]”.

Y en la Declaración de Filadelfia (1944, mayo 10) se reitera la declaración contenida en la Constitución de la OIT relativa a que “la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social”, agregando que, en función de ello, “todos los seres humanos sin distinción tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;”

La idea de justicia social en lo que tiene que ver con las condiciones dignas de trabajo (remuneración adecuada, seguridad y salud, entre otros) y derechos fundamentales (como la

libertad sindical) comprende a todas las personas que trabajan, incluyendo a los trabajadores autónomos.

Por otra parte, tal como se ha hecho notar, el contenido del Preámbulo de la Constitución OIT que se acaba de analizar, también resulta aplicable a los trabajadores autónomos. La nómina de derechos mencionados en dicho Preámbulo, coincide con los derechos que integran la Garantía Laboral Universal propuesta por la Comisión sobre el Futuro del Trabajo (2019).

Respecto de las funciones del Derecho del Trabajo, esto es, el rol de este Derecho en la sociedad, resalta la función de mediación en los conflictos sociales inherentes al sistema de producción y de trabajo, sin perjuicio de la función de redistribución, y la función de modificación de las conductas humanas y con ello la promoción del cambio social. La función de equilibrio en el conflicto social o “integradora”, refiere a un equilibrio entre libertad de empresa y protección del trabajo (Palomeque López & Álvarez de la Rosa, 2009, pp. 72-73). El Derecho del Trabajo es, en ese sentido, un derecho transaccional (Martín Valverde & García Murcia, 2023, p. 58).

Ante la interrogante de si la aplicación selectiva de derechos laborales a los trabajadores autónomos afecta los fines y funciones del Derecho del Trabajo, entiendo que no se produce la referida afectación.

No se afectan los fines del Derecho del Trabajo, ya que el propósito de este Derecho seguirá siendo la protección del trabajo humano, ya no solo del trabajo asalariado, sino del trabajo en sus distintas modalidades. Y ya se vio que el trabajo autónomo también requiere de protección laboral y social.

No se afectan las funciones del Derecho del Trabajo, sino que se amplían, interviniendo como mediador en el conflicto social, que también se presenta con las nuevas formas de organización del trabajo. Aparecen hoy las mismas razones que en el pasado existían y que dieron lugar a la creación de figuras jurídicas como el convenio colectivo. Es necesario de que los trabajadores autónomos, por lo menos en algunas actividades, puedan incidir a través de la negociación colectiva en la determinación de las condiciones de trabajo. Por ello ante fórmulas de “laboralización parcial”, se deberá tan solo de “actualizar” la

función compensadora y de equilibrio del sistema, para alcanzar trabajadores que se encuentran fuera del ámbito de aplicación tradicional (Palomeque López & Álvarez de la Rosa, 2009 p. 82).

En cuanto a la función del Derecho del Trabajo de redistribución, también se mantiene respecto de los trabajadores autónomos. Por ejemplo, el derecho a no ser discriminado que tiene según Mialle (2014) un amplio campo de actuación en materia de redistribución (p. 15), también rige respecto de los trabajadores autónomos. Vimos precedentemente que, a nivel de la Unión Europea y también en los sistemas internos de los países estudiados, los ordenamientos contienen normas que establecen la aplicación del principio de no discriminación respecto de los trabajadores autónomos (por ejemplo, el Estatuto del Trabajador Autónomo español).

Con respecto a la función del Derecho como instrumento de cambio social, que lleva a Grau (2007) a sostener que el derecho desde esta perspectiva es considerado como una política pública (p. 109), en el caso del Derecho del Trabajo dicha función tiene aplicación en materia de extensión de su cobertura a los trabajadores autónomos. El Derecho del Trabajo mantiene un rol en la sociedad de modificación de las conductas humanas a través de la norma, y en consecuencia del cambio social, que abarca las modalidades de trabajo autónomo. Así las normas sobre conciliación entre trabajo y vida familiar, y de prevención de la violencia y el acoso (como el Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso en el trabajo) también se aplican respecto del trabajo autónomo.

Conclusiones de este Capítulo

Se identificó una corriente o tendencia a nivel internacional que extiende la cobertura del Derecho del Trabajo a trabajadores autónomos con un grupo de derechos. Dicha tendencia se ha encontrado en el ámbito de la OIT, y en la normativa de la Unión Europea. Sin perjuicio de que también la observamos en los sistemas de los países estudiados en el Capítulo II.

Se trata de una nueva y distinta extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo. Se diferencia de la tendencia expansiva de este Derecho del siglo pasado en que, no se extiende

todo el sistema normativo laboral, sino sólo algunos derechos o se asegura un nivel mínimo de protección con formulaciones específicas, y se atraviesa la frontera tradicional para alcanzar a los trabajadores autónomos.

Se encontró que el Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, como modelo de norma internacional de cobertura extendida, podría estar marcando un camino para futuras normas internacionales de trabajo, con un ámbito de aplicación -según el tema de que se trate- a relaciones de trabajo no subordinadas.

Se encontró que la Directiva Europea (2024) sobre debida diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad, incidirá a nivel global en lo que tiene que ver con el respeto de los derechos humanos referidos a los trabajadores autónomos. Dicha Directiva se aplica no sólo a las grandes empresas de la Unión Europea, sino también a empresas fuera de ella que desarrollen actividades en el ámbito de la Unión Europea, y en la nómina de derechos humanos que estas empresas deben controlar en las cadenas de actividades, se encuentran los derechos humanos y las condiciones básicas de trabajo de los trabajadores autónomos, como expresamente se establece en la propia Directiva.

En la doctrina italiana también se ha hecho referencia a que el derecho internacional del trabajo ha evolucionado hacia la tutela del trabajo autónomo (Perulli, 2021, pp. 78-81), y que la extensión modulada de las tutelas, que va más allá de los confines de la subordinación, se encuentra en los documentos internacionales (Treu, 2023, pp.342-344), señalando una tendencia expansiva del Derecho del Trabajo.

Ante el planteo de si la referida tendencia en el ámbito internacional y en algunos países de incluir un nivel mínimo de protección laboral para los trabajadores autónomos, implica la formulación de un nuevo Derecho del Trabajo, en tanto este por lo general se define como el campo del derecho que protege el trabajo subordinado, se concluyó sosteniendo que no se trata de un nuevo Derecho, sino de un Derecho del Trabajo más amplio y protector, que abarca todo tipo de trabajo, aunque con protecciones diferenciadas.

Con esta extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo al trabajo autónomo con un grupo de derechos, no se afectan los fines, ni las funciones del Derecho del Trabajo. La finalidad principal seguirá siendo la protección del trabajo, ahora ampliada a todo tipo de

trabajo. Y en cuanto a las funciones, este Derecho seguirá cumpliendo una función de mediación o equilibrio en el conflicto social.

CAPÍTULO IV

HACIA LA CREACIÓN DE NUEVAS CATEGORÍAS Y DE NUEVAS FORMAS DE PROTECCIÓN DEL TRABAJO EN URUGUAY

Introducción

En este Capítulo se investiga con referencia al derecho uruguayo, si en la actualidad, a raíz de las nuevas modalidades de la organización del trabajo y la diversificación del trabajo, los trabajadores que se encuentran fuera de la cobertura del Derecho del Trabajo - por tratarse de trabajadores autónomos o porque se presentan dificultades para la calificación del vínculo- requieren de protección laboral.

Se indaga si resulta adecuado el esquema formal que se utiliza para incluir en la cobertura protectora laboral el elemento subordinación, más precisamente, el contrato de trabajo. Se analiza la evolución de la subordinación y del contrato de trabajo, como entrada a la aplicación del Derecho del Trabajo. Se estudian los conceptos doctrinarios y algunos indicadores que toma la jurisprudencia.

Se indaga acerca de la evolución del trabajo autónomo en el derecho uruguayo y los elementos que caracterizan esta categoría. Se analizan algunos criterios jurisprudenciales sobre los indicadores de esta modalidad de trabajo. Se plantea la interrogante de si ha aumentado el trabajo autónomo en Uruguay, para luego apreciar las consecuencias que ello acarrea en la cuestión de la cobertura de protección social.

Se analiza el trabajo a través de plataformas digitales, en particular en las actividades de entrega de mercaderías y de transporte de personas. Se indaga si se trata de trabajadores con insuficiencias en la protección, y la diferente situación en la que se encuentran a raíz de la reciente ley N°20.396 de 13 de febrero de 2025 que establece mínimos de protección para los trabajadores que desarrollan tareas mediante plataformas digitales, que incluye a los trabajadores autónomos, y que entrará en vigor a los noventa días de su promulgación.

Teniendo en cuenta que no hay un Código de Trabajo ni una ley laboral que defina al trabajo subordinado, ni al trabajo autónomo, ni a posibles categorías intermedias, la metodología requirió considerar los conceptos expuestos por la doctrina, de gran influencia en el sistema uruguayo, y los criterios jurisprudenciales, todo lo cual fue analizado de modo crítico, aportando reflexiones personales al respecto. También se analizaron datos estadísticos que sirvieron de apoyo para las posteriores consideraciones y conclusiones.

1. La subordinación y su evolución

1.1 Subordinación y contrato de trabajo. Concepto

Como se explicó, en el derecho uruguayo no hay una definición en la ley de subordinación jurídica, ni de contrato de trabajo. Para precisar estos conceptos se toman en cuenta las elaboraciones doctrinarias, que son recogidas por la jurisprudencia.

El concepto de subordinación jurídica y de contrato de trabajo en el sistema uruguayo es similar al que utiliza la jurisprudencia en Francia. Como se vio precedentemente, el Código de Trabajo francés tampoco contiene una definición de contrato de trabajo, tomándose en consideración los criterios de la jurisprudencia y los aportes doctrinarios.

Los contornos de la noción de subordinación jurídica están delimitados por el trabajo bajo órdenes, con control por parte del empleador y aplicación del poder disciplinario en caso de incumplimiento.

Desde hace años la doctrina y la jurisprudencia utilizan la técnica de los indicios para determinar en el caso concreto la existencia de subordinación. La sistematización de los indicios aparece en un trabajo de Ermida Uriarte (1983), y luego fue ampliada y desarrollada

por Rivas (1993). En sentencias de años más recientes, la jurisprudencia invoca con frecuencia la Recomendación núm. 198 de la relación de trabajo, con un análisis de los indicios allí contenidos.

Rossi (2014) destaca el impacto que ha tenido esta Recomendación en la jurisprudencia uruguaya, que la lleva a referirse a una nueva tendencia jurisprudencial que partiendo “del mandato de tutela constitucional”, y considerando los indicios contenidos en ella “como supuestos normativos [...] viene perfilando un nuevo paradigma en la optimización del principio de “protección del trabajo” (art. 53), y en la interpretación del concepto de “relación de trabajo o servicio” (p.634).

Atendiendo a los elementos del contrato de trabajo y a las obligaciones de las partes que surgen de la naturaleza de esta figura contractual, el contrato de trabajo puede definirse como el acuerdo por el cual una persona se obliga a ejecutar un trabajo en forma personal y bajo órdenes, para otra persona (física o jurídica), que se obliga a abonarle, a cambio del trabajo realizado, un salario. Los elementos del contrato de trabajo en dicha definición son: a) un trabajo personal, b) para otro, c) subordinado, y d) oneroso. Es necesario incluir la ajenidad como elemento del contrato de trabajo, por el papel que juega para distinguirlo de otras figuras jurídicas, no bastando su consideración dentro de la subordinación. Una postura distinta es la sostenida por Plá Rodríguez (1978) que entiende que la ajenidad se encuentra incluida en la subordinación y en la onerosidad (p. 37).

La posibilidad del trabajador de enviar a un sustituto para ejecutar el trabajo, demuestra que el trabajo no tiene carácter personal y por ende no se dan las notas necesarias de un contrato de trabajo o de una relación de trabajo. En este sentido la SCJ consideró en sentencia N°151 de 3.8.98 que la posibilidad de sustitución contradice la existencia del carácter personal del contrato de trabajo. A la misma conclusión se llega cuando el trabajo ejecutado no fue oneroso, sino que se realizó con una motivación de colaboración.

También se requiere que la relación haya tenido un cierto tiempo de duración. En este punto ha incidido en la doctrina y en la jurisprudencia la posición de Plá Rodríguez (1978) quien sostiene que, uno de los elementos típicos del contrato de trabajo es “la durabilidad”, de modo de poner el acento en que no se trata de una relación fugaz, sino que se prolonga en el tiempo (p.33).

Respecto a la cuestión de si el derecho uruguayo toma en cuenta el contrato de trabajo o si solo considera la relación de trabajo, entiendo que el sistema comprende ambos tipos de figuras. No se exige que se celebre un contrato de trabajo escrito para que tenga aplicación el Derecho del Trabajo, sino que basta el acuerdo verbal para que exista contrato de trabajo. Como ha sido destacado en forma acertada por la doctrina, el contrato de trabajo no ha sido sustituido por la relación de trabajo, teniendo en cuenta que, a través del acuerdo se pueden convenir condiciones superiores a los mínimos legales (Plá Rodríguez, 1978, p.87; Barbagelata, 2007, pp.179-181).

Ello no impide que también se haga referencia a la relación de trabajo, en particular cuando se controvierte el tipo de vínculo más allá de lo que surge de un contrato o de la documentación. La relación de trabajo se encuentra recogida en la Constitución en el art. 54, que mandata a la ley reconocer determinados derechos “a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado [...]”.

Se admite la libertad de las partes de elegir el tipo de vínculo en la ejecución de la prestación de trabajo, esto es, si se relacionarán en forma subordinada o autónoma. Ello se desprende no sólo de las posturas doctrinarias, sino también del estudio de la jurisprudencia. Sin embargo, si bien tienen libertad de elegir el estatuto jurídico que las regulará, luego deberán ajustar el comportamiento de acuerdo a lo convenido.

1.2 ¿Ha evolucionado el concepto de subordinación?

El tipo de subordinación que se tiene en cuenta para la aplicación de la cobertura del Derecho del Trabajo en el sistema uruguayo es, por lo general, la subordinación jurídica. La noción de subordinación jurídica como se indicó, requiere la ejecución del trabajo bajo órdenes e instrucciones del dador de trabajo, el control del trabajo, y la posibilidad de aplicar sanciones en caso de incumplimiento.

El contenido de la noción de subordinación jurídica no ha tenido mayores cambios en la jurisprudencia a lo largo de los años. Se sigue haciendo referencia al trabajo ejecutado bajo las órdenes e instrucciones de un empleador o de las personas a quien este haya delegado el

poder de dirección, que es controlado por aquel que dirige el trabajo, quien puede aplicar sanciones si las órdenes se incumplen.

Se aprecian algunos ajustes a la noción de subordinación y en consecuencia de la existencia de contrato de trabajo (o relación de trabajo) en la admisión de algún tipo de control de cumplimiento de la tarea encomendada en figuras de trabajo autónomo, como el arrendamiento de servicios o el arrendamiento de obra.

En los últimos años, en algunas sentencias parecería que se hace referencia a “la integración del trabajador en la organización de la empresa” mencionada en la Recomendación núm. 198, como si se tratara de un concepto distinto de la noción de subordinación jurídica. Sin embargo, a mi modo de ver, no constituye un indicio separado o independiente, sino que se trata de un indicador de la existencia de la subordinación jurídica.

Si bien en algunas sentencias se admite la necesidad de adaptar la noción de subordinación a la nueva realidad de los trabajos, se reafirma la idea de que la subordinación sigue vigente como criterio para definir el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, aunque requiera ser readecuado (en el caso del trabajo a través de plataformas digitales) (TAT 2do., sentencia N°146/2022). La misma sentencia reproduce la posición de Plá Rodríguez (1978, p. 25) sobre el concepto de subordinación jurídica, expresando que “la subordinación jurídica existe cuando uno de los contratantes está facultado para dirigir la actividad del otro. De ello deriva la facultad conexa de controlar y fiscalizar la actividad”.

1.3 ¿La subordinación puerta de entrada del estatuto protector laboral?

Se encontró que en el derecho uruguayo el elemento subordinación jurídica determina la inclusión en el estatuto protector laboral, funcionando como elemento inclusivo de la cobertura y excluyente en caso de su ausencia. Sin embargo, también se vio que se tiene en cuenta si el trabajo ha sido personal y oneroso. Es decir, que se requiere para que el vínculo quede amparado por el Derecho del Trabajo, la presencia en el caso concreto de los elementos del contrato de trabajo que se señalaron precedentemente: un trabajo personal, subordinado y oneroso, sin perjuicio de que, en determinadas situaciones, también se exige que el vínculo haya tenido cierta duración.

Existiendo trabajo personal y oneroso, el criterio que define para entrar en la cobertura del Derecho del Trabajo es la subordinación, en particular la subordinación jurídica. La noción de subordinación económica no ha tenido mayores desarrollos en la doctrina nacional, ni en la jurisprudencia. En alguna sentencia, se ha tenido en cuenta la subordinación económica para reforzar la subordinación jurídica y amparar la situación concreta.

Si no están presentes todos los elementos del contrato de trabajo, se excluye en el caso la cobertura del Derecho del Trabajo. Es decir que, en el derecho uruguayo, se encontró que la puerta de entrada de la aplicación del Derecho del Trabajo más que la subordinación, es la reunión de todos los elementos del contrato de trabajo (o de la relación de trabajo). Los elementos que deben estar presentes en ambas figuras son los mismos.

Rossi (2014) señala que en el ordenamiento jurídico uruguayo “la puerta de entrada del estatuto del Derecho del Trabajo -o por lo menos una de ellas-, es la relación de trabajo” (p. 633).

En caso de que el trabajador entienda que la relación que se entabló con el dador de trabajo, estuvo erróneamente calificada como trabajo autónomo (en el contrato escrito o verbal), podrá reclamar ante la justicia que se le reconozca la calidad de trabajador dependiente y que se condene al pago de los rubros laborales que considere le corresponden. Este litigio se presenta ante los tribunales de la jurisdicción laboral, por tratarse de un asunto originado en un conflicto individual de trabajo (ley N°18.572 de 13 de setiembre de 2009, art. 2).

Si en la contestación de la demanda el dador de trabajo controvierte que se trate de un vínculo de subordinación, el trabajador deberá probar la subordinación y los demás elementos del contrato de trabajo (o relación de trabajo). Hay coincidencia de la jurisprudencia con relación a la exigencia de que el trabajador pruebe la relación laboral en caso de que el demandado controvierta el carácter laboral de la relación. Si bien la ley uruguaya no contiene una presunción de laboralidad, el sistema funciona adecuadamente (o con suficientes garantías) dado que la ley de proceso laboral se integra con una disposición contenida en el Código General del Proceso que establece que cada parte tiene que probar lo que alega (art. 139 del CGP). Ello significa que, si bien el trabajador deberá probar su calidad

de dependiente en la relación, el demandado también tiene la carga de acreditar los hechos impositivos de la pretensión, es decir en el caso, que la relación con el actor fue de trabajo autónomo.

Más allá del tipo de contrato que hayan suscrito las partes, si surge probado en el juicio que, en la realidad las partes se relacionaron en régimen de subordinación jurídica, el juez condenará a la demandada a abonar los rubros laborales solicitados (y acreditados), que por lo general refieren a los días de licencia no gozada, el salario vacacional correspondiente, y el aguinaldo, y en su caso la indemnización por despido. También puede tratarse de otros rubros legales como, por ejemplo, el pago de horas extras, y de descansos no gozados, o de beneficios que surjan de los convenios colectivos y acuerdos celebrados en el Consejo de Salarios del sector, o de los convenios colectivos pactados fuera de dicho Consejo.

Los trabajadores subordinados gozan de los derechos y de las protecciones establecidas en la ley, en los convenios colectivos (celebrados dentro y fuera de los Consejos de Salarios), sin perjuicio de los derechos reconocidos en la Constitución, y los que surgen de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por el país. En el sistema uruguayo, los trabajadores subordinados también acceden a las protecciones que provienen de la aplicación de los principios del derecho laboral (en la enumeración realizada por Plá Rodríguez), y a otros mecanismos compensatorios de la desigualdad.

En definitiva, la inclusión en la cobertura del Derecho del Trabajo o la exclusión de su ámbito de aplicación depende de la calificación jurídica del vínculo, que es resuelta por el juez en cada caso, respecto del trabajador o trabajadores que interpusieron la demanda judicial, lo que puede ser indicativo de alguna carencia como sistema general de protección.

2. El trabajo autónomo y su evolución

2.1 Trabajo autónomo. Concepto

En el derecho uruguayo no hay una definición en la ley laboral de trabajo autónomo. Tampoco se cuenta con una definición de trabajo subordinado en la ley laboral de la que se pueda precisar un concepto de trabajo autónomo por oposición al trabajo subordinado. Si

bien se pueden encontrar algunas definiciones de trabajo autónomo o “no dependiente” en las normas de seguridad social, tienen aplicación exclusivamente en dicho ámbito.

Uno de los obstáculos que existen para definir la categoría de trabajador autónomo refiere a su diversa integración. En Uruguay como en otros países, el trabajo autónomo no es una categoría homogénea, sino que está integrada por distintos colectivos de trabajadores, que desempeñan variadas formas de trabajo. De ahí que, con razón, Klüver (2019) advierte que se trata de una categoría compleja, que comprende a personas que ejecutan un oficio y a otras que, por ejemplo, ejercen una profesión (p. 213).

El concepto de trabajo autónomo puede extraerse -al igual que en el caso del trabajo subordinado- de las elaboraciones de la doctrina laboral, que con frecuencia son recogidas por la jurisprudencia. A la noción de trabajador autónomo se llega por oposición al concepto de trabajo subordinado que acoge la doctrina y la jurisprudencia. Teniendo en cuenta que se definió precedentemente al “trabajo subordinado” como aquel que se ejecuta según órdenes en la forma, tiempo y lugar, y que es controlado y disciplinado por el dador de trabajo, el trabajo autónomo puede definirse como el trabajo que se lleva a cabo sin que se reciban órdenes en la ejecución de la tarea, y en el que se utilizan criterios organizativos propios.

Algunos de los caracteres que toma en cuenta la jurisprudencia como indicadores del trabajo autónomo son justamente la autonomía en la ejecución del trabajo, la organización del trabajo por el propio trabajador, y la inexistencia de ajenidad en los riesgos.

Se deben realizar algunas aclaraciones para precisar la noción de trabajo autónomo. Es necesario distinguir el “encargo del servicio” de las órdenes típicas de la subordinación. Esta precisión viene siendo señalada desde hace años por la jurisprudencia. Por otra parte, quien contrata un servicio o un trabajo, aun en régimen de autonomía, va a determinar las características del trabajo o de la obra que requiere, sin que por ello pueda interpretarse que se está en presencia de subordinación. Incluso, algunos tipos de trabajos autónomos pueden requerir de “coordinación” de parte de quien encarga la obra o los servicios, y por esa sola circunstancia no se transforman en subordinados.

Con respecto al control en la ejecución del trabajo, si bien es típico de una relación subordinada, el comitente también tiene derecho en el trabajo autónomo a controlar si el

trabajo que se está ejecutando se adecua al encargo. En este sentido, Rivas (1996) señala que, hay trabajos autónomos con directivas de parte del acreedor, y en algunos contratos de trabajo autónomos el comitente puede incluir condiciones referidas a la ejecución de la obra, controlar la obra realizada, y si no se ajusta a lo pactado puede solicitar el cumplimiento correcto (pp.40-41). De ahí que concluye que el poder de control “no tiene aptitud distintiva propia ni permite, luego, calificar la respectiva relación” (p. 121). Por tanto, aun existiendo coordinación o control del comitente, podrá entenderse -en algún caso- que estamos en presencia de trabajo autónomo.

¿Existen en el régimen uruguayo “categorías intermedias” entre el trabajo subordinado y el autónomo?

No hay en la normativa uruguaya, una formulación legal de categorías intermedias entre el trabajo subordinado y el autónomo con asignación de algunos derechos, como ocurre en algunos de los países que se han analizado precedentemente. Tampoco se encuentran en la jurisprudencia criterios que permitan sostener que, en determinadas situaciones intermedias, el trabajador accede a la tutela laboral.

En Uruguay no hay desarrollos específicos que delimiten una categoría de “trabajador autónomo económicamente dependiente”. No hay estudios acerca de los trabajadores que se desempeñan en forma autónoma y de manera predominante respecto de una sola empresa principal. En España, como se analizó precedentemente (Capítulo II), la ley ha recogido la situación del trabajo autónomo económicamente dependiente, formulando una categoría distinta a la de trabajador subordinado y a la de trabajador autónomo, se trata de trabajadores que no se desempeñan en forma subordinada, pero que tampoco se ajustan al tradicional autónomo que presta servicios a varios clientes o usuarios o consumidores (Cruz Villalón, 2013, p. 21).

Como se señaló, la jurisprudencia uruguaya por lo general no toma en cuenta la subordinación económica para determinar en el caso concreto, si se está en presencia de un contrato de trabajo (o de una relación de trabajo), salvo en algunas sentencias aisladas en las que dicho criterio se invocó como apoyo a la subordinación jurídica, de modo de cubrir en la tutela laboral al trabajador.

A raíz del proceso de descentralización empresarial, algunas empresas ofrecieron a sus trabajadores continuar trabajando, pero en la modalidad de trabajo autónomo (por ejemplo, con un contrato de arrendamiento de servicios). La transformación del trabajador subordinado en autónomo manteniendo su trabajo, ha sido admitida por la jurisprudencia, aunque se exige que, en la realidad, el trabajo se haya dejado de desempeñar en forma subordinada para ejecutarse de manera autónoma. También se analiza el ofrecimiento realizado al trabajador y si existió alguna coacción para celebrar el contrato. Por ejemplo, la SCJ consideró en sentencia N°107/2016, que existieron ventajas para el trabajador que justificaron que firmara el contrato de arrendamiento de servicios, y que no se acreditaron presiones para suscribirlo. Asimismo, se ha tenido en cuenta, la situación de paridad entre las partes al momento de la negociación, para concluir que la modalidad pactada fue libremente acordada (TAT 3°, sentencia N°12/2023 de 9.2.2023).

La figura jurídica más frecuente de desempeño de un trabajo en forma autónoma es el arrendamiento de servicios. Pero también puede tratarse de un arrendamiento de obra, o incluso de un mandato. En la jurisprudencia uruguaya, en la mayor parte de los casos cuando el Juez llega a la conclusión de que se trata de un trabajo desempeñado en régimen de autonomía, se está en presencia de un arrendamiento de servicios. Debe señalarse, que esta figura contractual no exige contrato escrito, ni pacto específico acerca de un plazo concreto para la prestación de la tarea.

Respecto de la prueba de la naturaleza de la relación, se reitera lo señalado cuando se analizó la subordinación. En el caso de que se controvierta en el juicio la existencia de una relación laboral, la jurisprudencia coincide en sostener que el trabajador debe aportar la prueba de la subordinación jurídica y de los otros elementos del contrato de trabajo (prestación personal, y onerosa). La norma aplicable (art.139.1 del CGP) impone a cada parte acreditar lo que alega, lo que implica que el trabajador deberá acreditar la existencia de relación laboral (“los hechos constitutivos de su pretensión”), y el demandado deberá probar “los hechos modificativos, impeditivos o extintivos” de la pretensión, que significa en este caso que deberá acreditar que la relación fue en régimen de autonomía.

Cuando el Juez llega a la conclusión en el caso concreto, que se trató de una relación desempeñada en régimen de autonomía, el trabajador no accede a los derechos aplicables a

los trabajadores subordinados (no tiene derecho a licencia, salario vacacional, aguinaldo, indemnización por despido, pago de horas extras con el recargo legal, régimen de aumentos del salario establecidos por el Consejo de Salarios, beneficios específicos alcanzados por la negociación colectiva correspondientes a los trabajadores comprendidos ese grupo o subgrupo de actividad).

2.2 Evolución del trabajo autónomo

En Uruguay el contrato de trabajo nunca fue la única modalidad de trabajo personal de carácter oneroso. Siempre se mantuvo una parte de ese trabajo ejecutado en forma autónoma. Por ejemplo, en el caso de los profesionales universitarios que si bien en el proceso de desarrollo expansivo del Derecho del Trabajo se admitió que podían laborar bajo subordinación jurídica, un sector se mantuvo desempeñando el trabajo en régimen de independencia.

Los cambios del mundo del trabajo aparejaron un aumento del trabajo autónomo, por lo menos en muchas regiones. Uruguay no fue ajeno a estas transformaciones en las formas de organización del trabajo y en las modalidades contractuales o de vínculos laborales. Una parte de los trabajos que antes se ejecutaban en régimen de trabajo subordinado hoy se llevan a cabo en forma autónoma. Si bien en algunos casos puede tratarse de relaciones de trabajo encubiertas, en otros, son trabajos que son realizados en la realidad en forma autónoma. Las empresas utilizan el mecanismo de la subcontratación para algunas tareas, como la limpieza, la seguridad, el mantenimiento. Y en otros casos, incluso descentralizan tareas propias del giro de actividad.

Para analizar la evolución del trabajo autónomo, es necesario precisar cómo se encuentra integrada esta categoría. En la categoría “trabajador autónomo” o trabajador “independiente” quedan comprendidos los empleadores (patronos que emplean personal), y también los pequeños empresarios, que pueden o no tener trabajadores a su cargo, y que pueden o no contar con local para la actividad. Asimismo, integran dicha categoría los profesionales universitarios, sin perjuicio de que, como se indicó, también pueden trabajar en régimen de dependencia.

Algunas definiciones respecto de la integración de la categoría trabajador autónomo se encuentran en la normativa de seguridad social. Por ejemplo, en la ley N°16.190 de 20.6.1991 que exige al “empresario” solicitar la inscripción de la empresa en el BPS como requisito previo a la iniciación de su actividad, se considera “empresario” a los efectos de dicha ley: a) a la “persona natural o jurídica, pública o privada, persiga o no fines de lucro, por cuya cuenta trabajen dependientes”, y b) al “trabajador por cuenta propia o no dependiente, que no ocupe personal, esté o no instalado con local abierto al público, que desarrolle cualquiera de las actividades comprendidas por las leyes jubilatorias”. Se aprecia la diferente integración de la categoría y las distintas denominaciones (empresario, trabajador por cuenta propia o trabajador no dependiente).

La definición de “trabajadores no dependientes o por cuenta propia” a los fines de dicha ley refiere a los titulares de empresas individuales y los cónyuges colaboradores, y los integrantes de sociedades personales civiles o comerciales (con negocio abierto al público o no), que intervienen con su trabajo personal en la dirección o administración de cualquier actividad abarcada en las leyes jubilatorias del BPS.

Y se consideran “trabajadores dependientes” a los efectos de dicha ley: los “ocupados [...] con puestos de trabajo fijos, eventuales, de temporada, de trabajo discontinuo y los trabajadores del hogar y a domicilio, con independencia de la categoría profesional del trabajador y de la forma y cuantía de la remuneración percibida”.

Por su parte, la ley N°16.713 de seguridad social de 3.9.1995 contiene un capítulo referido a los “trabajadores no dependientes”, distinguiendo los que ocupan personal de los que no ocupan personal a los efectos de la aportación a la seguridad social (arts. 172 y 173).

Lanzilotta (2009) diferencia en la categoría “empleo por cuenta propia” los siguientes subgrupos: a) profesionales (por ejemplo, arquitectos), b) cuenta propia de oficio (transportistas o electricistas entre otros); y c) cuenta propia de subsistencia (p.40). Indica que se trata de una clasificación que toma en cuenta la calificación del puesto de trabajo.

También tiene interés observar cómo se integra esta categoría de trabajadores autónomos a los efectos de su medición por distintos organismos. El Instituto Nacional de Estadística (INE) mide en forma separada al “patrón” y al “trabajador por cuenta propia”. El

INE define al “trabajador por cuenta propia” de la siguiente forma: “Persona que sin depender de un patrón explota su propia empresa económica sin ocupar a ningún trabajador remunerado, pudiendo sí ser asistido por uno o más trabajadores familiares no remunerados”. Puede tener local o no, y puede haber efectuado una inversión o no.

Como vemos, el concepto de trabajador por cuenta propia para el INE no se basa en la circunstancia de no recibir órdenes en la ejecución de la tarea, sino en la explotación de su propia empresa económica, y exige no ocupar trabajador remunerado alguno.

Dicho concepto se reitera con algún agregado cuando el INE define a los trabajadores por cuenta propia “sin local”: “personas que, sin depender de un patrón, explotan su propia empresa económica sin ocupar a ningún trabajador remunerado y sin haber realizado inversión en bienes de capital fijo”.

No hay estudios estadísticos específicos sobre la evolución del “trabajo autónomo” en Uruguay. Por lo general, las investigaciones que se han realizado refieren al campo de la seguridad social y apuntan a considerar algunos aspectos de la cuestión, como, por ejemplo, la seguridad social en el caso del trabajador cuentapropista, y la informalidad en este tipo de trabajo.

Según los datos del INE que surgen del Anuario Estadístico Nacional 2023, datos que se basan en la Encuesta Continua de Hogares (ECH), los trabajadores por “cuenta propia” constituyeron en 2022 un 23,8 % del total de ocupados (25.5% hombres y 21.7% mujeres). En 2021 el porcentaje de trabajadores por “cuenta propia” alcanzó el 24.0%.

La categoría “patrón”, llegó al 3,6% del total de ocupados en 2022, y en 2021 dicho porcentaje fue del 3,3%. Debe tenerse presente que el INE distingue en la población ocupada las siguientes categorías: empleado privado, empleado público, cooperativa, patrón, no remunerado, trabajadores en un programa social de empleo, y trabajador cuenta propia.

Si se consideran los porcentajes de los trabajadores por cuenta propia en relación al total de ocupados que surgen de los Anuarios Nacionales Estadísticos del INE, se aprecia en los últimos años, una tendencia de aumento del trabajo por cuenta propia, aunque puede decrecer algo en algún año determinado.

Con relación a los trabajadores por cuenta propia “sin local”, se observa una tendencia a su aumento. Según el MIDES, los trabajadores por cuenta propia sin local (“personas que, sin depender de un patrón, explotan su propia empresa económica sin ocupar a ningún trabajador remunerado y sin haber realizado inversión en bienes de capital fijo”), en 2017 llegaron al 2.5% del total de las personas ocupadas, porcentaje que se mantiene en 2018 y 2019, al 2,3 % en 2020, aumentando al 3,5% en 2021 (fuente INE, Encuesta Continua de Hogares).

Y de acuerdo al MIDES, en el año 2023 los trabajadores por cuenta propia “sin local” alcanzaron el 5.1 % con relación a la población ocupada (fuente INE, Encuesta Continua de Hogares). Se observa aquí un aumento de estos trabajadores a partir del 2021.

En un informe del CINVE (2019) se indica que “actualmente cerca del 28% de los trabajadores de la economía ejercen empleo no dependiente, proporción que ha oscilado en el rango de 29% al 26% desde 2006 hasta la actualidad”. Se incluye en la categoría de “trabajador no dependiente”, a los trabajadores por cuenta propia con y sin local e inversión, miembros de cooperativas de trabajo y patrones. Este informe señala, tomando en cuenta los datos de la ECH que “una proporción muy significativa de los trabajadores por cuenta propia son trabajadores con bajo nivel de instrucción, baja productividad y bajos salarios, donde el desempeño laboral en carácter independiente posiblemente no haya sido una opción deliberada” (p. 2-5).

En el Informe realizado por la Unidad Estadística del MTSS (2024), referido a la cantidad de trabajadores autónomos en el período 2006-2023 (información brindada por el MTSS), se analizó la evolución de los trabajadores cuentapropistas (con o sin local) en relación al total de ocupados en el período 2006-2023 (que surge del procesamiento del ECH), y allí se observa un mantenimiento sostenido en el tiempo del porcentaje de estos trabajadores, que oscila entre el 23% (en 2006) y el 23,2% (en 2017) con algunos años en los que decreció llegando al 21,2% (en 2012), y luego un aumento a partir del 2017, que se mantiene con alguna ligera variante:

Año	Ocupados	Participación de los cuentapropistas en los ocupados
2006	1.304.209	23,0%

2007	1.328.381	23,3%
2008	1.366.623	23,0%
2009	1.402.162	22,7%
2010	1.562.313	22,4%
2011	1.644.147	21,6%
2012	1.564.885	21,2%
2013	1.618.817	21,3%
2014	1.655.379	21,4%
2015	1.649.489	22,3%
2016	1.645.967	22,9%
2017	1.644.689	23,2 %
2018	1.636.220	23,7%
2019	1.628.178	23,7%
2020	1.568.130	23,9%
2021	1.611.218	24,3%
2022	1.631.649	24,4%
2023	1.655.937	24,2%

(Información brindada por el MTSS. Fuente INE-ECH. Total país 2006-2023)

En dicho informe se adoptó la definición de trabajador cuentapropista de acuerdo al Manual del Entrevistador, Encuesta Continua de Hogares (INE):

Persona que sin depender de un patrón explota su propia empresa económica sin ocupar a ningún trabajador remunerado, pudiendo sí ser asistido por uno o más trabajadores familiares no remunerados [...] Toda persona que está ligada a una

empresa o institución, que recibe un ingreso fijo o no por su tarea, pero que debe abrir una unipersonal como condición para trabajar se considerará Cuenta Propia. Pueden haber más de un socio con lo cual repartirán sus ganancias.

Se aprecia entonces que de acuerdo al informe del MTSS realizado por la Unidad Estadística de dicho Ministerio (2024), el porcentaje del total de trabajadores por cuenta propia (con o sin local) en 2023, con relación al total de personas ocupadas (que en ese año llegaron a 1.655.937) es de 24,2%. Se trata entonces de un colectivo que ronda las 400.000 personas. Dicho estudio refleja el crecimiento del trabajo por cuenta propia en Uruguay en los últimos años.

2.3 ¿Se requiere ampliar la protección social de los trabajadores autónomos?

En Uruguay, los trabajadores autónomos tienen obligación de afiliarse a la seguridad social. La ley N°16.713 de 3.9.1995 de seguridad social establece regímenes de aportación diferentes para el trabajo dependiente y para el trabajo “no dependiente”. En el caso del trabajador no dependiente, el sistema de aportación es diferente si ocupa o no personal (arts. 172 y 173).

Los trabajadores autónomos pueden constituir una empresa unipersonal y aportar por fictos. Como aclaran Pérez del Castillo y Rodríguez Azcúe (2020), las empresas unipersonales no han desaparecido con la derogación del art. 178 que las regulaba, sino que se eliminó la presunción que la disposición contenía (p. 263). Otros utilizan el sistema del “monotributo”, que es un régimen de aportación al BPS simplificado, o el “monotributo MIDES” que se aplica a aquellas personas en situación de mayor vulnerabilidad. Los profesionales universitarios se encuentran regidos en la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios y la Caja Notarial de Seguridad Social.

Bertranou y Saravia (2009) señalan que en Uruguay los trabajadores “independientes” tienen tres sistemas para participar en la seguridad social: un régimen general, uno simplificado para pequeños contribuyentes (monotributo), y las cajas previsionales para los profesionales universitarios (p. 29).

Diversos estudios indican que tradicionalmente, los trabajadores autónomos han tenido una baja aportación a la Seguridad Social. Se señala como posibles causas, la irregularidad de estos trabajos, el bajo nivel de ingresos, entre otros. Pero también incide la falta de formación acerca de las ventajas de la inclusión en la cobertura de seguridad social. Desde hace años y en distintos gobiernos, se han dispuesto incentivos y políticas públicas para promover la afiliación de los trabajadores autónomos a la seguridad social, aunque siguen siendo insuficientes.

A nivel internacional, regional y en muchos países se está considerando la situación de los trabajadores autónomos de manera distinta a su tratamiento en el pasado cuando la exclusión de la tutela laboral se fundaba en que el trabajo que demandaba protección era el trabajo subordinado, lo cual se analizó y desarrolló en los Capítulos II y III.

El trabajo autónomo siempre requirió de alguna protección laboral. Esta circunstancia se hizo más visible cuando el trabajo autónomo comenzó a aumentar en distintas regiones, que llevó a que se hiciera referencia a la “expansión del trabajo autónomo”. Distintos factores incidieron en dicho aumento. Algunos tienen que ver con la huida del Derecho del Trabajo y con el fraude laboral, como se hizo referencia precedentemente. Sin embargo, las nuevas modalidades de los trabajos, más allá de las situaciones disfrazadas, en muchos casos presentan características de mayor autonomía. En nuestro país, ello ha llevado a señalar en un informe de CINVE (2019), que existe “un potencial crecimiento” de los trabajadores independientes, teniendo en cuenta la incidencia de la tecnología en el mercado laboral, como ocurre con el trabajo relacionado a las Aplicaciones (p. 1).

La aportación a la seguridad social les permite a los trabajadores no dependientes acceder a la cobertura de los riesgos de invalidez, vejez, y sobrevivencia, y en algunos casos a la cobertura de salud. Como señala Rodríguez Azcúe (2016), en los últimos años los trabajadores autónomos han mejorado en niveles de protección social, y pone el ejemplo de la cobertura de la salud y el subsidio de enfermedad en el caso de los propietarios de empresas unipersonales (si no tienen más de cinco trabajadores subordinados, decreto-ley N°14.407 de 22.7.1975 art. 8, con la modificación de la ley N°18.731 de 7.1.2011, art. 13) (pp.162-163). Asimismo, las trabajadoras no dependientes, con actividades amparadas en el BPS, siempre que no tengan más de un trabajador subordinado, y las titulares de empresas monotributistas,

tienen derecho a las prestaciones por maternidad (ley N°19.161 de 1.11.2013, art. 1). Y los trabajadores no dependientes, con actividades amparadas por el BPS, siempre que no tengan más de un trabajador subordinado, y los titulares de empresas monotributistas, tienen derecho a una “inactividad compensada por paternidad” (ley N°19.161, art. 7). Las trabajadoras y los trabajadores mencionados también son beneficiarios de un subsidio para el cuidado del recién nacido (ley N°19.161, art. 12).

Sin embargo, los trabajadores autónomos no tienen acceso a todas las prestaciones de protección social. En particular, el seguro de desempleo y la cobertura ante accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Grzetich y Fernández (1999) también señalan las carencias respecto del seguro por accidentes de trabajo (p.22).

Más allá de las prestaciones de seguridad social y de protección social que pueden ser ampliadas con previsiones particulares al trabajo autónomo (como se ha visto con la ley N°19.161), algunos derechos laborales o del tipo laboral tendrían que estar establecidos o regulados con relación a los trabajadores autónomos.

Ante la pregunta ¿se requiere ampliar la protección social y laboral de los trabajadores autónomos en Uruguay? La respuesta es afirmativa.

La protección del trabajo autónomo se funda en la Constitución uruguaya, en particular en el art. 53, que establece que el “trabajo” está bajo la protección especial de la ley. La ley entonces debe proteger especialmente el “trabajo”, incluyendo, por tanto, al trabajo autónomo, lo cual se abordará con mayor detalle en el Capítulo V.

La situación ha cambiado respecto del pasado. Hay un aumento del trabajo autónomo y además posiblemente habrá un mayor crecimiento, teniendo en cuenta las nuevas modalidades de los trabajos. La pandemia del COVID-19 dio cuenta de la importancia de los mecanismos de protección social y de la situación de desprotección en la que se encuentran algunos trabajadores autónomos.

Ya en 2016 Rodríguez Azcúe se pronunciaba por profundizar la protección de los trabajadores autónomos, aunque reconociendo las particularidades de la relación de autonomía (p. 163).

Las prestaciones por desempleo deberían también estar formuladas para los trabajadores autónomos. En el caso de la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, si bien el riesgo de actividad fue el fundamento para hacer responsable al empleador, tratándose del trabajador autónomo, el fundamento radica en el riesgo al que está expuesto en la actividad de que se trata y en la necesidad de protección. Se debería diseñar un seguro por accidente de trabajo o enfermedad profesional que cubra el trabajo autónomo, adecuado al tipo de trabajo, a cargo de quien encargue la obra o servicio, por lo menos en algunas actividades.

Sin perjuicio, de establecer normas de prevención y seguridad que abarquen al trabajo autónomo en las distintas actividades, con el correspondiente control de cumplimiento por el MTSS.

Pero también sería necesario reunir en una ley un grupo mínimo de derechos laborales aplicables al trabajador autónomo, del tipo de la enumeración que aparece en el Estatuto de los Trabajadores de España, pero que incluya, además de derechos individuales, derechos colectivos.

3. El trabajo a través de plataformas digitales

Desde hace años vienen funcionando en Uruguay plataformas digitales, en particular las de transporte urbano de pasajeros y las de reparto. No hay datos estadísticos que permitan precisar el número de trabajadores que se desempeñan en estos trabajos. Las empresas de plataformas digitales utilizan la figura del trabajo autónomo para la contratación de trabajadores.

Este tipo de trabajo es visto como una oportunidad laboral sin mayores exigencias para acceder al trabajo, y en algunos casos (como en el de transporte urbano de pasajeros) se utiliza como complemento de otro trabajo remunerado. Algunas personas se ven atraídas por estos trabajos, en los que se goza de una mayor autonomía que en el empleo típico, ya que el trabajador decide cuándo se conecta y por cuánto tiempo. Lo que, de algún modo, permite conciliar trabajo y vida familiar. En el caso principalmente de las plataformas digitales de reparto, en la práctica ha sido una oportunidad de trabajo para muchos migrantes.

Si bien a estos trabajadores se les exige que estén inscriptos en la seguridad social (BPS) y por lo general se inscriben como empresas unipersonales, no hay datos que permitan desagregar del total de empresas unipersonales, las que corresponden a trabajadores de aplicaciones. Las empresas controlan al inicio que se cumpla con el requisito de inscripción en el sistema de seguridad social, pero luego no siempre se verifica si los trabajadores siguen vertiendo los aportes correspondientes. Con frecuencia se señala que estos trabajadores se encuentran en una situación de precariedad, que se agrava en el caso de los repartidores.

Respecto de las plataformas digitales de transporte urbano de pasajeros, la Intendencia de Montevideo ha dictado una regulación que tiene que ver con el canon que se debe pagar, y con condiciones que se exigen al conductor (libreta profesional) y al vehículo. En el año 2024 dicha Intendencia ha ampliado el número de vehículos que se pueden dedicar a esta actividad.

La reciente ley N°20.396 de 13 de febrero de 2025, estableció niveles mínimos de protección para los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales, “asegurando condiciones de trabajo justas, decentes, y seguras”. Esta ley se aplica a los trabajadores subordinados y a los autónomos que prestan tareas de entrega de bienes o de transporte urbano y oneroso de pasajeros a través de plataformas digitales.

¿Se requería establecer una protección en la ley para los trabajadores que prestan tareas a través de estas plataformas digitales?

A mi modo de ver, era necesario prever en la ley por lo menos un grupo de derechos. La situación anterior era de desprotección. Se requería regular cuestiones específicas de la actividad, como la obligación de la empresa de transparencia respecto del uso de los algoritmos y de suministro de información al trabajador, y la posibilidad de recurrir a una persona para recibir una explicación sobre decisiones tomadas por sistemas automatizados. Además, en el caso de los autónomos, era necesario incluir a los trabajadores en la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los riesgos de la actividad.

La precisión de la ley relativa a que los trabajadores autónomos en esta actividad tienen derecho a ejercer la libertad sindical y a negociar colectivamente, resulta oportuna,

teniendo en cuenta que, en el sistema uruguayo, no es frecuente la consideración de los derechos colectivos de los trabajadores autónomos.

Con esta normativa, se aseguran derechos mínimos a todos los trabajadores en las actividades comprendidas, sin tener que recurrir a justicia para probar el vínculo de subordinación. Pero, además, la ley faculta al MTSS para controlar el cumplimiento de la ley, y a la IGTSS para realizar inspecciones e intimaciones, pudiendo aplicar sanciones por incumplimiento, lo que implica mayor seguridad en la efectividad de cumplimiento de los derechos establecidos por la normativa, que comprenden no sólo a los trabajadores subordinados sino también a los autónomos.

Los niveles mínimos de protección que establece esta ley podrán ser elevados y ampliados en el futuro, a través de una modificación legal, incluso con el desarrollo de la negociación colectiva.

3.1 La determinación de la naturaleza de la relación

Respecto de la naturaleza de la relación que se entabla entre la plataforma digital y los trabajadores, se han sostenido diversas posturas. Una corriente sostiene que debe comprenderse a los trabajadores de plataformas digitales en el campo del Derecho del Trabajo, con una interpretación de la noción de subordinación adaptada a las nuevas formas de organización del trabajo derivadas de la digitalización.

Todolí Signes (2019) propone “nuevos indicios de laboralidad” que entiende derivan de la digitalización: a) la reputación on line (la tecnología ha modificado la forma de control el trabajo, el control se realiza a través del cliente del servicio); b) la propiedad de la información (quien controla los datos de los clientes, los precios y la calidad del servicio es el empresario, como antes lo hacía el propietario de la fábrica); c) la capacidad de crecimiento del negocio (si el prestador solo brinda mano de obra sin posibilidad de desarrollo empresarial hay un indicio de laboralidad); d) el know-how (el aporte del conocimiento del negocio es indicativo de que se trata del empresario); e) la ajenidad de la marca (el trabajador no presta el servicio en el mercado en nombre propio sino a través de una marca ajena) (pp. 4-8).

Por su parte Barretto Ghione (2004) señala que hay que considerar la desigualdad de las partes que existe en la relación de trabajo a través de plataformas y el control de los trabajadores mediante algoritmos que incrementa dicha desigualdad (pp. 258-267). Rosenbaum Carli (2021) pone el acento en la ajenidad (en los frutos, en los riesgos, en la titularidad de los medios de producción, en la marca) y en la inserción del trabajador en la organización de la empresa, y cuestiona la centralidad de la subordinación (p. 264).

En esta postura, aunque con matices entre los autores, se mantiene el esquema del contrato de trabajo (o de la relación de trabajo), y el planteo refiere a ajustar o adaptar el concepto de “subordinación”, o poner el acento en la ajenidad y en la integración del trabajador en la organización de la empresa, para abarcar a los trabajadores de empresas digitales en el ámbito del Derecho del Trabajo.

Otra posición, postula la creación de nuevas categorías o de nuevas formas de protección del trabajo. Gauthier (2016) sostiene que, el desafío que se presenta para el Derecho del Trabajo no radica en “forzar la aplicación de sus normas y categorías” que se construyeron teniendo en cuenta realidades distintas a las actuales, sino en elaborar una nueva regulación que considere la realidad actual del trabajo, y proteja aquellos aspectos que sea necesario proteger (p.124). El mismo autor (2024), en un trabajo posterior afirma que no se trata de “redefinir” el alcance del concepto de subordinación, sino de “extender la protección a otro tipo de trabajador, que trabaja de otra forma y a través de otros medios de los que lo hacía en el siglo pasado [...]” (p.46).

En sentido similar, Raso Delgue (2016) entiende que, ante la multiplicidad de formas de organización del trabajo, se deben prever normas que atiendan dicha diversidad, de otro modo, la legislación sólo estaría comprendiendo a los “privilegiados” trabajadores típicos (p. 43).

Esta postura puede implicar reconocer derechos a los trabajadores de plataformas digitales de servicios, con independencia de si son trabajadores subordinados o autónomos, en el entendido de que estos trabajos también pueden ser desempeñados por auténticos trabajadores independientes. Sin perjuicio de que el trabajador, si entiende que se encuentra erróneamente calificado, pueda recurrir a la justicia para lograr que se reconozca la calidad de dependiente y reclamar el pago de rubros laborales.

En la legislación de los países se ha arribado a distintas soluciones acerca de la naturaleza de la relación de los trabajadores de plataformas digitales, algunas de las cuales ya se analizaron en el Capítulo II cuando se trataron los sistemas de los países allí estudiados.

Pueden distinguirse las siguientes vías: a) establecer en la ley una presunción de laboralidad, b) prever en la ley algunos derechos para los trabajadores independientes, c) establecer en la ley derechos para los trabajadores con independencia a la naturaleza de la relación, d) aplicar una categoría intermedia prevista en la ley para asignar algunos derechos laborales.

a) Establecer en la ley una presunción de laboralidad

Es el caso que ya se analizó del sistema de España que agregó en el Estatuto de los Trabajadores una disposición (adicional vigesimotercera) que establece una presunción de laboralidad referida a las personas que realicen servicios retribuidos de “reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía”, por parte de empresas de plataformas digitales de reparto que organizan, dirigen y controlan el servicio o las condiciones de trabajo, mediante gestión algorítmica. En otros países, se prevé que, si aparecen algunos indicios de una lista establecida en la norma, se presume que la relación es laboral.

En el ámbito de la Unión Europea, la Directiva de 23 de octubre de 2024 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas (analizada en el Capítulo III con relación al reconocimiento de derechos a los trabajadores autónomos), dispone la aplicación de una presunción de laboralidad, debiendo guiarse para determinar la naturaleza de la relación “principalmente por los hechos relacionados con la realización real del trabajo”, con independencia de cómo se denomine la relación en el contrato (art. 4). Se establece la primacía de los hechos de la realidad por encima de la denominación contractual, lo que en América Latina se conoce como principio de primacía de la realidad. La Directiva sigue la línea de la Recomendación N°198, que señala que la existencia de una relación de trabajo “debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario [...] convenido por las partes”.

Se “presumirá” que la relación entre una plataforma digital de trabajo y una persona que realiza trabajo en plataformas es una relación laboral, si se constatan “hechos que indiquen dirección y control”, correspondiendo a la plataforma acreditar que la relación no es laboral. Se trata de una presunción legal refutable por la empresa, como indica la propia Directiva en el art. 5 numeral 2. Es decir que, si bien se pronuncia por establecer una presunción legal de laboralidad, se exige que se aplique cuando se constate dirección y control de parte de la plataforma.

Otra disposición de interés en dicha Directiva establece que si la “autoridad nacional competente” entiende que se ha calificado en forma equivocada al trabajador, “iniciará las acciones” para determinar su situación laboral (art. 5 numeral 5), lo cual ha sido destacado por Rojo Torrecilla (2024) respecto de España, con relación a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (p. 243). La norma no sólo permite la acción de la autoridad nacional en el tema, sino que contiene un mandato que deberá ser tenido en cuenta a la hora de transponer la Directiva.

b) Establecer en la ley derechos de los trabajadores “autónomos” de plataformas

Es el caso de Francia, que reguló en el Código de Trabajo algunos derechos referidos a los trabajadores independientes que prestan actividad a través de plataformas de conexión electrónica, con disposiciones especiales para los sectores de conducción de vehículo de transporte con chofer y entrega de mercancías con vehículos de dos o tres ruedas, reiterando en el texto que celebran un contrato comercial, y que las relaciones que se entablan con la plataforma son de tipo comercial.

Por su parte Italia, con un régimen más amplio que permite incluir a estos trabajadores como subordinados, o en la figura de hetero-organización, también ha establecido derechos para los trabajadores autónomos en el caso de la actividad reparto mediante una plataforma digital.

c) Establecer en la ley un grupo de derechos para los trabajadores que prestan tareas a través de una plataforma digital sean dependientes o independientes

Es el caso de Chile, y también de Uruguay con la nueva ley N° 20.396 de 13.2.2025. En ambos, la ley prevé por un lado las condiciones de trabajo de los trabajadores dependientes y por otro las de los trabajadores independientes, con un grupo de condiciones comunes.

También la Directiva de la Unión Europea (2024) sobre condiciones de trabajo en plataformas, establece derechos para los trabajadores, con independencia de la naturaleza de la relación.

d) Aplicar una categoría intermedia prevista en la ley para asignar algunos derechos laborales

Es lo que ocurre en el Reino Unido, en donde se viene utilizando la categoría de worker creada por la ley, para atender las particularidades que presentan los trabajadores de plataformas digitales.

Con relación a si la inclusión en la ley de una presunción de laboralidad es la mejor solución para una adecuada protección de los trabajadores de plataformas digitales, considero que no es necesariamente el camino más garantista, dado que implica en el caso de que la plataforma no reconozca la calidad de dependiente al trabajador, que este deba acudir a la vía judicial para invocar que se encuentra erróneamente calificado, y allí tendrá la empleadora que demostrar que se trata de una relación de autonomía, resolviendo el juez el caso.

Asignar derechos a los trabajadores en la ley con independencia de la naturaleza de la relación, es una solución que brinda protección, dado que los derechos ya se encuentran establecidos en la norma con independencia del tipo de relación, y el trabajador gozará de ellos (salvo caso de incumplimiento por la empresa de plataforma digital) sin que deba invocar una relación de dependencia.

3.2 El trabajo a través de plataformas digitales en la jurisprudencia uruguaya

Los casos que han llegado a planteos a nivel judicial son hasta ahora referidos a la calificación jurídica de la relación entre los conductores de Uber y la empresa. La jurisprudencia mayoritaria se ha pronunciado sosteniendo la relación de dependencia. Esta

ha sido la postura de todos los Tribunales de Apelaciones del Trabajo (TAT 1er. turno en sentencia N° 89/2020 de 3 de junio de 2020; TAT 3er. turno en sentencia N°131/2022 de 2 de junio de 2022; TAT 2do turno en sentencia N°146/2022 de 3 de agosto de 2022, y del TAT 4° en sentencia N°233/2024 de 2024). En primera instancia algunas sentencias han entendido que se trata de una relación de trabajo autónomo (JLTC 15° turno, sentencia N°23/24 de 23 de mayo de 2024; JLTC 17° turno, sentencia N°38/2024 de 18 de octubre de 2024).

Los principales argumentos sostenidos por las sentencias de los Tribunales de Apelaciones del Trabajo para concluir que se trata de una relación laboral son los siguientes: a) Uber no es un intermediario sino una empresa de transporte; b) durante la conexión los conductores se encuentran bajo el poder de organización y dirección de Uber; c) el trabajador está inserto en la organización empresarial de Uber; d) Uber controla a través de los usuarios la prestación del servicio de los conductores; e) el trabajador utiliza una marca ajena; f) las tarifas son fijadas por Uber, el conductor no tiene posibilidad de negociar el precio del viaje, ni la remuneración; g) la posibilidad de que en forma concomitante con el trabajo con Uber el trabajador pueda desempeñarse para otra aplicación, no excluye la existencia de relación laboral.

En esta postura, se sostiene que no interesa que el trabajador decida cuándo se conecta, sino que hay que considerar cómo se ejecuta la relación a partir de la conexión. Y en este punto coinciden dichas sentencias que durante la conexión los conductores están bajo el poder de organización y de dirección de Uber, y que son controlados por este a través de los clientes.

Respecto de la inexistencia en el caso concreto del carácter personal de la relación cuando consta que el mismo vehículo fue conducido por otras personas, se argumenta que dicha circunstancia no implica que la tarea pudiera ser realizada en forma indistinta por uno u otro, dado que todos los trabajadores se encontraban registrados en Uber como socios conductores, que el vínculo era con Uber a través del vehículo del actor, y que no eran dependientes del actor (TAT de 3er turno N°131/2022).

Las sentencias de primera instancia que no ampararon la demanda, tomaron en cuenta la libertad del trabajador para resolver cuándo y por cuánto tiempo se conecta, la falta de

supervisión directa, la intermitencia de la relación, la asunción de riesgos por el trabajador, señalando además que no es posible sostener que existe relación de trabajo sin subordinación.

3.3 La ley N° 20.396 de 13.2.2025 que establece niveles mínimos de protección para los trabajadores de empresas digitales

La ley N°20.396 de 13.2.2025 establece niveles mínimos de protección para los trabajadores que desarrollan tareas de entrega de bienes o de transporte urbano y oneroso de pasajeros, mediante plataformas digitales “asegurando condiciones de trabajo justas, decentes y seguras”. Esta ley implica una modificación del sistema laboral de nuestro país, en tanto reconoce derechos laborales a los trabajadores autónomos de estas plataformas digitales. La ley entrará en vigencia a los noventa días a contar de su promulgación, que tuvo lugar el 13.2.2025 (art. 22), y será reglamentada por el Poder Ejecutivo dentro de los ciento veinte días siguientes a la fecha de la promulgación.

La ley N° 20.396 reproduce, con ligeras variantes de redacción, el texto del proyecto de ley elaborado por el MTSS, que fuera enviado al Parlamento el 29 de setiembre de 2022. En la Exposición de Motivos del proyecto de ley se admite que estas actividades pueden desarrollarse por trabajadores dependiente, pero también por auténticos trabajadores autónomos. Sigue la línea de la ley chilena sobre este tema, la que seguramente inspiró a los redactores del proyecto. Se mencionan en dicha Exposición de Motivos las transformaciones en las formas de prestación del trabajo con la incorporación de las tecnologías, la “expansión del trabajo autónomo”, las dificultades de la calificación jurídica que ha llevado a los tribunales de justicia de todo el mundo a arribar a conclusiones diferentes, y la problemática específica de este tipo de trabajo, como la afectación de la salud y seguridad y las dificultades de acción colectiva. Finaliza señalando que el proyecto brinda “garantías mínimas” para estos trabajadores, consagrando una mayor protección y dándoles la posibilidad de negociar para mejorar las condiciones de trabajo.

Este proyecto de ley fue discutido en el Parlamento en la Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social, habiendo recibido las opiniones de distintos actores, que incluyen a las autoridades del MTSS, las delegaciones de las Universidades, los

representantes de las empresas de plataformas digitales, los representantes de la central sindical PIT-CNT, y los representantes de asociaciones y de sindicatos de trabajadores de plataformas digitales.

Las principales críticas que se realizaron al proyecto de ley formulado por el MTSS -hoy convertido en ley- son las siguientes: a) no establece una presunción de laboralidad, ni contiene una enumeración de indicios de laboralidad; b) deja librado a la autonomía de la voluntad la determinación de la calificación de la relación; c) no hay un límite de la jornada diaria y se opta por un límite semanal extenso; d) no admite la posibilidad de celebrar convenios colectivos sino que se trata de acuerdos plurisubjetivos.

En abril de 2024, legisladores del Frente Amplio presentaron otro proyecto de ley para regular la misma actividad, con una solución distinta a la del proyecto del MTSS, dado que se pronuncia por la calificación de la naturaleza de la relación, indicando que resultan aplicables las disposiciones del derecho laboral y de la seguridad social en el caso de que las empresas “ejercen facultades de organización, dirección y control en forma directa o indirecta de las condiciones de trabajo”. En el intercambio de opiniones que aparece en las versiones taquigráficas de la Comisión de Legislación del Trabajo, hay referencias a ambos proyectos de ley.

La Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social elaboró respecto del proyecto enviado por el MTSS dos informes, uno en mayoría y otro en minoría. El informe en mayoría (2024, 24 mayo), postula la aprobación de dicho proyecto en tanto, se entiende que otorga garantías mínimas a todos los trabajadores que laboran mediante plataformas digitales, y en consecuencia mayor protección. Y el informe en minoría (2024, 24 mayo), que se pronuncia por la no aprobación del proyecto, lo cuestiona, entre otras razones, porque: se atribuye el carácter de intermediario a la plataforma digital; establece el período de un año desde la finalización de la relación para acceder a los datos, plazo que se considera breve; incluye una disposición que indica que las condiciones establecidas en la ley no configuran indicios de subordinación; no hay un límite diario de la jornada; el límite de la jornada semanal es elevado; la fijación del salario tiene en cuenta el salario mínimo nacional; la circunstancia de que los convenios colectivos sólo sean aplicables a los trabajadores que firmaron el acuerdo o afiliados a las organizaciones gremiales que lo suscribieron.

Finalmente, el proyecto del Poder Ejecutivo fue aprobado sin modificaciones (salvo ajustes en la redacción del texto) el 5 de febrero de 2025, y promulgado por el Poder Ejecutivo el 13 de febrero de 2025.

La aprobación de la ley N° 20.396 fue criticada por el PIT-CNT (2025, 10 de febrero) que señaló que dicha aprobación por el Parlamento nacional se produjo “a pocos días de terminar su mandato”. Se indicó que los representantes de la central sindical habían manifestado en su comparecencia ante la Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social que correspondía enviar el proyecto de ley al Consejo Superior Tripartito para su discusión en dicho ámbito. Y se reiteró que en esta actividad no hay libertad para “acordar” si se va a trabajar en forma dependiente o independiente, y que estas empresas colocan los costos del trabajo a cargo del trabajador, instando al próximo Parlamento a que derogue esta ley, regulando este trabajo como transporte de bienes y mercaderías.

3.3.1 Consideraciones generales de la ley N°20.396

La nueva ley innova al prever condiciones mínimas de trabajo para los trabajadores que laboran mediante plataformas digitales de reparto y de transporte urbano de pasajeros, incluyendo a los trabajadores autónomos, lo que implica un cambio sustancial en el sistema uruguayo. Reconocer derechos laborales a los trabajadores autónomos se inscribe en la más moderna línea de evolución y cambio del Derecho del Trabajo.

El reconocimiento de derechos laborales a los trabajadores autónomos en esta actividad se lleva a cabo por la ley, que establece condiciones de trabajo “comunes” a ambas formas de trabajo (dependiente y autónomo), y condiciones referidas en particular al trabajador autónomo. Y si bien dicho reconocimiento sólo refiere a los trabajadores autónomos que se desempeñan a través de una plataforma digital (en las actividades de entrega de bienes o de transporte urbano y oneroso de pasajeros), se abre un camino para futuras normativas en ese sentido que abarquen a trabajadores autónomos en otras actividades.

Establecer en la ley derechos para los trabajadores autónomos implica un avance, no sólo porque se ampara con un grupo de derechos a personas antes excluidas de la tutela

laboral, sino porque se les garantiza dichos derechos, sin que deban recurrir a la justicia laboral para solicitar la calificación de dependiente para tener acceso a ellos.

Algunos de los derechos que esta ley garantiza a los trabajadores autónomos son de importancia, teniendo en cuenta los riesgos específicos de la actividad, en particular, la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, hasta ahora solo aplicable al trabajo dependiente.

Otro avance es el reconocimiento de que los trabajadores autónomos pueden celebrar acuerdos colectivos para negociar condiciones de trabajo. Va en línea con la tendencia mundial de promover la negociación colectiva en el caso de los trabajadores independientes. Si bien los órganos de control de la OIT ya señalaron que los Convenios núm. 87 y núm. 98 (ambos ratificados por Uruguay) resultan aplicables a los trabajadores por cuenta propia, reconocer en la propia ley que los trabajadores autónomos tienen derecho “a negociar colectivamente” condiciones de trabajo y de retribución, constituye un cambio significativo, teniendo en cuenta que en la doctrina nacional siempre se sostuvo que los convenios colectivos refieren al trabajo subordinado.

También resulta de interés que se indique que el control del cumplimiento de la ley estará a cargo del MTSS, facultando a la IGTSS para realizar las inspecciones e intimaciones, y en su caso la imposición de sanciones. Ello implica que se confiere al MTSS, en concreto a la IGTSS, el control del cumplimiento de normas laborales referidas a trabajadores autónomos, lo cual también constituye una novedad en el sistema nacional.

Las plataformas digitales comprendidas en la cobertura de esta ley son aquellos “programas y procedimientos informáticos de las empresas que [...] contactan a clientes con trabajadores facilitando los servicios de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros ejecutados en el territorio nacional [...]. Agregando que pueden participar en la fijación del precio o de los métodos de ejecución del servicio. No interesa a efectos del ámbito de aplicación de esta ley, el lugar de establecimiento de la plataforma (art. 2).

Se pone el acento en la intermediación entre clientes y trabajadores (contactan clientes con trabajadores), y en “facilitar” estos servicios (de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros), admitiendo la participación de estas empresas en la fijación

del precio y en la forma de ejecución del servicio. Esta disposición fue criticada en oportunidad de la comparecencia de algunos actores en el Parlamento, señalando que no se trata de empresas intermediarias entre los trabajadores y los clientes, sino de empresas de reparto o de transporte.

3.3.2 Condiciones de trabajo “autónomo” de plataformas digitales (ley N° 20.396)

Las “condiciones de trabajo autónomo” que establece la ley N°20.396 en el Capítulo IV (arts.17 al 19) refieren a la cobertura ante accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la seguridad social, y la negociación colectiva. Sin embargo, como ya se explicó, los derechos laborales de los trabajadores autónomos que prevé esta ley no se reducen a los contenidos en dicho capítulo, sino que hay que agregar los establecidos en el capítulo II, que regula las condiciones de trabajo “comunes” a la forma de trabajo dependiente y autónomo (arts. 4 al 13).

A) Cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

La ley N°20.396 (art. 17) incorpora a “los trabajadores autónomos que desarrollen tareas mediante plataformas digitales” en la ley N°16.074 de 10.10.1989, que regula el seguro obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Los términos utilizados por el legislador son amplios, esto es, no limitados a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la ley N°20.396. Lo cual puede ser invocado para sostener la cobertura de este riesgo en el caso de trabajadores autónomos que desempeñan servicios a través de plataformas digitales, y no solo en el caso de las actividades de reparto y transporte de pasajeros. Una interpretación de este tipo se ha realizado con la ley sobre sobre trabajo insalubre (ley N°11.577 de 14 de octubre de 1950) que incluyó una disposición (art. 17) referida a la protección del empleo de la trabajadora grávida, que se aplica en cualquier actividad. Por otra parte, el texto de la disposición que quedó incorporado en el art. 4 de la ley N°16.074, hace referencia a los “trabajadores autónomos que desarrollen tareas mediante plataformas digitales” sin mencionar la ley N°20.396, lo que fundamenta aún más la posición que aquí se sustenta.

Al incorporar a estos trabajadores en la ley N°16.074, se establece la obligatoriedad de que se encuentren asegurados en el BSE. Dicha ley se aplica a los trabajadores subordinados (arts. 2y 3), con lo que la inclusión en su ámbito de aplicación de los trabajadores “autónomos” de plataformas digitales, constituye una novedad.

El art. 17 de la ley N°20.396 en su parte final agrega que a “los efectos de lo dispuesto por la presente ley, las empresas titulares de plataformas digitales serán consideradas como patronos”, ello implica que dichas empresas deben contratar el seguro y asumir su costo. En el sistema de la ley N°16.074, el “patrono” es responsable civilmente de los accidentes o enfermedades profesionales que acontezcan “a sus obreros y empleados” a causa o en ocasión del trabajo, en las condiciones que establece dicha ley. Y define al “patrono” como toda persona que “utilice el trabajo de otra”, y por obrero o empleado, aquel que “ejecute un trabajo habitual u ocasional, remunerado, y en régimen de subordinación”. La consideración como patronos a las empresas titulares de plataformas digitales que impone la ley N°20.936, no implica que se transformen en empleadoras de trabajadores subordinados, sino que tiene que ver con la obligatoriedad de contratar el seguro.

La cobertura del seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la ley N°16.074 implica acceder a la asistencia médica del BSE que incluye los gastos médicos, odontológicos y farmacéuticos, entre otros, a las prestaciones que otorga el Banco (indemnizaciones temporarias, renta por incapacidad permanente, renta a los derechohabientes) y otros gastos. Al estar incorporados los trabajadores de plataformas digitales en la ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se les aplica el art. 8 de la ley N°16.074, por el cual en el caso de que el trabajador no esté asegurado, si sufre un accidente de trabajo (o una enfermedad profesional), el BSE debe brindarle asistencia médica y abonarle las indemnizaciones que correspondan, aunque calculadas tomando en cuenta un salario mínimo nacional, sin perjuicio de reliquidaciones posteriores.

B) Seguridad Social

En materia de seguridad social, la ley N° 20.396 (art. 18) permite a los” trabajadores autónomos que presten servicios para empresas titulares de plataformas digitales”, optar por el régimen del monotributo de la ley N°18.083 de 27.12.2006, pudiendo acceder a las prestaciones y beneficios de la seguridad social, sin perjuicio de otra forma jurídica que

decidan utilizar para tributar por el servicio. Esta disposición tiene por objetivo facilitar la aportación y la tributación de estos trabajadores.

La ley vuelve a utilizar términos genéricos, por lo cual también podría invocar esta disposición todo trabajador autónomo que realice un servicio mediante una plataforma digital, aun fuera de las tareas de reparto y de transporte urbano de pasajeros.

El régimen del monotributo de la ley N°18.083 (art. 70) es una prestación tributaria unificada que se paga en sustitución de las contribuciones especiales de seguridad social y de todos los impuestos nacionales (excluidos los que gravan la importación). Para quedar comprendido en este régimen deben tratarse de “actividades empresariales de reducida dimensión económica” y que cumplan con determinados requisitos que establece dicha ley. Sin embargo, en el caso de trabajadores autónomos de empresas digitales, no sería necesario reunir las condiciones que impone la ley N°18.083, ya que ley N°20.936 está indicando que dichos trabajadores pueden optar por este sistema de aportación y tributación.

C) Libertad sindical y negociación colectiva

La ley N°20.396 (art. 19) reconoce a los “trabajadores autónomos” el derecho a “ejercer la libertad sindical y a negociar colectivamente” con la empresa titular de la plataforma digital. Se trata de una norma con trascendencia teórica y práctica en nuestro país. Se establece que los trabajadores autónomos se encuentran habilitados a celebrar “acuerdos colectivos con relación a las condiciones de trabajo y de retribución” con la condición de que sean más favorables que las establecidas por dicha ley. Se agrega que los acuerdos serán aplicables sólo a los trabajadores firmantes o a los que integren las asociaciones de trabajadores representantes.

Las expresiones utilizadas por el legislador (“trabajadores autónomos”) si bien son amplias, están referidas a los trabajadores autónomos de empresas digitales, dado que el sujeto negociador por la parte empresarial es “la empresa titular de la plataforma digital en la que desarrollan sus tareas”. Esta norma podría ser invocada por los trabajadores que presten tareas mediante una plataforma digital, no limitada a las tareas de reparto o transporte de pasajeros.

Esta disposición tiene importancia desde el punto de vista teórico, si se tiene en cuenta que la negociación colectiva en Uruguay siempre estuvo referida a los trabajadores subordinados, y aquí se está extendiendo este derecho a los trabajadores autónomos. Ello es así no sólo en las definiciones doctrinarias de los autores nacionales, sino que también se desprende de la normativa sobre el tema.

En este sentido, De Ferrari (1964) se refirió a los convenios colectivos como acuerdos entre patronos y obreros (p. 338), señalando que consiste en “una reglamentación de las condiciones del trabajo, pactada por escrito, entre uno o varios patronos o una o más organizaciones patronales, y, por la otra parte, por una o varias organizaciones de trabajadores” (p. 377). Por su parte Plá Rodríguez (1988), definió a los convenios colectivos como acuerdos “entre representaciones de los sectores de la relación de trabajo: trabajadores y empleadores”, para fijar las condiciones de trabajo a las que “deben someterse los contratos individuales de trabajo” (pp. 11-15). Agregando que “el campo donde se proyecta el convenio colectivo es el de las relaciones laborales, o sea, donde existen trabajadores dependientes” (p. 13). Y el mismo autor en 1999 reiteró que la función del convenio colectivo es “fijar las condiciones de trabajo a las que deberán ajustarse cada uno de los contratos individuales de trabajo” (p. 138). Las expresiones de la doctrina hacen referencia a pactos entre determinados sujetos, sobre condiciones de trabajo, que se aplicarán a los “contratos individuales de trabajo”, y más precisamente, a acuerdos sobre condiciones de trabajo de los trabajadores “dependientes”.

A la misma conclusión se llega considerando los sujetos que, de acuerdo a la doctrina, celebran los convenios colectivos: por una parte, un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, y por otra una o varias organizaciones de trabajadores. La expresión “empleador” refiere a una persona que emplea a otra u otras personas en régimen de trabajo dependiente. Como enseña Plá Rodríguez (1979), empleador es “la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de otro en virtud de una relación de trabajo” (p. 145). Más recientemente Castello (2024) al analizar los sujetos legitimados para celebrar convenios colectivos en la ley N° 18.566 (p. 327) señala que, no hay ninguna formalidad para el sujeto “empleador” concluyendo que “se aplican en la materia las reglas

del Derecho laboral para determinar cuándo estamos en presencia de este sujeto de la relación de trabajo” (p. 327).

Por otra parte, ley N°18.566 de 11.9.2009 que estableció el sistema de negociación colectiva, no contempla la negociación colectiva de los trabajadores autónomos. Dicha ley hace referencia a la negociación colectiva como aquella que se entabla entre “empleadores u organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra”, para regular las condiciones de trabajo y empleo, y sus relaciones recíprocas (art.2). Y de manera similar se trata la cuestión de los sujetos de la negociación colectiva bipartita en el art. 14, en donde se indica que los sujetos legitimados para negociar y celebrar convenios colectivos son “un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de trabajadores, por otra”. En principio, el término “empleador” es indicativo de quien emplea, o da trabajo en una relación de trabajo dependiente.

En el caso de la negociación colectiva en el ámbito de los Consejos de Salarios, la ley N°18.566 también hace referencia a trabajadores dependientes dado que se negocian “salarios mínimos” (no se negocia la retribución), y a “delegados de los empleadores” y de los “trabajadores”. Entiendo que, con el texto actual de la ley N°18.566 no sería posible negociar remuneraciones y condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos en el sistema de dicha ley.

De todos modos, podría admitirse la procedencia de la negociación colectiva de los trabajadores autónomos con fundamento en los Convenios Internacionales de Trabajo núm. 87 y núm. 98, que, al estar ratificados por nuestro país, tienen aplicación directa, y en los arts. 39 y 57 de la Constitución, como se desarrollará en el Capítulo V.

El reconocimiento en la ley N°20.396 de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva en el caso de los trabajadores autónomos de plataformas digitales, no permite discutir si acceden o no a estos derechos. Por lo que no puede restarse relevancia a la inclusión en esta ley de la admisión del derecho de negociar colectivamente a los trabajadores autónomos.

Por otra parte, la negociación colectiva de los trabajadores autónomos ha enfrentado dificultades en muchos países, porque se entiende que puede lesionar el derecho a la libre competencia. Al establecer en la ley N°20.396 este derecho, se salva dicho inconveniente en nuestro país, lo que también constituye un avance.

Dicha inclusión también tiene trascendencia práctica. De acuerdo a lo manifestado en el Parlamento en la Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social (2024) por los representantes de las asociaciones de trabajadores que prestan tareas a través de plataformas digitales de entrega de bienes y transporte de pasajeros, han tenido dificultades para negociar y celebrar acuerdos. A partir de la vigencia de la ley N°20.936, las empresas titulares de estas plataformas no podrán negarse a entablar negociaciones con los representantes de las asociaciones de trabajadores autónomos cuestionando este derecho. Incluso si así ocurre, se podrá recurrir al MTSS invocando esta ley, teniendo en cuenta que le fue asignado controlar su cumplimiento.

Veamos a continuación algunas particularidades de estos acuerdos colectivos.

a) Sujetos legitimados para celebrar los “acuerdos colectivos”

Estos acuerdos colectivos los celebra, por una parte, la empresa titular de la plataforma digital mediante la cual se desarrollan las tareas (ley N°20.936, art. 19). En principio, no existiría impedimento para que los celebren dos o más empresas de este tipo.

Respecto de quienes pueden pactar los acuerdos colectivos de la parte de los trabajadores, nada se dice. La ley N°20.936 no hace referencia a distintos tipos de asociaciones o sindicatos, como lo hace la normativa chilena. Esto es, si se trata de asociaciones integradas exclusivamente por trabajadores autónomos de estas plataformas digitales, o que agrupan trabajadores autónomos y dependientes de esta actividad, o si se han incorporado a los sindicatos tradicionales. Entiendo que podrá tratarse de cualquier tipo de asociación de trabajadores, ya que estén integradas sólo por trabajadores de plataformas digitales (de reparto o de transporte) dependientes y autónomos, o exclusivamente por trabajadores autónomos, o se encuentren insertos en un sindicato tradicional.

b) Contenidos de los “acuerdos colectivos”

Con relación a los contenidos de estos acuerdos, la ley N° 20.396 (art. 19) habilita a las partes a pactar “condiciones de trabajo y de retribución”. Dicha negociación tiene un límite, dado que se prohíbe disminuir los mínimos establecidos en la propia ley N°20.936.

c) Alcance y efectos de los “acuerdos colectivos”

Respecto del alcance y efectos de los “acuerdos colectivos” que se pacten, la ley N°20.396 establece que se aplicarán exclusivamente a los trabajadores firmantes o a los afiliados a la asociación o asociaciones de trabajadores que lo celebraron.

Esta disposición recibió críticas en oportunidad de los intercambios que tuvieron lugar en el ámbito de la Comisión de Legislación de Trabajo y Seguridad Social, reclamando que el acuerdo se aplicara con efecto erga omnes y no solo a los firmantes. Del estudio de las legislaciones que han reconocido a los trabajadores independientes de plataformas digitales el derecho de negociar colectivamente analizadas en el Capítulo II, se desprende que, no siempre se rigen por las mismas normas que se aplican a la negociación colectiva de los trabajadores subordinados, sino que se establece una regulación específica. Ello es así en el caso de Francia, en donde se ha elaborado un régimen especial para los acuerdos sectoriales que pacten los trabajadores independientes con la plataforma de conexión electrónica, en la actividad de conducción de vehículo con chofer y de entrega de mercancías con vehículo de dos o tres ruedas.

Aunque los acuerdos colectivos tengan efectos exclusivamente para las partes que lo celebren, se trata de una negociación de tipo colectivo, lo que por sí solo tiene importancia, desde el momento que implica admitir la negociación de condiciones de trabajo con relación a los trabajadores autónomos. Los derechos a ejercer la libertad sindical y negociar colectivamente incluyen, aunque la ley N°20.936 nada haya establecido al respecto, el derecho de ejercer la huelga.

3.3.3 Condiciones de trabajo “comunes” al trabajo dependiente y al trabajo autónomo

La regulación de las condiciones comunes al trabajo dependiente y al autónomo refiere a derechos de los trabajadores y a las correspondientes obligaciones de las empresas, que tienen que ver con las especificidades de la actividad.

A) Transparencia de los algoritmos y suministro de información respecto de los sistemas de monitoreo y de toma de decisiones (arts. 4 y 5)

Se establecen obligaciones concretas a cargo de las empresas titulares de plataformas digitales relativas a la transparencia de los algoritmos y al suministro de información respecto de los sistemas de monitoreo y de toma de decisiones. Dichas empresas deben respetar el principio de igualdad y no discriminación en “la implementación” de algoritmos. Implementar significa de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española “Poner en funcionamiento o aplicar métodos, medidas, etc., para llevar algo a cabo”. Se busca evitar que los algoritmos contengan sesgos discriminatorios de cualquier tipo.

Las empresas están obligadas a suministrar información al trabajador sobre los sistemas de seguimiento automatizados que sean utilizados para “controlar, supervisar o evaluar el desempeño de los trabajadores a través de medios electrónicos”. Y sobre los sistemas automatizados de toma de decisiones que se empleen para adoptar o respaldar decisiones referidas a condiciones de trabajo, en especial, el acceso a las asignaciones de trabajo, los ingresos, la seguridad y salud en el trabajo, el tiempo de trabajo, el estado contractual, la restricción, suspensión o cancelación de la cuenta. La información no incluye la revelación del código algorítmico de la plataforma digital (art. 4).

La información que la empresa se encuentra obligada a suministrar abarca en el caso de los sistemas de seguimiento automatizados: aquellos que estén siendo utilizados o en proceso de implantación; y las acciones controladas, supervisadas o evaluadas por los referidos sistemas, incluyendo la evaluación por el usuario del servicio (art. 5, A).

Tratándose de sistemas automatizados de toma de decisiones, la obligación de suministro de información al trabajador comprende: aquellos que estén siendo utilizados o en proceso de implantación; las categorías de decisiones que son adoptadas o respaldadas por dichos sistemas; los principales “parámetros” que toman en cuenta los referidos sistemas y la relevancia de ellos en la adopción de decisiones automatizadas, incluyendo cómo influyen en las decisiones los datos personales o la actuación del trabajador; las razones de la restricción, suspensión o baja de la cuenta del trabajador, la denegación de la retribución o del pago del precio al trabajador, o de la situación contractual del trabajador (art. 5, B).

La obligación de suministro de información al trabajador es amplia, y comprensiva de todos los aspectos que en la práctica requiere el trabajador conocer teniendo en cuenta el tipo de actividad, y la utilización de algoritmos y sistemas de control y de toma de decisiones automatizados. La ley uruguaya optó por el suministro de información al trabajador, sin hacer referencia a los representantes de los trabajadores o a la asociación u organización de trabajadores. Seguramente se tuvo en cuenta que no todos los trabajadores se han agrupado en asociaciones o se han afiliado a los sindicatos del sector de actividad.

B) Derecho del trabajador de acceder a la información (art. 6)

Las empresas titulares de plataformas digitales deben facilitar (“facilitarán”) al trabajador la información detallada en el art. 5 de la ley. Es decir que, el trabajador tiene derecho a recibir la información sobre los sistemas de seguimiento automatizados y de toma de decisiones que son utilizados por la empresa y que lo afecten. La empresa debe facilitarle al trabajador dicha información en un documento, admitiendo la norma que sea en formato electrónico. La referida información debe ponerse a disposición del MTSS si dicho organismo lo pide.

Más allá de que la obligación de suministro de la información está establecida en forma reiterada en la ley (arts. 4, 5 y 6), también resulta aplicable en lo pertinente, la ley N°18.331 de 11.8.2008 de protección de datos personales.

C) Derecho del trabajador a obtener una explicación (art. 7)

El trabajador tiene derecho a recibir una explicación de la empresa sobre las razones de una decisión adoptada o respaldada por un sistema automatizado de toma de decisiones, que afecte “significativamente” sus condiciones de trabajo. Se trata de una disposición de importancia teniendo en cuenta que una de las dificultades que plantean estos trabajadores es que no tienen a dónde acudir para pedir una explicación acerca de cualquier decisión de la empresa.

Las empresas se encuentran obligadas a designar una “persona de contacto” para aclarar los hechos y razones que han dado lugar a la decisión. La empresa debe garantizar que dicha persona tenga la formación y autoridad requerida para el desempeño de la tarea.

Las empresas deben proporcionar al trabajador por escrito los motivos de toda decisión tomada o respaldada por un sistema automatizado de toma de decisiones “para restringir, suspender o dar de baja la cuenta del trabajador de la plataforma, cualquier decisión de denegación de la remuneración por el trabajo realizado por el trabajador, o cualquier decisión sobre la situación contractual del trabajador [...]” o con efectos similares. La empresa cuenta con un plazo de cuarenta y ocho horas desde la comunicación de la decisión al trabajador, para brindar por escrito la explicación de los motivos. Se consagra así una obligación legal de indicar los motivos del cese de la relación, que no se encuentra establecida en la legislación uruguaya para la terminación de una relación laboral.

D) Reputación digital y portabilidad de datos (art. 8)

Se reconoce el derecho de los trabajadores “a la intangibilidad de su reputación digital”. La reputación digital es caracterizada como “un capital privado y portable del trabajador”, pudiendo el trabajador acceder a todos los datos relativos a su persona colectados por la empresa, durante la relación y hasta un año luego de su terminación. En oportunidad del examen del proyecto de esta ley en la Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social (2024), se señaló que el plazo de un año puede resultar breve en el caso de que se presente un reclamo contra la empresa en la vía judicial.

Se prohíbe toda “afectación o menoscabo” de la dignidad del trabajador y toda “lesión” de su honra. De producirse la referida afectación o lesión, dará lugar a las acciones preventivas y de reparación.

E) Transparencia de los términos y de las condiciones de la contratación (art. 9)

Los términos y condiciones de la contratación y del uso de la plataforma digital deben ser “transparentes, concisos y de fácil acceso” para el trabajador. En el contrato se debe identificar a la parte contratante en forma precisa. Y se debe notificar al trabajador las modificaciones que se propongan, con una razonable antelación a la entrada en vigencia de las modificaciones.

Se prohíben las cláusulas “abusivas” en el contrato, que excluyan sin motivo justificado la responsabilidad de la empresa, o que imposibiliten al trabajador recurrir a la reparación. Si bien la ley identifica dos posibles tipos de cláusulas abusivas, de todos modos,

rigen los principios generales de prohibición de todo tipo de cláusula abusiva en la contratación.

Se establece la competencia “en la esfera internacional” de los Tribunales uruguayos respecto de toda controversia entre un trabajador y una empresa titular de una plataforma digital derivada de estos contratos, cuando el reclamante sea el trabajador y tenga domicilio en Uruguay.

F) Obligación de evaluar los riesgos y de adoptar medidas de prevención (art. 10)

Se prevé la obligación de las empresas titulares de plataformas digitales de evaluar los riesgos de los sistemas automatizados de seguimiento y de toma de decisiones en lo que tiene que ver con la seguridad y salud de los trabajadores, en especial, con relación a los riesgos de accidentes de trabajo, psicosociales y ergonómicos. La empresa también debe evaluar si las “salvaguardias” de dichos sistemas son adecuadas para los riesgos identificados, teniendo en cuenta las características del entorno de trabajo.

Asimismo, la empresa está obligada a adoptar medidas preventivas y de protección. Debe tratarse de medidas “adecuadas” de prevención y protección, con lo que se estará a las circunstancias particulares del tipo de tareas y forma de trabajo. La imposición de estas obligaciones a las empresas de evaluar riesgos y de tomar medidas de prevención y protección, habilita a que la IGTSS, en el control de cumplimiento de esta ley, imponga las intimaciones y en su caso las sanciones que correspondan. Teniendo en cuenta los riesgos a los que están expuestos estos trabajadores, esta norma implica un avance en materia de protección de estos trabajadores y de prevención ante el daño que puedan sufrir en el desempeño de las tareas.

Se prohíbe utilizar sistemas automatizados de seguimiento y de toma de decisiones que “ejercen una presión indebida” sobre los trabajadores, poniendo en riesgo la salud física o mental. Se trata de una disposición similar a la adoptada en otras legislaciones. De acreditarse la referida “presión indebida” según el caso y las circunstancias particulares de la situación, podrá dar lugar a la reparación del daño moral, si se prueba la lesión a un bien jurídicamente tutelado y el daño moral en el caso concreto tiene entidad suficiente para ser reparado.

G) Condiciones y herramientas de trabajo (art. 11)

Respecto de las herramientas de trabajo, la ley establece que las herramientas “esenciales” para el desempeño del trabajo (un medio de locomoción, un teléfono celular con chip y paquete de datos de internet, entre otras) pueden ser provistos total o parcialmente por la empresa, expresión que parece indicar que existe obligación de suministro de herramientas, dejando librado solamente la determinación de si dicho suministro será total o parcial.

Se dispone que la reglamentación establecerá los requisitos mínimos a estos efectos, que incluyen “servicios de bienestar” que la empresa debe brindar como “lugares para alimentación, resguardo o higiene según el caso”. Esta norma recoge las demandas de los trabajadores, en particular los que se desempeñan en las tareas de reparto. Aunque no se adopte la reglamentación, la obligación de las empresas de suministrar servicios de bienestar surge de la ley, por lo que no cabe invocar que se debe aguardar a la reglamentación para brindar dicho servicio a los trabajadores.

H) Obligación de capacitación (art. 12)

Las empresas comprendidas en la ley N°20.396 se encuentran obligadas a capacitar a los trabajadores en forma previa al inicio de la relación laboral. La obligación de capacitación abarca además de lo que se establezca en forma específica para esta actividad, las normas de tránsito, las normas sobre seguridad personal, las referidas a la salubridad e higiene para el transporte y reparto de sustancias alimenticias, farmacéuticas o similares.

Por último, la ley N°20.396 establece que la adopción de las condiciones contenidas en ella “no constituirá indicios de laboralidad, ni de autonomía ni afectarán por sí solas la naturaleza jurídica del respectivo vínculo de trabajo” (art. 13). Si bien esta disposición se encuentra dentro del Capítulo II que contiene las condiciones comunes al trabajo dependiente y al autónomo, resulta aplicable a todo el articulado de la ley, teniendo en cuenta el propio texto de la disposición. Esta norma ha sido criticada, en el informe en minoría de la Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social (2024), ya mencionado.

3.3.4 Condiciones de trabajo “dependiente” de plataformas digitales

Cabe analizar las condiciones de trabajo que la ley N°20.396 establece para los trabajadores dependientes en esta actividad.

A) Tiempo de trabajo

Si bien esta ley considera tiempo de trabajo todo el tiempo en el que el trabajador se encuentra a disposición de la empresa desde el “logueo en la aplicación hasta que se desconecta”, luego indica que no constituye tiempo de trabajo “aquel en el cual el trabajador, aun estando logueado, se encuentre en modo pausa, conforme está previsto en la plataforma”. El “logueo” es definido por la ley como “el proceso por el cual el trabajador accede a la aplicación mediante su código personal, lo que implica el ofrecimiento voluntario para prestar servicios”. Esta solución fue criticada por algunos integrantes de las delegaciones que concurrieron a la Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social.

No se establece un límite de la jornada diaria, sino solo semanal. El límite semanal es de cuarenta y ocho horas semanales de trabajo, aclarando la norma que este límite refiere al trabajo en una misma plataforma digital. No se indica cómo se remunerará el tiempo que supere dicho límite semanal. La ausencia de límite diario y el límite semanal de las cuarenta y ocho horas, también objeto de críticas por algunos integrantes de las delegaciones que concurrieron al Parlamento a brindar su opinión acerca del proyecto de ley elaborado por el MTSS. Respecto de la primera cuestión, se argumentó que se debió establecer un límite diario de la jornada, de modo de que la superación del límite diario aparejara el derecho al cobro de horas extras. Con relación al segundo punto, se sostuvo que se optó por la jornada semanal más larga y no por la de jornada semanal del comercio de cuarenta y cuatro horas.

B) Retribución mínima

La retribución puede establecerse por tiempo de trabajo, producción o destajo. Si se fija a destajo, debe ser convenida por viaje, envío, entrega o distribución, teniendo en cuenta la distancia, el tiempo del desplazamiento y el lapso de espera. La retribución de todos modos se devenga en el caso de que el viaje, envío, entrega o distribución no se realice por causa imputable al cliente o proveedor. Si la retribución es convenida por hora, se admite con la condición de que por cada hora de trabajo el trabajador acepta por lo menos un encargo y no deja de ofrecer sus servicios durante ese lapso.

En cuanto a la fijación del salario, la ley no remite a los mínimos establecidos en los Consejos de Salarios, sino al salario mínimo nacional. Se establece que, por cada destajo u hora de trabajo el trabajador percibirá “en proporción” el valor del salario mínimo nacional, mencionando el Decreto-ley N° 14.791 de 8 de junio de 1978. Dicho decreto-ley establece que el Poder Ejecutivo tiene competencia para regular las remuneraciones de los trabajadores de la actividad privada. La remisión al salario mínimo nacional y no a los mínimos establecidos en los Consejos de Salarios también recibió críticas en los intercambios que tuvieron lugar en la Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social.

Se prohíbe realizar descuentos o retenciones salariales relacionados con los riesgos propios de la actividad. Los descuentos o retenciones salariales que se pueden efectuar son los establecidos por la ley N°17.829 de 18 de setiembre de 2004. En este punto se sigue el régimen general sobre descuentos y retenciones salariales.

3.3.5 Control de la aplicación de la ley por el MTSS

La ley N° 20.396 establece que el MTSS tiene a su cargo a través de sus distintas dependencias el control de cumplimiento de la ley. Y luego agrega que la IGTSS podrá realizar inspecciones, intimaciones y cualquier otra diligencia para verificar el cumplimiento de la ley. Con esta norma se amplía la competencia del MTSS, disponiendo el control de cumplimiento de una normativa que incluye a los trabajadores autónomos. Tiene importancia en particular, en materia de evaluación de riesgos del trabajo, y en lo que tiene que ver con el ejercicio pleno de la libertad sindical y de la negociación colectiva.

Si se está ante un incumplimiento de la empresa titular de la plataforma digital de derechos reconocidos a los trabajadores autónomos en la ley N°20.396, se podrá reclamar ante el MTSS el control correspondiente. Y tratándose de un conflicto colectivo, el MTSS podrá intervenir en materia de mediación y conciliación (art. 20 ley N°18.566).

3.3.6 Justicia competente para resolver los conflictos individuales de trabajo

El sistema aprobado no impide que el trabajador, si entiende que se encuentra erróneamente calificado en la documentación, pueda reclamar ante la justicia sosteniendo que, en los hechos, la relación fue de trabajo dependiente. En dicho supuesto, el trabajador acudirá a los tribunales de la jurisdicción laboral, en donde deberá probar (en caso de que de la relación de trabajo sea controvertida por la otra parte) la existencia en la realidad de una relación de subordinación, además de los otros elementos del contrato de trabajo o de la relación de trabajo (trabajo personal, onerosidad y durabilidad).

En el caso de que se incumplan algunos de los derechos que consagra la ley N°20.396 para los trabajadores autónomos de estas plataformas digitales, también será competente la justicia laboral para resolver estos conflictos. Ello porque la ley N°18.572 de 13.9.2009 en su art. 2 establece que los tribunales de la jurisdicción laboral entenderán en “los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo”. La asignación de la competencia material a los tribunales de jurisdicción laboral que efectúa la norma, no exige que se trate de trabajo subordinado, sino tan solo de conflictos individuales “de trabajo”. Por lo que, si la norma no distingue, no puede hacerlo el intérprete.

Será el juez de trabajo quien entienda en la cuestión, y si el trabajador no cuestiona la naturaleza de la relación, resolverá de acuerdo a lo que dispone la ley N°20.396 y en su caso, y a las consideraciones jurídicas que correspondan teniendo en cuenta que se trata de un vínculo de trabajo autónomo. Sin embargo, en la actualidad, la justicia del trabajo no asume competencia en asuntos originados en conflictos individuales de trabajo autónomo, sino que los resuelve la justicia civil.

4. ¿Nuevos requerimientos de protección del trabajo humano? ¿Hacia la creación de nuevas categorías y de nuevas formas de protección del trabajo?

En esta investigación se encontró que, en Uruguay, algunos trabajadores no dependientes requieren de una mayor protección social, como en el caso de los trabajadores por cuenta propia.

Antes de que se aprobara la ley N°20.396 de 13 de febrero de 2025 relativa a los trabajadores que prestan tareas mediante una plataforma digital de entrega de mercaderías o

de transporte urbano y oneroso de pasajeros, dichos trabajadores requerían de una mayor protección social y laboral. La cobertura del seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que introdujo dicha ley para los trabajadores autónomos en esta actividad, es un gran avance que redundará en una mayor protección, teniendo en cuenta los riesgos a los que están expuestos estos trabajadores en la prestación de las tareas. A la misma conclusión se llega con la admisión en dicha ley del derecho a ejercer la libertad sindical y de negociar colectivamente de los trabajadores autónomos.

Cabe plantear si con la aprobación de la ley N°20.396 de 13 de febrero de 2025 se ha creado una “categoría intermedia” entre el trabajo subordinado y el autónomo. A mi modo de ver, para tratarse de una categoría intermedia tendría que tener alcance general y no estar referida exclusivamente a trabajadores de determinada actividad (trabajadores que prestan tareas a través de plataformas digitales), como acontece, por ejemplo, con la categoría general de “worker” en el Reino Unido. Más que una categoría intermedia, parece tratarse del reconocimiento de un grupo de derechos a trabajadores autónomos en dicha actividad.

Aunque no constituya una “categoría intermedia” de alcance general, de todos modos, con la ley N°20.396 se ha avanzado en Uruguay hacia un Derecho del Trabajo más inclusivo y protector. La solución escogida implica un cambio en las categorías jurídicas tradicionales, ya que aun cuando se trate de trabajo autónomo, se podrá acceder a determinados derechos de tipo laboral. Y en ese sentido podría sostenerse que, en el caso de los trabajadores autónomos comprendidos en el ámbito de aplicación de la ley N°20.396, se ha creado una “categoría jurídica especial” de trabajador autónomo, dado que se accede a un grupo de derechos laborales en una determinada actividad. Sin perjuicio de que el trabajador pueda reclamar ante la justicia, si entiende que se encuentra erróneamente calificado. Se está en presencia de una nueva forma de protección del trabajo humano, fuera del esquema de la subordinación.

Ante el mundo diversificado del trabajo humano, el Derecho del Trabajo debe adecuarse a la realidad, creando nuevos sistemas de protección, sin estar atado al modelo binario que excluía de toda tutela al trabajo autónomo. Un camino, es crear una “categoría intermedia” de alcance general, es decir, sin estar vinculada a una actividad específica, asignándole algunos derechos laborales o incluso todo el estatuto protector laboral. Otra vía,

es consagrar un grupo de derechos laborales referidos a los trabajadores autónomos. Esta solución, comprendería no sólo a los auténticos autónomos, sino también a las relaciones de trabajo que tienen rasgos de autonomía y de dependencia, esto es, las que están situadas entre el trabajo subordinado y el autónomo. Otra solución es asignar, a través de la ley, derechos laborales a aquellos trabajadores autónomos que se encuentren en situación de precariedad o vulnerabilidad. También es posible precisar una nómina de derechos aplicable a todos los trabajadores.

Cualquiera sea la solución jurídica que se adopte, parece claro que el Derecho del Trabajo no puede permanecer indiferente ante las transformaciones en las modalidades de los trabajos, dejando vacíos de protección social con el mantenimiento de una única estructura jurídica de protección, que se creó alrededor de un determinado modelo de producción, y que se presenta en la actualidad inadecuada para abarcar la diversificación del trabajo humano.

La solución no puede quedar sólo en el plano de la justicia, que resuelve en el caso concreto, en situaciones que además han dado lugar a diferentes fallos judiciales aun dentro de los propios países. Es necesario establecer protecciones a través de la ley, sin perjuicio de que dichas protecciones puedan ser luego ampliadas en la negociación colectiva.

Conclusiones de este Capítulo

Se encontró que el concepto de subordinación se ha mantenido a lo largo de los años, con elaboraciones de la doctrina recogidos en los criterios jurisprudenciales. Aunque algunas modalidades de los trabajos han conducido a admitir que la coordinación no necesariamente es subordinación, y que el control también puede apreciarse en situaciones de trabajo autónomo.

Se encontró que no hay una categoría intermedia entre el trabajo autónomo y el subordinado, como, por ejemplo, la del trabajador autónomo económicamente dependiente del sistema español, aunque no se descarta que el legislador pueda crearla con un régimen similar.

El esquema formal adoptado que toma en cuenta la subordinación jurídica para incluir o excluir de la tutela laboral, da lugar a contradicciones en el sistema uruguayo. Se protege al directivo con una fuerte garantía, aun cuando esté acreditado que se encuentra en situación de igualdad para negociar. Y se deja fuera de toda tutela aquellas situaciones en las que el trabajador si bien goza de autonomía en la organización del trabajo, se encuentra en alguna situación de dependencia laboral.

Se encontró que existe un nuevo escenario en el sistema uruguayo respecto del trabajo autónomo, a raíz del aumento de este tipo de trabajo en los últimos años, en particular en el caso de los trabajadores por cuenta propia, con vistas a un incremento mayor en atención al avance de la tecnología. Y que estos trabajadores requieren en la actualidad de mayor protección social. La protección del trabajo autónomo se funda en la Constitución uruguaya, en particular en el art. 53 de la Carta, como se explicará en el Capítulo siguiente.

Respecto de la situación de los trabajadores que prestan tareas de entrega de bienes y de transporte urbano y oneroso de pasajeros mediante plataformas digitales, se encontró que era necesario brindar mayor protección, situación que se modifica con la ley N° 20.396 de 13 de febrero de 2025 (que entrará en vigencia a los noventa días de su promulgación), que establece niveles mínimos de protección que incluye al trabajador autónomo.

Con esta ley, se ha iniciado un proceso de extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo a algunos trabajadores autónomos, en forma selectiva con un grupo de derechos.

Existiendo en el sistema uruguayo otros trabajadores además de los subordinados que requieren protección, se plantea si es necesario crear nuevas categorías jurídicas de trabajo protegido con diferentes tutelas, o si el camino puede ser el de precisar una nómina de derechos comunes aplicables a todos los trabajadores. El régimen de protección que se propone será desarrollado en el siguiente Capítulo.

CAPÍTULO V

EXTENSIÓN DE LA COBERTURA DEL DERECHO DEL TRABAJO A TRABAJADORES AUTÓNOMOS CON UN GRUPO DE DERECHOS

Introducción

En los Capítulos anteriores se ha identificado la necesidad de una protección laboral mayor en el caso del trabajador autónomo. También se ha encontrado respecto de los trabajadores que desarrollan tareas mediante plataformas digitales de servicios (en particular en las actividades de reparto y de transporte de pasajeros) que el reconocimiento en una ley de una serie de derechos específicos, brinda protección y seguridad jurídica, al asegurar un mínimo de protección.

Este Capítulo comienza con la explicación del desarrollo del proceso de extensión del Derecho del Trabajo en Uruguay a trabajadores que no se encontraban al inicio protegidos en el estatuto laboral, de modo de determinar el ámbito subjetivo de aplicación de este Derecho.

Se analiza la Constitución uruguaya, a efectos de precisar la protección constitucional de todo el trabajo humano, que incluye no sólo el trabajo subordinado sino también el trabajo autónomo y el que se sitúa en las categorías intermedias entre ambos, como, por ejemplo, los trabajadores que no son asalariados, pero tampoco son empresarios, o que, si bien son jurídicamente independientes, tienen dependencia económica de un dador de trabajo.

Para luego desarrollar la fundamentación de la procedencia en el sistema uruguayo de la extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo a vínculos de trabajo autónomo, con un grupo de derechos. Se parte de los hallazgos de la investigación acerca del aumento del trabajo autónomo en los últimos años y de las deficiencias en la protección, para luego fundar la referida extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo en el sistema uruguayo, en la protección constitucional de todo trabajo humano, de acuerdo al art. 53 de la Constitución.

Se fundamenta en la Constitución uruguaya el reconocimiento a los trabajadores autónomos del derecho de constituir asociaciones y sindicatos, lo que incluye el derecho a negociar colectivamente (arts. 39 y 57).

Se analiza la incidencia que tienen, en la cuestión de la extensión de la cobertura de este Derecho, los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por el país que se aplican -de acuerdo a su texto- a los trabajadores por cuenta propia, y la ley N°20.396 de 13 de febrero de 2025 que previó un mínimo de protección a trabajadores autónomos que prestan tareas de transporte urbano y oneroso de pasajeros o de entrega de bienes, a través de una plataforma digital. Y se desarrolla la postura de la vigencia en Uruguay de una nueva y distinta tendencia expansiva del Derecho del Trabajo, y de la necesidad de seguir en dicho camino.

Por último, se realizan algunas propuestas de modificación de la legislación para atender algunas de las cuestiones que tienen que ver con los hallazgos de la investigación.

1. El proceso de extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo en Uruguay

El proceso de extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo en Uruguay se fue dando a través de diversas leyes y de elaboraciones doctrinarias, aceptadas luego por la jurisprudencia. Siendo el contenido de este Derecho “todo lo relacionado con el trabajo dependiente” (Plá Rodríguez, 1979, p.18), la extensión estuvo dirigida a cubrir a trabajadores respecto de los cuales se entendió que también podían desempeñarse en forma subordinada en los vínculos de trabajo.

En el caso de los funcionarios públicos, tienen un régimen especial, que surge de normas constitucionales específicas (arts. 58-65) y generales referidas al trabajo (arts. 53, 54,

57), y también de leyes especiales. Asimismo, algunas leyes del trabajo que prevén determinados beneficios los comprenden en su ámbito de aplicación. Sin perjuicio de los convenios internacionales ratificados que los incluyen, como el caso del convenio núm. 190, que abarca el trabajo en el sector público.

Las especialidades de los trabajos, condujo a que se formularan estatutos particulares (por ejemplo, en el caso del estatuto del trabajador rural). La tendencia expansiva del Derecho del Trabajo se desarrolló, en el sistema uruguayo, de manera similar a lo acontecido en otros países, abarcando a grupos de trabajadores antes excluidos. La cobertura se extendió a través de distintas fórmulas: a) la ley dispuso la aplicación de la normativa del trabajo, sin pronunciarse sobre el carácter de dependiente de los trabajadores, b) la ley reconoció de modo expreso que se trata de trabajadores dependientes y que en consecuencia se les aplica la normativa laboral, c) la ley reconoció determinados derechos a colectivos de trabajadores, que si bien se encontraban dentro de la cobertura del Derecho del Trabajo, no accedían a dichos derechos.

Por lo general se señala que la legislación social comprendió a los obreros y luego a los empleados. Sin embargo, del estudio de la legislación en Uruguay se desprende que leyes del trabajo aprobadas en las primeras décadas del siglo XX no abarcaron sólo a los obreros, sino también a los empleados de la industria y del comercio.

Así la ley N°3.299 de 25 de junio de 1908 que prohibió la cesión y el embargo de los sueldos, salarios, pensiones y jubilaciones no vencidos, incluyó no sólo a los “jornales y salarios de los obreros y criados”, sino también los “sueldos de los empleados de empresas industriales, comerciales o de particulares”. Por su parte, la ley que estableció la jornada de trabajo en ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales (ley N° 5.350 de 17 de noviembre de 1915), amparó a “los obreros” de fábricas, astilleros, empresas de construcción, y también a los “dependientes o mozos de casas industriales o de comercio”, a los “empleados” de ferrocarriles y tranvías, “y en general, de todas las personas que tengan tareas del mismo género de las de los obreros y empleados que se indican”. En igual sentido, la ley que declaró obligatorio un día de descanso semanal después de seis días de trabajo o cada seis días (ley N°7.318 de 10 de diciembre de 1920), se aplicó tanto al “obrero” como al “empleado”, y también al “patrón, director, gerente o encargado” de un establecimiento

industrial o comercial, o de cualquier tipo (público, privado, laico, religioso, de enseñanza profesional o de beneficencia).

Más adelante, la legislación social comenzó a utilizar expresiones más genéricas. En este sentido, la ley N°12.590 de 23 de diciembre de 1958 comprendió a “Todos los trabajadores contratados por particulares o empresas privadas de cualquier naturaleza”, estableciendo el derecho a una licencia anual remunerada de veinte días como mínimo. Las leyes del año 1944 relativas a la indemnización por despido, volvieron a hacer referencia a los obreros y empleados (de la industria y del comercio), abarcando a ambas categorías en el beneficio. Leyes posteriores, comprenden a “todos los trabajadores de la actividad privada” en el beneficio que establecen, como la ley N°18.345 de 11 de noviembre de 2008 que prevé licencias especiales, como la licencia por matrimonio. Se está haciendo referencia a los trabajadores subordinados.

Es decir que, en el derecho uruguayo, si bien la aparición de la legislación social estuvo motivada principalmente en las condiciones de trabajo de las fábricas, comprendió desde sus inicios, no sólo a los obreros, sino también a los empleados, tanto en la industria como en el comercio y en otras actividades.

Veamos a continuación algunas situaciones concretas de extensión de la cobertura.

a) Algunos trabajadores si bien quedaron dentro del campo de aplicación del Derecho del Trabajo, se les excluyó de determinados derechos, aunque luego fueron accediendo a ellos en forma paulatina.

Es el caso del trabajador doméstico y del trabajador rural, que si bien no se encontraban comprendidos en los horarios de trabajo (decreto 611/80), más adelante por ley se estableció la limitación de la jornada en cada una de dichas actividades. La ley N° 18.065 de 27 de noviembre de 2006 dispuso, para los trabajadores domésticos, la jornada laboral de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales. Y la ley N°18.441 de 22 de diciembre de 2008, fijó la duración máxima de la jornada laboral de “todo trabajador rural” en ocho horas diarias (leyes anteriores habían dispuesto la jornada de trabajo de ocho horas diarias para algunas categorías de trabajadores rurales). Sin perjuicio de que se mantienen con relación a estos trabajadores, estatutos específicos que regulan las especificidades de los trabajos.

b) El desempeño de tareas fuera del establecimiento del empleador, fue visto en un principio como un impedimento para la existencia de subordinación, por la imposibilidad del control directo del trabajador en la ejecución del trabajo. Sin embargo, a través de la ley se admitió la dependencia en el caso del trabajador a domicilio y en el de los viajantes y vendedores de plaza.

Respecto del trabajador a domicilio, la ley N°9.910 de 5 de enero de 1940, previó normas especiales de protección, algunas referidas a la fijación de salarios. La ley N°13.555 de 26 de octubre de 1966, dispuso para estos trabajadores la aplicación de la indemnización por despido de la ley N°10.489 de 5 de junio de 1944. Más adelante, la ley N°18.846 de 25 de noviembre de 2011 (art. 23) estableció de modo expreso, la aplicación de las normas del Derecho del Trabajo a los trabajadores a domicilio y a los talleristas (“Los trabajadores asalariados y talleristas a domicilio estarán comprendidos en las normas del derecho laboral común, salvo las excepciones establecidas en la presente ley”). No hay en la ley un pronunciamiento sobre la calidad de trabajadores dependientes, sino que se dispone la aplicación de la normativa del derecho laboral “común”, sin perjuicio de las normas particulares de la actividad.

En el caso de los viajantes y vendedores de plaza, la ley N°14.000 de 22 de julio de 1971 indicó que “son empleados, y, como tales están comprendidos en la legislación del trabajo y leyes de previsión social” (art. 1). Como se observa, la ley estableció el carácter de trabajador dependiente (“son empleados”), sin perjuicio de también disponer su inclusión en la normativa del trabajo y de la seguridad social. Sin embargo, como ya se explicó, la declaración realizada por esta ley acerca de que se trata de trabajadores dependientes, no ha impedido a la doctrina (Plá Rodríguez, 1989, pp. 246-247) y a la jurisprudencia admitir que estos trabajadores también pueden desempeñarse en forma autónoma, teniendo en cuenta que el art. 6 de la misma ley así lo reconoce. La jurisprudencia invoca actualmente una serie de indicios particulares para determinar la presencia de subordinación o de autonomía en la situación concreta. Cabe agregar que, estos trabajadores cuentan con un estatuto específico, adecuado a las características particulares del trabajo, y que no están comprendidos en la limitación de la jornada (decreto 611/80).

c) Respecto del personal de dirección, en el derecho uruguayo se admitió sin mayores dificultades que estuvieran amparados por el Derecho del Trabajo. Véase que incluso una de las primeras leyes sociales, la ley N° 7.318 de 10 de diciembre de 1920 que dispuso un día de descanso semanal, previó este derecho no sólo para el obrero y el empleado, sino también para “todo patrono, director, gerente o encargado” de un establecimiento industrial o comercial, o de cualquier naturaleza, público o privado.

Si bien la cobertura es amplia, el personal de dirección no está comprendido en la limitación de la jornada, teniendo en cuenta el Convenio núm. 1 (art. 2) ratificado por el país (Decreto-ley N°8.950 de 5.4.1933). El decreto 611/980 de 19.11.1980 dispuso que el “personal superior de los establecimientos industriales, comerciales y de servicios” no está comprendido en la limitación de horarios de trabajo. La jurisprudencia ha señalado algunos indicadores para precisar qué se entiende por “personal superior”. Asimismo, en algunos Grupos o Subgrupos de actividad en los Consejos de Salarios se excluye al personal de dirección de la aplicación de los acuerdos que se celebran en dicho ámbito. La jurisprudencia, por lo general aplica al personal de dirección los criterios y mecanismos compensatorios de la desigualdad, aun cuando en la situación concreta surja que no existió diferencias en el poder de negociación.

d) Con relación a los profesionales universitarios, se admite que puedan desempeñarse en régimen de trabajo independiente o dependiente. La inexistencia de subordinación técnica, no impide que puedan laborar en los hechos de forma subordinada, identificándose el vínculo de subordinación jurídica, por ejemplo, por el control de cumplimiento de horario y la aplicación de sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento.

Como ya se señaló, la ley de seguridad social N°16.713 de 3 de setiembre de 1995 (arts. 161 y 162) establece que tratándose de profesionales universitarios se “presumirá que no existe relación de dependencia” si se reúnen algunos requisitos: contrato de arrendamiento de servicios profesionales o de obra escrito, en el que se indiquen las obligaciones de las partes y la ausencia de relación de dependencia; cumplimiento de las obligaciones impositivas; y pago de aportes a la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios. Si se acreditan dichas exigencias, las retribuciones de los profesionales

universitarios no constituyen materia gravada. Esta presunción, debe ser refutada por el BPS si entiende que se ha laborado en régimen de dependencia. Más adelante, la ley N°18.083 de 27 de diciembre de 2006 (art. 105) reiteró que “no habrá relación de dependencia” si así lo resuelven las partes, en el caso de que la relación del profesional universitario se entable con personas físicas o jurídicas con actividad de “prestadores de servicios personales profesionales universitarios”, y se facturen los honorarios profesionales.

Los profesionales universitarios que, en calidad de tales, desempeñen tareas en establecimientos industriales, comerciales y de servicios, no están comprendidos en la limitación de los horarios de trabajo (decreto 611/80), por lo que no tienen derecho al cobro de horas extras.

e) Respecto del trabajo entre cónyuges, entre concubinos o entre familiares, no se han presentado dificultades para admitir el contrato de trabajo en este tipo de vínculos. En dicha aceptación han incidido los aportes doctrinarios de Plá Rodríguez (1978), que formuló la fundamentación para aceptar la subordinación en el trabajo entre esposos, entre concubinos, y entre padres e hijos (pp. 109-120), postura que ha sido recogida sin vacilaciones por la jurisprudencia. Más recientemente, la ley N°18.246 de 27 de diciembre de 2007 (art. 3), admite la relación laboral entre concubinos “siempre que se trate de trabajo desempeñado de manera permanente y subordinada”. Y establece una presunción de laboralidad (salvo prueba en contrario) “cuando uno de los concubinos asume ante terceros la gestión y administración del negocio o empresa de que se trate”.

f) En el caso de socios, también en este punto han contribuido los desarrollos de Plá Rodríguez (1978), quien sostiene que, los socios de sociedades de distinta índole (comerciales, de responsabilidad limitada, de hecho, etc.) pueden realizar un trabajo dependiente para la sociedad, y en ese caso acceden -por el trabajo realizado en régimen de relación laboral- a los beneficios establecidos en las normas laborales (pp. 120-130).

A los socios de cooperativas de trabajo se les aplican todas las normas de protección de la legislación laboral y de previsión social, salvo la indemnización por despido en el caso de los socios excluidos (ley N°18.407 de 24 de octubre de 2008, art. 102).

g) Tratándose de artistas, la ley ha reconocido que la actividad puede desempeñarse en forma autónoma o dependiente. La ley N°18.384 de 17 de octubre de 2008 relativa a las actividades de los artistas y de oficios conexos, dispuso que “podrán desarrollarse en relación de dependencia o fuera de ella, sea en forma individual o asociada. Todas ellas estarán amparadas, en lo pertinente, por la legislación del trabajo y la seguridad social”.

En la reglamentación (decreto 266/009, art. 2), se limita la relación de dependencia a la subordinación jurídica (las actividades podrán llevarse a cabo “en relación de dependencia, cuando se verifique una situación de subordinación jurídica”). Se aclara que fuera de la relación de dependencia, el trabajador podrá desempeñar tareas de forma individual como “trabajador no dependiente” (ley N°16.713 de 3 de setiembre de 1995, capítulo IV, título 10), o de forma asociada en cooperativas de artistas y oficios conexos (ley N°18.407 de 24 de octubre de 2008), o en otras figuras jurídicas societarias.

De la normativa analizada precedentemente se desprende que, la cobertura del Derecho del Trabajo en Uruguay abarcó desde los inicios de la legislación social no sólo a los obreros sino también a los empleados. La doctrina acompañó el proceso de expansión, aceptando el carácter de dependiente del personal de dirección, así como más adelante se entendió que el profesional universitario también podía desempeñarse en régimen de subordinación. La inclusión en el campo del Derecho del Trabajo se mantuvo dentro del esquema formal de la existencia subordinación jurídica, criterio recogido en ocasiones, como se acaba de ver, en el texto de la propia ley.

La ley N°20.936 de 13 de febrero de 2025 vino a modificar la línea seguida hasta ese momento por el legislador uruguayo, al alejarse del concepto de subordinación como elemento inclusivo y excluyente, extendiendo la cobertura del Derecho del Trabajo de forma selectiva con un grupo de derechos, respecto de trabajadores autónomos en determinada actividad. La fórmula empleada es distinta. Se establecen derechos aplicables a los trabajadores en un sector específico (reparto o transporte de pasajeros mediante una plataforma digital) sin tener en cuenta la calificación jurídica del vínculo, y se prevén algunos derechos laborales para los trabajadores autónomos que realicen dichas tareas.

2. La protección especial del “trabajo” en la Constitución uruguaya incluye la protección del trabajo autónomo

La Constitución uruguaya protege todo tipo de trabajo, incluyendo el trabajo autónomo y las categorías intermedias entre el trabajo subordinado y el autónomo. A esta conclusión es posible arribar teniendo en cuenta varias disposiciones de la Carta, en particular el art. 53.

El texto del art. 53 de la Constitución en su primer inciso establece: “El trabajo está bajo la protección especial de la ley”. La expresión utilizada por el constituyente “trabajo” es comprensiva de todo tipo de trabajo y no sólo del trabajo subordinado, no correspondiendo al intérprete realizar distingo alguno.

El art. 53 de la Constitución puede ser entonces invocado para sustentar la tesis de que, todo trabajo humano, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el trabajo autónomo, se encuentra -según el mandato constitucional- protegidos de modo especial por la ley. A diferencia de otras disposiciones constitucionales, no se encarga a la ley la protección del trabajo, sino que se indica que el trabajo “está” bajo la protección de la ley y dicha protección tiene carácter “especial”, lo que da cuenta de la importancia que para el constituyente tiene la cuestión del trabajo. Comprende el trabajo autónomo en el sector privado y en el sector público.

El deber de todo habitante de “aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica”, según indica el inciso segundo del mismo art. 53, tampoco alude a una determinada modalidad de trabajo. Dicha disposición, como advierte Casinelli Muñoz (1977, pp. 111-112), no establece un derecho subjetivo a que se proporcione un trabajo, sino un interés legítimo de alcanzar oportunidades de trabajo.

Si bien Cajarville Peluffo (2007) sostiene que el objeto de la protección especial del art. 53 de la Constitución es el trabajo en sí mismo y por sí mismo considerado (el trabajo como hecho social), sin prestar atención a que “se realice para sí o para otro, en relación de

subordinación o sin ella, para una persona física o jurídica, pública o privada, estatal o no” (p. 500), luego no se detiene en la cuestión de la protección del trabajo sin subordinación.

Además del art. 53, otras varias disposiciones constitucionales también abonan la conclusión que se sostiene en esta investigación acerca de la protección constitucional del trabajo autónomo. Los arts. 7, 33, y 36 refieren al “trabajo” sin distinguir, por lo que amparan a todo el trabajo humano, abarcando en consecuencia al trabajo autónomo y al ubicado en las categorías intermedias.

El art. 7 de la Constitución reconoce el derecho de todo habitante de la República a ser protegido “en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad”, no pudiendo ser privado de estos derechos salvo por ley de interés general. La fórmula empleada por el constituyente, relativa al derecho de todo habitante a la protección en el goce su “trabajo”, es comprensiva de todo tipo de trabajo.

La libertad de elección del “trabajo” o “profesión” y la libertad de empresa (libertad de industria y comercio) reconocidas en el art. 36 de la Constitución, también comprenden al trabajo autónomo (“Toda persona puede dedicarse al trabajo, cultivo, industria, comercio, profesión o cualquier otra actividad lícita, salvo las limitaciones de interés general que establezcan las leyes”).

Por su parte el art. 33 de la Constitución mandata a la ley reconocer y proteger el “trabajo” intelectual, del inventor o del artista, sin distinguir la modalidad del trabajo, abarcando en consecuencia al trabajo autónomo (“El trabajo intelectual, el derecho del autor, del inventor o del artista, serán reconocidos y protegidos por la ley”).

Si de acuerdo a la Constitución “El trabajo está bajo la protección especial de la ley” (art. 53), y todo habitante de la República tiene derecho a ser protegido en el goce de su trabajo (art. 7), estas normas dan suficiente fundamento en Uruguay, para la elaboración de un estatuto o normativa que regule algunos derechos y condiciones de trabajo en el caso del trabajador autónomo, como se propondrá más adelante.

Si bien el trabajo subordinado, se encuentra específicamente previsto en la Constitución en inciso primero del art. 54, que encarga a la ley reconocer determinados derechos “a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado”,

la referencia al trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años contenida en el inciso segundo del art. 54 de la Constitución, debe ser interpretada de modo amplio, no limitada al trabajo subordinado teniendo en cuenta los términos que emplea su texto (“El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado”). De lo que se desprende que también el trabajo de las mujeres desempeñado en la modalidad de trabajo autónomo, debe ser especialmente protegido.

Respecto de los derechos colectivos de trabajo previstos en el art. 57 de la Carta (“La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica [...] Declárase que la huelga es un derecho gremial [...]”), por lo general la doctrina ha entendido que dicha disposición está dirigida a los trabajadores “subordinados”, tanto en el sector privado como en el sector público.

Según Cajarville Peluffo (2007), la técnica del constituyente fue considerar la situación jurídica de los “distintos tipos de trabajadores”, señalando que se protege el trabajo “en sí mismo” en el art. 53, y a los trabajadores subordinados en los arts. 54-57, cualquiera sea la índole del sujeto subordinante (público o privado) (pp. 500-501).

En una línea similar, Cassinelli Muñoz (1962) había advertido en la Constitución uruguaya acerca de “un derecho general del trabajo”, aplicable en el sector privado y en el público, postura que reitera años más tarde en 1977, en su exposición en el Cursillo sobre el Derecho del Trabajo y los funcionarios públicos (p. 115). Se trata de normas que comprenden a los trabajadores, incluso a los funcionarios públicos, que entiende también se encuentran abarcados en el art. 57 de la Constitución. Si bien este autor utiliza expresiones genéricas (“los trabajadores en general”), se desprende de sus explicaciones que está haciendo referencia a los trabajadores subordinados, en el ámbito privado y en el público.

Considero que, el texto de la Constitución uruguaya también habilita a comprender a los trabajadores autónomos en los derechos colectivos de trabajo. Si bien por lo general se ha entendido, como se acaba de ver, que el art. 57 de la Constitución que mandata a la ley promover “la organización de sindicatos gremiales”, refiere a los trabajadores subordinados (en el sector privado y público), la disposición no tiene por qué tener dicho límite, pudiendo también aplicar la expresión “sindicatos gremiales” a los sindicatos constituidos por trabajadores autónomos. Sin perjuicio, de la afiliación de los trabajadores autónomos a

sindicatos ya constituidos, integrados por trabajadores subordinados. Por otra parte, la libertad de asociación está reconocida en forma amplia en el art. 39 (“Todas las personas tienen el derecho de asociarse, cualquiera sea el objeto que persigan, siempre que no constituyan una asociación ilícita declarada por la ley”).

El derecho de negociar colectivamente se desprende del inciso primero del art. 57 que establece que la ley promoverá la organización de sindicatos gremiales. El reconocimiento constitucional de los sindicatos gremiales, implica el reconocimiento de negociar colectivamente. Hay como indica Mantero de San Vicente (1998), un reconocimiento tácito de este derecho en el art. 57 inciso primero de la Carta, y además como se trata de un derecho fundamental incluido en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, ingresa por el art. 72 de la Carta (p.248). Como advierte Barbagelata (1973), la “función inmediata” de los sindicatos es la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, por lo que al ordenar la Constitución la promoción de los sindicatos, se está admitiendo la negociación colectiva (p.485). La misma interpretación que se hacía respecto de que el art. 57 de la Carta reconoce el derecho de negociación colectiva de los trabajadores subordinados, puede aplicarse al caso de la negociación colectiva de los trabajadores autónomos.

No hay obstáculos jurídicos para el ejercicio del derecho de huelga, como derecho “gremial” en el caso de los trabajadores autónomos, previsto en el art. 57 inciso tercero de la Constitución, como ha sido reconocido en alguna normativa de los sistemas que se han estudiado en el Capítulo II. Por ejemplo, en el caso del art. L 7342-5 del Código de Trabajo francés que impide tomar represalias contra los trabajadores independientes que prestan tareas mediante una plataforma de conexión electrónica, con motivo de la negativa concertada de prestar servicios para la defensa de los intereses profesionales. Por otra parte, la huelga también es un hecho en el caso de los trabajadores autónomos, como surge, por ejemplo, de las medidas de interrupción de las tareas que llevaron a cabo en Italia trabajadores de plataformas digitales de reparto calificados como autónomos, y descritas por Protopapa (2024, pp. 349-351).

A la fundamentación expuesta cabe agregar el art. 72 de la Constitución que dispone que la enumeración de derechos, deberes y garantías contenida en ella “no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de

gobierno”, por lo que los derechos humanos del trabajo, reconocidos a los trabajadores autónomos en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, ingresan a la Carta.

En la misma postura de fundar los derechos colectivos de los trabajadores autónomos en la Constitución, se encuentra Matías Pérez del Castillo (2016) quien sostiene que la

Constitución regula los derechos fundamentales de asociación, sindicación, de trabajo y de huelga en los arts. 7, 39, 53 y 57 en forma genérica, en relación a “gremios” y sin hacer distinciones respecto de la calificación jurídica de quienes prestan trabajo.

Y concluye afirmando que, de acuerdo a dichas disposiciones y a los arts. 72 y 332 de la Carta “los trabajadores autónomos deben considerarse sujetos activos de esos derechos aun sin reglamentación interna” (p. 143).

Respecto del trabajo de los funcionarios públicos, la Constitución uruguaya contiene normas específicas que lo regulan (arts. 58-65), como, por ejemplo, el mandato a la ley de establecer el Estatuto del Funcionario “sobre la base fundamental de que el funcionario existe para la función y no la función para el funcionario” (art. 59), sin perjuicio de que varias de las disposiciones sobre el trabajo en general ya mencionadas, también se les aplican, y que ha llevado a los autores a sostener, como vimos, que la Constitución contiene un derecho general del trabajo, que comprende a los trabajadores del sector privado y del público (Cassinelli Muñoz 1962, 1977, p.115; Durán, 2021, pp.56-57). Sin embargo, en el denominado por estos autores “derecho general del trabajo” sólo está contenido el trabajo subordinado, en el ámbito público y privado.

En suma, la Constitución uruguaya protege todo tipo de trabajo, que incluye no sólo el trabajo subordinado, sino también el trabajo autónomo y el trabajo que no es subordinado, pero que tampoco es completamente autónomo. Es todo tipo de trabajo, el que está bajo la “protección especial” de la ley. En ese sentido puede hacerse referencia a la “protección general del trabajo humano” en la Constitución uruguaya.

3. ¿Se requiere en Uruguay extender la protección del Derecho del Trabajo a los trabajadores autónomos? ¿En caso afirmativo, cómo se extendería dicha cobertura?

Como hallazgos de esta investigación, se precisó que, los trabajadores autónomos -o por lo menos algunos trabajadores dentro de esta categoría como los trabajadores por cuenta propia-, están insuficientemente protegidos en el sistema uruguayo, lo cual se explicó y desarrolló en el Capítulo anterior. También se encontró que era necesario proteger adecuadamente a los trabajadores de plataformas digitales de servicios, en particular, en las actividades de reparto de bienes y de transporte de pasajeros, situación que modifica la ley N°20.396 de 13 de febrero de 2025 (que aún no ha entrado en vigor) que establece niveles mínimos de protección comprendiendo a los trabajadores autónomos.

Ante las referidas deficiencias en la protección, debe entonces determinarse cómo se extendería la cobertura del Derecho del Trabajo en el derecho uruguayo, si en forma total, o de modo puntual o selectivo con un grupo de derechos, o con la elaboración de categorías intermedias, o con la asignación de un grupo “común” de derechos aplicable a todos los trabajadores.

No parece adecuado aplicar todo el estatuto de protección del Derecho del Trabajo a los trabajadores autónomos, dado que gran parte de los derechos reconocidos a los trabajadores asalariados tienen que ver con el vínculo de subordinación, y por ello sólo pueden tener cabida en la relación laboral. De lo que se trata no es abordar únicamente la situación de aquellos trabajadores que pueden estar erróneamente calificados, o los que se encuentran en la frontera de este Derecho, o tienen vínculos que presentan notas de autonomía y de dependencia, sino también de abarcar a los auténticos trabajadores autónomos. Y en ese caso, la aplicación de todo el estatuto protector carecería de razón.

La extensión de la protección a los trabajadores autónomos en el sistema uruguayo, debería llevarse a cabo a través de la aplicación de un grupo de derechos, tal como ha ocurrido en algunos de los países estudiados. Por ejemplo, en el caso de España con el Estatuto del Trabajador Autónomo, que prevé la aplicación de un grupo de derechos.

La procedencia de la extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo a los trabajadores autónomos con un grupo de derechos, se funda como se explicó en la Constitución uruguaya, que en su art. 53 establece que el “trabajo” está bajo la protección especial de la ley, con una expresión que comprende todo tipo de trabajo y no solo el subordinado.

Por otra parte, los derechos fundamentales en el trabajo contenidos en la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998, resultan aplicables a todos los trabajadores, incluyendo a los trabajadores por cuenta propia, según los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT ya referenciados.

La vigencia de los derechos humanos laborales con relación a los trabajadores autónomos, también brinda sustento jurídico a la postura que se formula en esta investigación. Debe tenerse presente además que, a los trabajadores autónomos se les aplican los derechos de la personalidad (dignidad, privacidad, entre otros).

Todo ello significa que, en el derecho uruguayo hay fundamentos jurídicos suficientes para admitir la protección laboral del trabajo autónomo.

De todos modos, puede sostenerse que, la extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo a los trabajadores autónomos con un grupo de derechos, ya se da en la actualidad en el sistema uruguayo, teniendo en cuenta que, varios Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por el país amparan de acuerdo a su texto, a los trabajadores autónomos. Sin perjuicio de los derechos humanos laborales relativos al trabajo autónomo.

En suma, si bien en el derecho uruguayo existen algunas normas de protección del trabajo autónomo, en especial en materia de seguridad social, y derechos que surgen de Convenios Internacionales de Trabajo ratificados que se aplican al trabajo autónomo, considerando los hallazgos de esta investigación que indican que los trabajadores autónomos requieren de mayor protección, y teniendo en cuenta que, de acuerdo a la Constitución uruguaya, todo “trabajo” y no solo el subordinado se encuentra bajo la protección especial de la ley (art. 53), y que todo habitante de la República tiene “derecho a ser protegido” en el goce de su “trabajo” (art. 7), se propone que se apruebe una normativa específica que establezca niveles mínimos de protección laboral para los trabajadores autónomos, que comprenda derechos individuales y derechos colectivos, lo que brindará mayor protección y seguridad jurídica.

4. El derecho de los trabajadores autónomos a constituir sindicatos, a afiliarse y a negociar colectivamente

Si bien se ha hecho referencia precedentemente al derecho de los trabajadores autónomos de ejercer la libertad sindical y al derecho de negociar colectivamente, el tema merece un análisis particular, teniendo en cuenta que la defensa de los intereses colectivos y la negociación colectiva son relevantes en la mejora de las condiciones de trabajo.

Entiendo que existe fundamentación jurídica que apoya la vigencia del derecho de constituir sindicatos y de negociar colectivamente de los trabajadores autónomos, teniendo en cuenta las normas constitucionales ya analizadas (en particular los arts. 39 y 57), y los Convenios Internacionales de Trabajo núm. 87 y núm. 98 ratificados por el país que comprenden a los trabajadores autónomos. Respecto de los trabajadores autónomos que prestan tareas a través de plataformas digitales de servicios (transporte de pasajeros y entrega de bienes), ya se les ha reconocido en la ley N°20.396 el derecho a ejercer la libertad sindical y a negociar colectivamente.

Los trabajadores autónomos podrán constituir asociaciones o sindicatos que solo agrupen trabajadores autónomos en determinada actividad, o integrarse a un sindicato ya constituido.

Con relación a la negociación colectiva, se debe tener en cuenta, como lo ha hecho la normativa europea, si se violenta o no el derecho a la libre competencia. En el derecho uruguayo, podría invocarse la ley N°20.396 de 13 de febrero de 2025 como antecedente que admite la negociación colectiva de los trabajadores autónomos sin que se considere que implique afectación al derecho a la libre competencia. Aunque habrá que estar a las particularidades de la actividad concreta de que se trate que pueden conducir a una conclusión distinta. Otra dificultad que se presenta en la negociación colectiva de los trabajadores autónomos, es la indeterminación en muchos casos de la contraparte negociadora. Respecto de los efectos o del alcance de los acuerdos colectivos, en principio vincularán solamente a los trabajadores firmantes o a los afiliados a la asociación celebrante, salvo que la ley disponga una solución distinta.

Los trabajadores autónomos en Uruguay han formado asociaciones de distinto tipo. Algunas para defender sus intereses gremiales frente a un dador de trabajo que los contrata en régimen de autonomía. Los acuerdos colectivos celebrados por trabajadores autónomos no son frecuentes en Uruguay. Un obstáculo en la práctica puede provenir de que se pueda interpretar que se trata de una negociación con trabajadores subordinados. De ahí que, a efectos de promover la negociación colectiva de los trabajadores autónomos, debería estar regulada en una ley especial que indicara, entre otras consideraciones, los efectos de los acuerdos. Debe señalarse que se está haciendo referencia a una negociación colectiva en la que participen auténticos trabajadores autónomos, a través de representantes o de asociaciones o sindicatos.

El Instituto Cuesta Duarte planteó en un informe en diciembre del año 2024, la integración de los trabajadores no dependientes en la negociación colectiva. Dicha propuesta parece basarse -según se ha expresado- en la existencia de relaciones de trabajo “disfrazadas” de autonomía, cuestión distinta a la de introducir en el sistema de la ley N°18.566 la negociación de remuneraciones y de condiciones de trabajo de auténticos autónomos.

5. ¿Cómo incide la ley N° 20.396 de 13 de febrero de 2025 en la cuestión de la extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo en Uruguay?

La ley N°20.396 de 13 de febrero de 2025 tiene una relevante incidencia en la cuestión de la extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo en el sistema uruguayo. Ha aparejado la extensión del campo de aplicación del Derecho del Trabajo comprendiendo a trabajadores autónomos en una actividad determinada, a través de una serie de derechos laborales. Los derechos tienen relación con el tipo de actividad de que se trata (por ejemplo, la transparencia de los algoritmos y el derecho a acceder a la información y a obtener una explicación), y con previsiones particulares respecto de la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la seguridad social y la negociación colectiva. El reconocimiento expreso del derecho a negociar colectivamente, si bien alcanza a trabajadores autónomos en una actividad específica, inicia el camino para la aceptación sin vacilaciones, de la aplicación de este derecho a los trabajadores autónomos en cualquier otra actividad.

Con este tipo de soluciones no se crea una fórmula con menor protección, sino que, por el contrario, la extensión de la cobertura tiene por finalidad aportar protección en situaciones antes excluidas de tutela. La ley N°20.396 no creó una categoría de trabajadores con un nivel menor de protección, sino que amparó con un grupo de derechos, a trabajadores que antes carecían de tutela respecto de los derechos reconocidos en la ley. Si bien se han formulado algunos reclamos sosteniendo los trabajadores que se trata de relaciones de trabajo encubiertas, sólo un reducido porcentaje se han presentado ante la justicia laboral, lo que pone de manifiesto la necesidad de asegurar derechos a través de la ley, más allá de la calificación del vínculo.

La ley N°20.396 está señalando el camino para la incorporación en el futuro de nuevos colectivos de trabajadores autónomos a un estatuto protector, integrado con derechos que establezcan un nivel mínimo de protección. Sigue la línea recomendada por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019) en el sentido de asegurar un núcleo de derechos a todos los trabajadores, cualquiera sea su situación laboral, y la postura sostenida por algunos autores como Perulli y Treu (2022), que proponen dejar atrás el análisis caso por caso y asegurar derechos en la normativa a todos los trabajadores, con independencia del tipo de relación (subordinada o autónoma) (pp.63-75).

6. La nueva y distinta extensión del Derecho del Trabajo en Uruguay ¿Un nuevo Derecho del Trabajo?

De acuerdo a lo que viene de exponerse, en la actualidad el Derecho del Trabajo en Uruguay no protege solamente a los trabajadores subordinados, sino que también tutela con un grupo de derechos, a los trabajadores autónomos.

Viene teniendo lugar una nueva y distinta extensión del Derecho del Trabajo en Uruguay, que acompasa la tendencia a nivel internacional que se identificó en el Capítulo III. Nueva, porque no se trata de la misma extensión o expansión del siglo pasado, que en algún momento se había detenido. Y distinta, porque no se extienden todas las protecciones o toda la normativa laboral, sino algunos derechos de modo puntual o selectivo, y porque va más allá de la frontera tradicional de este Derecho.

El núcleo de derechos que se aplican a los trabajadores autónomos, sin perjuicio de aquellos derechos que expresamente les reconozca la ley, estaría integrado por los siguientes:

a) los derechos fundamentales en el trabajo incluidos en la Declaración de la OIT de 1998 con su enmienda de 2022 (libertad sindical y negociación colectiva, abolición del trabajo infantil, eliminación del trabajo forzoso, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y un entorno de trabajo seguro y saludable),

b) los derechos que surjan de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por el país que abarquen a los trabajadores autónomos, teniendo en cuenta el texto del respectivo convenio, incluyendo el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, reconocido en el Convenio núm. 190 aplicable a las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual,

c) los derechos de la personalidad, aplicables a toda persona en el ejercicio de una actividad laboral o profesional.

Sin perjuicio de los derechos humanos laborales referidos a los trabajadores autónomos, reconocidos en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos.

La nueva y distinta extensión del Derecho del Trabajo también ha tenido lugar en Uruguay con la ley N°20.396 de 13 de febrero de 2025, que previó un grupo de derechos laborales, de seguridad social y colectivos respecto de los trabajadores autónomos que prestan tareas de transporte urbano y oneroso de pasajeros o de entrega de bienes, mediante una plataforma digital.

Todo ello implica que sea necesario realizar un ajuste de la definición del Derecho del Trabajo y de su contenido. En Uruguay, el Derecho del Trabajo no consiste más en el campo de derecho que tutela exclusivamente el trabajo subordinado, sino que protege el trabajo humano, incluyendo el trabajo subordinado y otras modalidades de trabajo como el trabajo autónomo, con distintas protecciones.

Ante la interrogante de si se está en presencia de un nuevo Derecho del Trabajo, la contestación es negativa. Tal como se explicó en el Capítulo III de esta investigación, la circunstancia de que a nivel interno de un país el Derecho del Trabajo o la normativa del trabajo haya extendido su cobertura al trabajo autónomo con un núcleo de derechos, no

implica necesariamente que se esté en presencia de un nuevo Derecho del Trabajo. No se tratará más de una construcción jurídica diseñada con relación a un determinado modelo de trabajo y de producción, sino de una estructura jurídica que contiene mecanismos adecuados a las distintas modalidades del trabajo humano que se presentan en la actualidad y que requieren protección.

Es el mismo Derecho del Trabajo con su esencia protectora del trabajo humano, pero ahora no limitada al trabajo subordinado. Un Derecho del Trabajo más protector, en tanto ampara a trabajadores que no accedían a la tutela laboral, aunque los cubra con un núcleo de derechos y no con todo el estatuto protector.

El Derecho del Trabajo ya no podrá ser identificado como un derecho de una determinada “clase”, como en el pasado algunos autores en América Latina postulaban, aunque dicha tesis en Uruguay no encontró mayores apoyos.

Como se expuso en el Capítulo III, el concepto de “justicia social” referido a condiciones de trabajo decente, no abarca sólo al trabajo subordinado, sino que también comprende a otras modalidades de trabajo que demandan protección. Con la extensión en el sistema uruguayo del Derecho del Trabajo con un grupo de derechos a los trabajadores autónomos, no se afectan los fines, ni las funciones de este Derecho. El Derecho del Trabajo siempre tuvo en el régimen uruguayo la finalidad de protección del trabajo subordinado, y seguirá siendo la finalidad principal de este Derecho la protección del trabajo, ahora del trabajo humano sin distingos. La función de mediador o de equilibrio en el conflicto social persiste como tal, brindando un razonable equilibrio en las relaciones entre los actores sociales, vinculados a todas las modalidades de los trabajos.

7. Propuesta de una legislación que reconozca derechos laborales a los trabajadores autónomos

Considero que Uruguay tiene que seguir avanzando en la línea de asegurar derechos a los trabajadores, más allá de la existencia o no de un vínculo de subordinación jurídica, como ha acontecido recientemente con la ley N° 20.396 de 13 de febrero de 2025 respecto

de los trabajadores autónomos que laboran mediante plataformas digitales de entrega de bienes y de transporte urbano y oneroso de pasajeros.

En este sentido, se propone establecer a través de la ley, un grupo de derechos mínimos aplicable a los trabajadores autónomos. En ese grupo de derechos se debería incluir por lo menos, el derecho a percibir el ingreso convenido en la oportunidad pactada, medidas de prevención de seguridad e higiene, cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el ejercicio de la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente.

En la legislación a aprobar se debería facultar al MTSS el control de cumplimiento de todas las normas relativas al trabajo, incluyendo el trabajo autónomo, y a la IGTSS a practicar las inspecciones y las diligencias que se requieran para verificar el cumplimiento de lo dispuesto por la norma.

Habiendo ya aprobado nuestro país una ley sobre derechos mínimos de los trabajadores que desarrollan tareas mediante plataformas digitales (en las actividades de entrega de bienes y de transporte urbano y oneroso de pasajeros) que incluye en el caso de los trabajadores autónomos el derecho a negociar colectivamente, se propone regular en una ley específica la negociación colectiva de los trabajadores autónomos en dichas actividades, previendo con mayor detalle los sujetos negociadores y los efectos de los convenios, entre otros temas. Las soluciones del sistema francés que se analizaron en el Capítulo II, pueden ser un insumo a tener en cuenta.

Se propone modificar la normativa que regula la competencia de la IGTSS) que refiere a “la protección legal de los trabajadores en el empleo” (decreto N° 371/022 de 16.11.2022, art. 1), ampliándola al trabajo autónomo, teniendo en cuenta que ya hay normas en nuestro país que tienen que ver con condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos (decreto 246/024 de 9.9.2024 art. 2 que establece que la política nacional de seguridad y salud en el trabajo se aplica a los trabajadores dependientes e independientes). También correspondería aprobar normas sobre medidas de prevención de riesgos del trabajo adecuadas a las diferentes actividades de trabajo autónomo, y formular políticas públicas que incentiven la adopción de medidas de protección e higiene en las empresas que contratan trabajadores autónomos para la prestación de servicios.

Conclusiones de este Capítulo

En este Capítulo se desarrollaron los fundamentos jurídicos con asiento en la Constitución uruguaya, que sustentan en Uruguay la protección especial del trabajo autónomo en la ley. En particular dicha protección se funda en el art. 53 de la Carta que establece: “El trabajo está bajo la protección especial de la ley” sin distingo alguno, abarcando tanto el trabajo subordinado como el autónomo. A la misma conclusión se llega con lo dispuesto por el art. 7 (derecho de todo habitante de la República a ser protegido en el goce de su trabajo), por el art. 33 (la protección del trabajo intelectual, del autor, del inventor y del artista), y por el art. 36 (libertad de elección del trabajo) de la Constitución, en los que el “trabajo” no está limitado al trabajo subordinado. A diferencia de lo que acontece con el texto del art. 54 de la Carta que está dirigido al trabajo subordinado en el sector privado o público (“en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado”),

Se concluye señalando que el proceso de extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo en Uruguay a trabajadores autónomos con un grupo de derechos ya se ha iniciado, con la aplicación de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Uruguay que amparan -de acuerdo a su texto- a los trabajadores autónomos, y con el reconocimiento en la ley N°20.396 de 13 de febrero de 2025 de un nivel mínimo de protección a los trabajadores que prestan tareas de entrega de bienes y de transporte urbano y oneroso de pasajero a través de plataformas digitales, sin tener en cuenta la calificación de la relación, aunque la extensión con esta ley haya tenido lugar en una actividad determinada.

Sin perjuicio de considerar que la referida extensión de la cobertura ya se ha iniciado, se concluye que se debería aprobar una ley que reconozca un grupo de derechos individuales y colectivos a los trabajadores autónomos, con fundamento en la Constitución (art. 53), que funcione como un piso mínimo de derechos, lo que aportaría una mayor seguridad jurídica y protección. Ello no impide que el trabajador si considera que la relación fue en los hechos de trabajo dependiente, pueda accionar ante la justicia para obtener la calificación laboral de la relación. Se realizaron algunas propuestas de cambios en la legislación en tal sentido, de modo de seguir en el camino del reconocimiento de derechos en la normativa a los trabajadores autónomos.

CONCLUSIONES

1. Estamos transitando una época de grandes transformaciones en las modalidades de los trabajos y en los vínculos que generan. Si bien los cambios se vienen produciendo desde hace muchos años, en años más recientes hay nuevas formas de trabajo que presentan dificultades para quedar calificadas dentro de la figura contrato de trabajo, y vuelven a poner de manifiesto, ahora con más fuerza, las insuficiencias del modelo binario adoptado por el Derecho del Trabajo, que incluye en su ámbito de aplicación al trabajo subordinado y excluye al trabajo autónomo.

La situación del trabajo autónomo en la actualidad es distinta a la del pasado. El trabajo autónomo ha aumentado en distintas regiones por diversas causas. Los cambios culturales han incidido en la elección de algunos trabajadores por modalidades de trabajo con mayor autonomía. La zona gris entre el trabajo autónomo y el subordinado se ha ampliado, con vínculos laborales que tienen notas de subordinación y también de autonomía. Al estar excluido el trabajo autónomo del estatuto protector laboral, el panorama actual es entonces de desprotección de un gran número de trabajadores.

Se plantea entonces, si el Derecho del Trabajo debe seguir protegiendo exclusivamente a los trabajadores subordinados, o si debe extender su cobertura al trabajo autónomo.

2. En esta investigación se identificó una tendencia o corriente a nivel internacional de asignar o reconocer un grupo de derechos laborales a los trabajadores autónomos, y se encontró que dicha corriente se ha mantenido y acentuado en el año 2024.

En el ámbito de la OIT, desde el programa de trabajo decente (1999) puede encontrarse la idea de una protección universal que abarca a todas las modalidades de los trabajos, desarrollada más adelante por la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo (2019) en la propuesta de garantizar a todos los trabajadores con independencia del acuerdo contractual o situación laboral, una “Garantía Laboral Universal” integrada por un núcleo común de derechos, postura reiterada en la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo (2019).

La idea de que algunos derechos laborales tienen que aplicarse a todos los trabajadores, se encuentra en el Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo (2019) que se aplica “a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual”, abarcando a los trabajadores autónomos, y que puede estar señalando un nuevo modelo de norma internacional con un ámbito de aplicación que incluya al trabajo autónomo.

La asignación de derechos a los trabajadores con independencia de su situación laboral también se halla en el Informe realizado por la Oficina Internacional del Trabajo “Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas” (2024), preparatorio de la Conferencia Internacional del Trabajo 113ª. reunión, 2025, en el que se indica que el nuevo instrumento internacional debería “abarcar a los trabajadores, independientemente de su situación laboral”, aunque admitiendo distintas vías para que los trabajadores ejerzan sus derechos (p. 120).

En el ámbito de la Unión Europea, el carácter universal de la protección del trabajo que incluye al trabajo autónomo, puede encontrarse en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, y se aprecia, entre otros, en la Recomendación del Consejo de la Unión Europea sobre el acceso a la protección social de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (2019), y en las Conclusiones del Consejo de la Unión Europea sobre la protección social de los trabajadores por cuenta propia (2023).

Esta corriente o tendencia se acentúa en las dos Directivas de la Unión Europea aprobadas en el año 2024. En la Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, en la nómina de los derechos humanos que las empresas (comprendidas en la Directiva) están obligadas a controlar su cumplimiento en las cadenas de actividades, aparece

el “derecho a disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”, que en el caso de “los trabajadores autónomos” incluye ingresos dignos, vida digna, condiciones de trabajo seguras y saludables, y limitación de la jornada de trabajo.

Por su parte la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, contiene un conjunto de derechos de tipo laboral, aplicables a las personas que realizan trabajo en plataformas, con independencia de la naturaleza de la relación contractual.

3. Otro hallazgo de esta investigación, es haber precisado que, ante los cambios en la organización del trabajo, los sistemas de los cinco países estudiados (España, Francia, Italia, Reino Unido y Chile) reaccionaron con normas de protección del trabajo autónomo a través de la asignación de un grupo de derechos.

En algunos, se trató de una normativa general del trabajador autónomo (España), en otros, se elaboraron normas específicas, referidas a trabajadores autónomos que prestan tareas mediante plataformas digitales en alguna actividad particular (por ejemplo, reparto en Italia, y reparto y transporte de pasajeros en Francia y Chile). Y en el Reino Unido, se recurrió a la categoría de “worker”, creada por la legislación, para asignar algunos derechos a trabajadores de plataformas digitales, y a otros trabajadores que puedan encontrarse en una situación intermedia entre el trabajo autónomo y el subordinado.

4. También se encontró que, en varios de los países estudiados se ha previsto una “categoría intermedia” o tercera categoría, que difieren en el contenido y en la solución jurídica que se recoge en ellas. Mientras que el trabajador autónomo económicamente dependiente en España constituye una categoría con requisitos rígidos y la asignación de derechos especialmente diseñados, en el Reino Unido la categoría de “worker” aparece más flexible y admite que queden abarcados en ella distintos tipos de vínculos de trabajo, con la asignación de algunos derechos laborales. Y en Italia la hetero-organización, más que una categoría intermedia, remite a la aplicación de la normativa laboral.

La categoría de “worker” en el Reino Unido parece la solución que mejor se ajusta a una noción de categoría intermedia, en tanto a través de ella se accede a algunos derechos laborales, y no está diseñada para una actividad específica.

5. Se concluye sosteniendo que la corriente precisada a nivel internacional y en los países estudiados, da cuenta de una extensión de la cobertura de la normativa laboral que es distinta a la tendencia expansiva del Derecho del Trabajo del siglo pasado, cuando se extendía todo el estatuto protector a trabajadores antes excluidos. Y va más allá de la frontera tradicional.

En ese sentido puede sostenerse que, se trata de una nueva y distinta tendencia de extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo, que se expande atravesando la antigua frontera, con un grupo de derechos.

6. Se encontró que en Uruguay la “subordinación” si bien sigue siendo la nota distintiva del contrato de trabajo, la llave de paso para quedar dentro de la cobertura del Derecho del Trabajo es la existencia de un contrato de trabajo (o de una relación de trabajo), requiriendo además de la subordinación, un trabajo personal, oneroso y por cierto tiempo.

En el análisis de la evolución de la subordinación, no se encontraron cambios sustanciales, salvo en lo que tiene que ver con la jurisprudencia mayoritaria respecto de trabajadores que prestan servicios de transporte de pasajeros a través de plataformas digitales, en los que se “interpreta” o adecua la noción de subordinación al trabajo con algoritmos.

7. Los trabajadores autónomos se encuentran excluidos de la cobertura del Derecho del Trabajo en Uruguay, aunque acceden a prestaciones de seguridad social. No hay una definición precisa de trabajo autónomo, salvo las que aparecen en normas de la seguridad social. La diversidad en la integración de la categoría de trabajador autónomo, dificulta la precisión de la noción.

Teniendo en cuenta el concepto de subordinación, el trabajador autónomo es aquel trabajador que no está sometido a órdenes en la ejecución de la labor, utiliza criterios organizativos propios, y asume los riesgos del trabajo. La existencia de “control” en la ejecución de la labor, o la “coordinación” no implican necesariamente subordinación, admitiendo algunos trabajos autónomos cierto control o coordinación.

8. Uno de los principales hallazgos de esta investigación es haber precisado un aumento del trabajo por cuenta propia en los últimos años en Uruguay (2017-2023), y que existen deficiencias en la protección.

Ante el aumento del trabajo autónomo y las deficiencias en materia de protección, se concluye que se requiere una mayor protección del trabajo autónomo. En consecuencia, se propone que, por ley, se reconozca un grupo de derechos laborales a los trabajadores autónomos, que incluya derechos individuales y colectivos. Sin perjuicio de los derechos personalísimos que asisten a todos los trabajadores como personas.

De esta forma, no sólo se ampara a aquellos trabajadores con vínculos en los que aparecen notas de subordinación y autonomía, sino también al auténtico autónomo. El reconocimiento por ley de derechos laborales a los trabajadores autónomos les asegura un núcleo de derechos, sin que tengan que recurrir a la justicia a reclamar la calificación del vínculo como laboral. No resulta posible aplicar todo el estatuto protector laboral, dado que el trabajo autónomo presenta diferencias con el trabajo subordinado, y muchas protecciones laborales están diseñadas para el trabajo que se presta en forma dependiente.

9. Se funda la protección del trabajo autónomo en la Constitución uruguaya, en particular en el art. 53 que establece que el “trabajo” está bajo la protección especial de la ley, sin efectuar distingo alguno, por lo que abarca al trabajo autónomo. Asimismo, el art. 7 de la Constitución dispone que todo habitante de la República tiene derecho a estar protegido en el goce de su “trabajo”, sin hacer referencia a una modalidad específica, por lo que el trabajador autónomo tiene derecho a estar protegido en el goce de su trabajo.

Se concluye afirmando que, la protección del trabajo en el caso de los trabajadores autónomos tiene asiento en la Constitución uruguaya (art. 53), por lo que la ley debe proteger especialmente este trabajo. Ello implica que Uruguay, siguiendo lo dispuesto por la Constitución, deba establecer en la ley la protección laboral del trabajador autónomo.

10. También se fundaron los derechos colectivos de los trabajadores autónomos en la Constitución uruguaya en los arts. 39 y 57. La noción de “sindicatos gremiales” que el art. 57 de la Constitución mandata a la ley promover, no tiene que hacer referencia exclusivamente a los sindicatos constituidos por trabajadores subordinados. El derecho a negociar colectivamente deriva del reconocimiento de los sindicatos, como lo ha entendido la doctrina uruguaya, pudiendo en consecuencia aplicar el mismo razonamiento al caso de la negociación colectiva de los trabajadores autónomos. Y por el art. 39 de la Carta se consagra en forma amplia la libertad de asociación.

Se concluye sosteniendo que el derecho a ejercer la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente de los trabajadores autónomos en Uruguay surge de la aplicación de los Convenios Internacionales de Trabajo núm. 87 y núm. 98, que abarcan a los trabajadores autónomos, y de los arts. 39 y 57 de la Constitución. Ello significa que, de acuerdo a dichas normas, los trabajadores autónomos tienen habilitada la negociación colectiva de condiciones de trabajo. Lo que no implica que, de todos modos, sea conveniente regular en la ley la negociación colectiva de los trabajadores autónomos, para promoverla y prever algunas particularidades.

11. En el caso de los trabajadores que desarrollan tareas de entrega de bienes o de transporte de pasajeros mediante plataformas digitales, se encontró que la situación era de desprotección laboral, y que ha variado con la ley N° 20.396 de 13 de febrero de 2025 que asegura a los trabajadores autónomos en dicha actividad, un grupo de derechos, entre los que se encuentra la cobertura del seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a cargo de las empresas de plataformas digitales. La ley entrará en vigencia a los noventa días de su promulgación, que tuvo lugar el 13 de febrero de 2025.

La inclusión de los trabajadores autónomos que desarrollan tareas mediante plataformas digitales en la ley N° 16.074 de accidentes de trabajo y enfermedades, dispuesta por la ley N° 20.396 (art. 17) es relevante, y es indicativa de la mejora en la protección, dado que permite que, aun cuando la empresa no haya contratado el seguro, si ocurre un accidente de trabajo el trabajador tenga acceso a la asistencia médica y al pago de las indemnizaciones por el BSE (art. 8, ley N° 16.074). Ello significa, que la sola inclusión de estos trabajadores en la ley N° 16.074, implicó la protección ante el riesgo de sufrir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, aunque la empresa titular de la plataforma digital, incumpliendo la ley no contrate el seguro.

12. Otro hallazgo de la investigación refiere a las distintas fórmulas empleadas por el legislador uruguayo para extender la cobertura de la normativa laboral. Se encontró que, por lo general, se dispuso la aplicación de la normativa laboral sin pronunciarse sobre la naturaleza de la relación, y en algunos casos, se reconoció el carácter de dependiente y la aplicación en consecuencia de dicha normativa. A algunos trabajadores se los excluyó de algunos derechos, a los que luego fueron accediendo.

La fórmula de extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo en Uruguay cambia con la ley N°20.396 de 13 de febrero de 2025, que incluye la asignación de un grupo de derechos a los trabajadores “autónomos” en determinada actividad. Se trata de un mecanismo diferente porque va más allá de la frontera de la subordinación, y a estos trabajadores no se les aplica toda la normativa laboral, sino un grupo de derechos. Esta ley abre el camino para futuras normas laborales que abarquen a los trabajadores autónomos.

La ley N°20.396 no creó una categoría intermedia entre el trabajo subordinado y el autónomo, porque no tiene alcance general, sino limitado a una actividad específica. Se trata de una “categoría especial de trabajo autónomo”, por la que los trabajadores autónomos comprendidos en ella acceden a un grupo de derechos.

13. Teniendo en cuenta que varios Convenios Internacionales de Trabajo ratificados se aplican -de acuerdo a su texto- a los trabajadores autónomos, y que la ley N°20.396 de 13 de febrero de 2025 reconoce un grupo de derechos laborales a los trabajadores autónomos, aunque en determinada actividad, se concluye que, en el sistema uruguayo, se ha extendido la cobertura del Derecho del Trabajo a los trabajadores autónomos, en forma selectiva con un grupo de derechos.

El Derecho del Trabajo en Uruguay, ya no podrá ser definido como la rama del derecho que protege el trabajo dependiente, sino como el campo del derecho que protege el trabajo humano, con distintos niveles de protección.

14. La extensión de la cobertura del Derecho del Trabajo a los trabajadores autónomos a través de un grupo de derechos laborales, no afecta los fines ni las funciones de este Derecho.

El Derecho del Trabajo en Uruguay continuará teniendo carácter esencialmente protector, amparando ahora no sólo a los trabajadores subordinados, sino también a los trabajadores autónomos, con algunos derechos. La finalidad de este Derecho de protección del trabajo y de asegurar condiciones dignas de trabajo se mantiene, con una noción de justicia social más amplia, no reducida al trabajo subordinado. La función de mediador en el conflicto social persiste, aportando un razonable equilibrio en las relaciones entre los actores sociales, vinculados a todas las modalidades de los trabajos.

15. Considerando los hallazgos de esta investigación, en concreto se propone:

1) Aprobar una ley que prevea, para los trabajadores autónomos, un grupo de derechos laborales, que incluya derechos individuales y derechos colectivos, con fundamento en el art. 53 de la Constitución que establece que el “trabajo” está bajo la protección especial de la ley comprendiendo así al trabajo autónomo, y en el art. 7 que reconoce el derecho de todo habitante de la República a ser protegido en el goce de su “trabajo”, y con fundamento en lo que refiere a los derechos colectivos en los arts. 39 y 57 de la Carta, y en la que se disponga el control de cumplimiento por el MTSS.

No se descarta que el legislador opte por establecer una categoría intermedia, similar a la de “worker” del Reino Unido, por la que se accedan a algunos derechos laborales, y en la que puedan ingresar los trabajadores autónomos.

2) Regular por ley con mayor detalle la negociación colectiva de los trabajadores autónomos que prestan tareas de entrega de bienes o de transporte de pasajeros a través de plataformas digitales prevista en la ley N°20.396, con la finalidad de promover este tipo de negociación.

Referencias bibliográficas

- Anuario de Jurisprudencia Laboral (2016). FCU.
- Auvergnon P. (2016). *Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral*.
<https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/revistaderechosocialyempresa/article/view/6153/4345>
- Barassi, L. (1901). *Il contratto di lavoro nel Diritto positivo italiano*. Societa Editrice Libreria.
- Barbagelata, H. H. (1973). En Estudios sobre la negociación colectiva en memoria de Francisco de Ferrari. *Evolución de la negociación colectiva en el Uruguay*. (pp 478-502)
- Barbagelata, H. H. (1978). *Derecho del trabajo*. T I, VI. Introducción.
- Barbagelata, H. H., Plá Rodríguez, A., Alonso Olea, M., Caldera, R., Däubler, W., Javillier, J. C. y Russomano, M. V. (1989). *Panel del 10.4.89* [Participación en Panel] En El futuro del Derecho del Trabajo. X Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Montevideo.
- Barretto Ghione H. (2024). El derecho laboral en las plataformas digitales de trabajo. En *The quest for labour rights and social justice. Work in changing world*, Mocella, M. & Sychenko E. (Editors) pp 254-269.
- Bertranou F & Saravia L (2009). Trabajadores independientes y la protección social en América Latina: desempeño laboral y cobertura de los programas de pensiones. En

- F. Bertranou (Coord) *Trabajadores independientes y protección social en América Latina*. (pp 7-33) BPS. OIT.
- Castello, A. (2012). Fines y funciones. En *Derecho del Trabajo* T. I (Juan Raso Delgue, Director, Alejandro Castello, Coordinador). FCU.
- Castello, A. (2012). Evolución del trabajo autónomo en Uruguay. 4° Congreso de Derecho Laboral y Relaciones del Trabajo, Mendoza. https://www.adapt.it/boletinespanol/docs/castello_ba.pdf
- Castello, A. (2015, abril-junio). Retorno a la tendencia expansiva del Derecho del Trabajo. La reducción del trabajo autónomo. *Revista Derecho del Trabajo*, 3(7), 131-142.
- Castello, A. (2024). Profesionales Universitarios. En *Derecho del Trabajo* T. III (Juan Raso Delgue, Director, Alejandro Castello, Coordinador). FCU.
- Centro de Investigaciones Económicas (CINVE). Informalidad de trabajadores no dependientes y normativa reciente para su reducción en Uruguay. *Observatorio de Seguridad Social. Informe n° 6. 2019.* [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Sexto%20informe%20trimestral%20\(16\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Sexto%20informe%20trimestral%20(16).pdf)
- Comisión de las Comunidades Europeas (1997, abril 16). *Libro Verde. Cooperación para una nueva organización del trabajo.* <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:51997DC0128&from=EN>
- Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social, Parlamento del Uruguay. Cámara de Representantes. Secretaría. Carpeta N°2982 de 2024. Repartido N°1797. Mayo de 2024. Protección Laboral de los Trabajadores de Plataformas Digitales. Versión taquigráfica de la reunión realizada el 10 de abril de 2024.
- Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social, Parlamento del Uruguay. Cámara de Representantes. Secretaría. Carpeta N°4246 de 2024. Repartido N°1089. Abril de 2024. Protección Laboral de los Trabajadores de Plataformas Digitales. Versión taquigráfica de la reunión realizada el 16 de mayo de 2024, y 22 de mayo de 2024
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo (2019, mayo). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas*

- y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral (Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, n.º 20). OIT.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/f2da9fd1-409a-4c34-a98f-665daff81c8d/content>
- Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*. OIT.
<https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/informeFtrabajoprometedor>
- Consejo de la Unión Europea (2019, 8 de noviembre). *Recomendación del Consejo de 8 de noviembre de 2019 relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia*. (DOUE N° 387, 15 noviembre 2019).
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2019-70048>
- Consejo de la Unión Europea (2023, 9 de octubre). *Conclusiones del Consejo sobre la protección social de los trabajadores por cuenta propia* (n.º 13934/23).
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13934-2023-INIT/es/pdf>
- Córdova, E. (1997). El papel de la industrialización y el principio de subordinación en la evolución de la legislación laboral. En *Evolución del Pensamiento Juslaboralista. Estudios en Homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata* (pp. 123-136). FCU.
- Cruz Villalón, J. (2013). El trabajo autónomo económicamente dependiente en España. Breve valoración de su impacto tras algunos años de aplicación. *Documentación Laboral*, (98), 19-36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4459704>
- Cruz Villalón, J. (2017). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Tecnos.
- Deakin, S. (2023). El futuro del Derecho del Trabajo. En C. Mangarelli (Coord.), *La investigación jurídica y el Derecho del Trabajo. Ciclo de Conferencias dictadas por el Profesor Simon Deakin* (pp. 37-71). Universidad de la República; FCU.
- De Ferrari, F. (1968). *Derecho del Trabajo* (2a. ed., Vol. 1). Depalma.
- De Ferrari, F. (1969). *Derecho del Trabajo* (2a. ed., Vol. 2). Depalma.
- De La Cueva, M. (1975). *Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa.

- Duran, B. (2021). *Derecho General del Trabajo y su aplicación a los funcionarios públicos*. Cuadernillos de la Fundación Electra.
- Ermida Uriarte, O. (1983). El concepto de subordinación y dependencia en el derecho laboral y de la seguridad social. *Revista tributaria*, 10(52), 5-22.
- Ermida Uriarte, O. (2006). La recomendación de la OIT sobre la relación de trabajo (2006). *Derecho Laboral*, 69(233), 673-683.
- Ermida Uriarte, O. & Hernández Álvarez, O. (2002). Crítica a la subordinación. *Derecho Laboral*, 45(206), 225-251.
- Freedland, M. (1999). *Workers' Protection. United Kingdom National Study for the ILO*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40dialogue/documents/genericdocument/wcms_205386.pdf
- Freedland, M. & Kountouris, N. (2011). The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. En *The Idea of Labour Law*, Davidov, G. & Langille, B. (Editors), (pp. 190-208). Oxford, University Press.
- Freedland, M., & Prassl, J. (2017). Employees, workers and the “sharing economy”. Changing practices and changing concepts in the United Kingdom. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 6(1-2), 16-29. https://www.researchgate.net/publication/320883863_Employees_workers_and_the_'sharing_economy'_Changing_practices_and_changing_concepts_in_The_United_Kingdom
- Frugoni, E. (28 de mayo de 1913). Jornada de 8 horas. Discurso central. <https://www.cuestaduarte.org.uy/documentos/discurso-de-emilio-frugoni-en-la-discusion-parlamentaria-sobre-la-ley-de-8-horas>
- Gamonal, S. (2019). El futuro del derecho del trabajo: Una mirada desde el Sur. En *Latin American legal Studies*. https://www.researchgate.net/publication/337118062_El_futuro_del_derecho_del_trabajo_Una_mirada_desde_el_Sur
- García Máñez, E. (1998). *Filosofía del derecho*. Porrúa.

- Garmendia, M. (2013, julio-setiembre). Ámbito subjetivo de aplicación del Derecho del Trabajo. *Derecho Laboral*, 56(251), 437-455.
- Gauthier, G. (2024). *Plataformas digitales, relaciones laborales y diálogo social*. Universidad de Panamá, Escuela Interamericana de Diálogo Social, Tripartismo y Resolución de Conflictos.
- Gauthier, G. (2016). Economía compartida, “crowdworking” y Derecho del Trabajo. En G. Gauthier (Coord) *Disrupción, economía compartida y derecho. Enfoque jurídico multidisciplinario* (pp. 109-127). FCU.
- Goldin A. (2019). El Derecho del Trabajo, hoy: tendencias y desafíos. En *El trabajo en la economía de plataformas*. Lucas Caparrós y Héctor O. García (Coordinadores). Ediar.
- Goldin, A. (2020) *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*. Naciones Unidas. Cepal. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45614-trabajadores-plataforma-su-regulacion-la-argentina>
- Goldin, A. (2021). Segmentación tutelar o nueva expansión del ámbito de cobertura del Derecho del Trabajo y la protección social. *Revista Jurídica del Trabajo*, 2(4), 94-119. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/78>
- Goldin, A. (2024). La evolución expansiva del sistema de protección del trabajo humano y las normas internacionales. En *Derecho del Trabajo. Desafíos contemporáneos de la tutela colectiva e individual. Estudios en homenaje al profesor Alfredo Villavicencio Ríos*. (pp 219-235). Palestra. PUCP.
- Grau, E. (2007). *Interpretación y aplicación del derecho*. Dykinson.
- Grzetich, A. y Fernández, H. (1999). *Situaciones de trabajo y protección de los trabajadores. Estudio nacional uruguayo*. <https://www.ilo.org/es/resource/situaciones-de-trabajo-y-proteccion-de-los-trabajadores-estudio-nacional>
- Harris, S. D. & Krueger, A. B. (2015, December). *A Propolsal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”*. The Hamilton Project.

https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_fir st_century_work_krueger_harris.pdf

Hernández Rueda, L. (1989, 9-13 de abril). Sobre el futuro del Derecho del Trabajo. En *El futuro del Derecho del Trabajo* (pp. 1-6). X Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Montevideo.

Hoyos, A. (1997). El ocaso del elemento utópico en el Derecho del Trabajo. En *Evolución del Pensamiento Juslaboralista. Estudios en Homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata* (pp. 207-213). FCU.

Hueck, A. & Nipperdey, H.C. (1963). *Compendio de Derecho del Trabajo*. (Trad. Miguel Rodríguez Piñero y Luis Enrique De La Villa). Revista de Derecho Privado (Obra original publicada en 1960).

Instituto Cuesta Duarte (2022, diciembre). *Trabajo en plataformas digitales*. Informe Jurídico. <https://www.cuestaduarte.org.uy/documentos/trabajo-en-plataformas-digitales>

Instituto Cuesta Duarte (2024, diciembre). *Cambios en el mundo del Trabajo, su impacto en la negociación colectiva y la organización sindical* https://cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2024-11/Cambios%20en%20el%20mundo%20del%20trabajo%2C%20su%20impacto%20en%20la%20negociaci%C3%B3n%20colectiva%20y%20la%20organizaci%C3%B3n%20sindical_%C3%BA%20alt.ver%20%281%29.pdf

Instituto Nacional de Estadística. Anuario estadístico nacional 2023. Volumen N°100 <https://www.gub.uy/instituto-nacional-estadistica/comunicacion/publicaciones/anuario-estadistico-nacional-2023-volumen-n-100/anuario-estadistico>

Javillier, J. C. (1997). Hacia un nuevo Derecho del Trabajo. En *Evolución del Pensamiento Juslaboralista. Estudios en Homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata* (pp. 215-227). FCU.

- Jeammaud, A. (2000). Direito do Trabalho em Transformação: Tentativa de Avaliação. En A. Jeammaud, R. Da Silva Fragale Filho & J. L. de Rezende Alvim, *Trabalho, Cidadania & Magistratura* (pp. 1-30). Trabalhistas.
- Jeammaud, A. (2000). A Questão do Futuro do Direito do Trabalho. Visão da Europa. En A. Jeammaud, R. Da Silva Fragale Filho & J. L. de Rezende Alvim, *Trabalho, Cidadania & Magistratura* (pp. 31-60). Trabalhistas.
- Jeammaud, A. (2020, avril). Le régime des travailleurs de plateforme en droit français. *Le Droit Ouvrier*, (861), 181-214.
https://ledroitouvrier.cgt.fr/IMG/pdf/202004_doctrine_jeammaud.pdf
- Jeammaud, A. (2022). El futuro del Derecho del Trabajo. En C. Mangarelli (Coord.), *Ciclo de Conferencias dictadas por Antoine Jeammaud* (pp. 83-101). Universidad de la República, Facultad de Derecho; FCU.
- Jeammaud, A. (2024). L'extension de la couverture du droit du travail en France. (fihals04932155f). *HAL SHS Sciences humaines et sociales*, 1-17.
<https://shs.hal.science/halshs-04932155v1/document>
- Kahn-Freund, O. (1987). *Trabajo y derecho* (Trad. J. M. Galiana Moreno). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (España). (Obra original publicada en 1983)
- Kelsen, H. (2008). *Teoría pura del derecho*. (Trad. M. Nilve). Eudeba. (Obra original publicada en 1934).
- Klüver, C. (2019). Trabajadores por cuenta propia. Su comportamiento ante el monotributo. *Asesoría general en seguridad social. Comentarios de seguridad social n° 66*.
<https://www.bps.gub.uy/bps/file/16804/1/trabajadores-por-cuenta-propia-su-comportamiento-ante-monotributo.-c.-kluver.pdf>
- Krotoschin, E. (1978). *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*. Depalma.
- Lanzilotta, B. (2009). El empleo por cuenta propia y la cobertura de seguridad social en Uruguay. En F. Bertranou (Coord.) *Trabajadores independientes y protección social en América Latina*. (pp 7-33) BPS. OIT.

- Lenaerts, K., Adam, S. & Van de Velde-Van Rumst, P. (2023). The European Court of Justice and the Two Lighthouse Functions of Social Law in the European Legal Space. En *The Lighthouse Function of Social Law. Proceedings of the ISLSSL XIV European Regional Congress Ghent 2023*. Y. Jorens (Editor), (pp. 3-30). Springer.
- Leyton García J. & Azócar Simonet R (2022). Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile, introducida al código del trabajo por la ley nro 21.431. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 3(7), 162–195. <https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/126>
- López Terrada, E. (2023). Convenios colectivos de trabajadores autónomos y derecho de la competencia: nuevas directrices europeas. *Trabajo y Derecho*, (18), 1-24. LA LEY <https://roderic.uv.es/items/41f68f16-efcd-4241-ada7-3c824828e72a>
- Lyon-Caen, G. (1997). ¿Derecho del Trabajo o Derecho del Empleo? En *Evolución del Pensamiento Juslaboralista. Estudios en Homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata* (pp. 265-284). FCU.
- Martín Valverde, A. & García Murcia, J. (2021). *Derecho del Trabajo*. Tecnos.
- Miaille, M. (2014). Redistribuir por medio do Direito? (Trad. L. Alvim. Revisión de Trad. R. Fragale Filho). *CONFLUÊNCIAS. Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito*, 16(2), 11-15. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/34457-Texto%20do%20Artigo-115558-1-10-20150126.pdf>
- Ministerio de Desarrollo Social. Proporción de trabajadores por cuenta propia sin local. Total país. <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/indicador/proporcion-trabajadores-cuenta-propia-sin-local-total-pais>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Unidad Estadística del Trabajo y Seguridad Social (2020, octubre). *Aproximación territorial a la situación del mercado de trabajo 2019-2020: Informe Técnico*. <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/datos-y-estadisticas/estadisticas/aproximacion-territorial-situacion-del-mercado-trabajo-2019-2020>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2024, diciembre). Información sobre la cantidad de trabajadores cuentapropistas en el período 2006-2023, Unidad Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (Chile) (2024, mayo). Informe aprobado por el Consejo Superior Laboral. Evaluación Implementación de la ley 21.431 que modifica el Código de Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. https://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Informe_Implementacion_Ley21.431_CSL2024.pdf

Monereo Pérez, J.L. & López Insua, B.d.M. (2024). Trabajo a través de plataformas y modelos de regulación jurídica. En *Las nuevas formas de trabajo. Retos y oportunidades para la laboralización de las prestaciones profesionales*. (J.L. Monereo Pérez, S. Perán Quesada (Directores) (pp.71-104). Comares.

OCDE (2019). *Perspectivas de empleo de la OCDE para 2019. El futuro del trabajo*. https://www.oecd.org/es/publications/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00.html

Oficina Internacional del Trabajo (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_823119.pdf

Oficina Internacional del Trabajo (2024). *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas* (ILC.113/Informe V (1). Conferencia Internacional del Trabajo, 113.^a reunión, 2025. OIT. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILC113-V%281%29-%5BWORKQ-231121-002%5D-Web-SP.pdf>

Ojeda Avilés, A. (2010). *La deconstrucción del Derecho del Trabajo*. LA LEY.

Palomeque López, M.C. & Álvarez de la Rosa, M. (2009). *Derecho del Trabajo*. Ramón Areces.

Palomo Vélez, R., Contreras Vásquez, P., Jofré Bustos, M.S. & Sierra Herrero, A. (2022). El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos

- problemas conexos. *Revista Latinoamericana de Derecho Social. UNAM.* (35), 59-99. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/17272>
- Pélissier, J., Lyon-Caen A., Jeammaud, A. & Dockes, E. (2004). *Les grands arrêts du droit du travail.* Dalloz.
- Pélissier, J., Supiot, A. & Jeammaud, A. (2006), *Droit du travail.* Dalloz
- Pérez del Castillo, M. (2016). Trabajadores autónomos y Derecho colectivo del trabajo. En G. Gauthier (Coord) *Disrupción, economía compartida y derecho. Enfoque jurídico multidisciplinario* (pp. 129-149). FCU.
- Pérez del Castillo, S. y Rodríguez Acúe A. (2020). *Derecho de la seguridad social.* FCU.
- Perulli, A. (2021). *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del Diritto del Lavoro.* G. Giappichelli.
- Perulli, A. (2022). Una critica del lavoro autónomo. *Lavoro e Diritto*, 36(1), 201-228. <https://www.adalbertoperulli.it/wp-content/uploads/2022/04/Una-critica-del-lavoro-autonomo.pdf>
- Perulli, A. (2023). À la recherche d'une nouvelle justification pour le droit du travail. En *L'avenir du droit du travail. Perspectives internationale et comparée.* F. Géa & B. Palli (Coordinadores) (pp. 65-77). Bruylant.
- Perulli, A. & Treu, T. (2022). "*In tutte le sue forme e applicazioni*". *Per un nuovo Statuto del lavoro.* G. Giappichelli.
- Plá Rodríguez, A. (1973) En Estudios sobre la negociación colectiva en memoria de Francisco de Ferrari. *Régimen Legal vigente en el Uruguay en materia de convenios colectivos.* (pp 503-540).
- Plá Rodríguez, A. (1975). *Los principios del Derecho del Trabajo.* MBA.
- Plá Rodríguez, A. (1978). *Curso de Derecho Laboral: T. 2, Vol. 1. Contrato de Trabajo.* Acali.
- Plá Rodríguez, A. (1978, abril-junio). El Derecho del Trabajo en América Latina. Sus crisis y sus perspectivas. *Derecho Laboral*, 21(110), 137-154.

- Plá Rodríguez, A. (1979). *Curso de Derecho Laboral*: T. 1, Vol. 1. *Introducción al derecho del trabajo*. Acali.
- Plá Rodríguez, A. (1997). La actual coyuntura del Derecho Laboral. En *Evolución del Pensamiento Juslaboralista. Estudios en Homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata* (pp. 381-394). FCU.
- Podetti, H. A. (1997). Un destino para el Derecho del Trabajo. En *Evolución del Pensamiento Juslaboralista. Estudios en Homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata* (pp. 395-418). FCU.
- Protopapa, V. (2024). It's Strategic! Riders, Unions, and Litigation in Italy. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 40(3), (347-372).
- Raso Delgue, J. & Castello, A. (2012). El trabajador. En *Derecho del Trabajo* T. III (Juan Raso Delgue, Director, Alejandro Castello, Coordinador). FCU.
- Raso Delgue J. (2016, abril-junio). La economía virtual. Nuevos retos para el Derecho del trabajo. *Derecho Laboral*, 59 (262), 269-280.
- Rawling, M., & Kaine, S. (2018, February 13). A new definition of 'worker' could protect many from exploitation. *The Conversation*. <https://theconversation.com/a-new-definition-of-worker-could-protect-many-from-exploitation-91083>
- Rivas. D. (1993). Los indicios del trabajo subordinado en la jurisprudencia laboral. En *Revista Judicatura* (pp 73-89) noviembre 1993, n° 36.
- Rivas D. (1996). *La subordinación. Elemento distintivo del contrato de trabajo*. FCU
- Rodríguez Azcúe, A. (2016). Economía colaborativa: cobertura de la seguridad social. En G. Gauthier (Coord) *Disrupción, economía compartida y derecho. Enfoque jurídico multidisciplinario* (pp. 151-167). FCU.
- Rodríguez Fernández, M. L. (2020, diciembre 16). *El futuro del trabajo y la cobertura de la Seguridad Social contributiva. Relaciones de trabajo no estándar, el trabajo a través de plataformas digitales y la cobertura de la seguridad social* [Presentación de Power Point]. CESS. <https://cess.gub.uy/sites/default/files/2021->

[01/El%20futuro%20del%20trabajo%20y%20la%20cobertura%20de%20la%20Seguridad%20Social%20contributiva.pdf](#)

- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2019). Todos eran mis hijos: el Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo. *Derecho & Sociedad*, (53), 185-205.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21800>
- Rojo Torrecilla, E. (2024). Directiva UE: Mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 5(13), 228–255.
<http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/195>
- Romagnoli, U. (1997). El Derecho del Trabajo: ¿qué futuro? En *Evolución del Pensamiento Juslaboralista. Estudios en Homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata* (pp. 431-441). FCU.
- Romagnoli, U. (2016). Introducción: El futuro del Derecho del Trabajo no será el que una vez fue. *Revista de Administración Pública*, (47), 157-163.
<https://revistas.upr.edu/index.php/ap/article/view/5178>
- Rosenbaum Carli, F (2021). *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*. Aranzadi.
- Rosenbaum Rimolo J. (2021). La redefinición del ámbito de aplicación del derecho del trabajo.<https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-39-68.pdf>
- Rossi, R. (2014). La Recomendación N° 198 de OIT sobre determinación de la relación de trabajo: impacto en la jurisprudencia uruguaya. *Derecho Laboral* 57(256), 609-634.
- Sanguinetti Raymond, W. (2022). La construcción de un nuevo derecho transnacional del trabajo para las cadenas globales de valor. En (W. Sanguinetti Raymond & J. B. Vivero Serrano. Directores). *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*.
- Santoro Pasarelli, G. (2005). La dependencia económica y la nueva frontera del Derecho del Trabajo. En *La subordinación o dependencia en el contrato de trabajo: en el proceso de transformación de la empresa* (pp. 79-105). Gobierno de Chile; Lexis Nexis.

- Santoro Passarelli, G. (2013). El trabajo autónomo económicamente dependiente en Italia. *Documentación Laboral*, (98), 9-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=445968>
- Sen, A. (1999) La agenda de trabajo decente. Mirar hacia atrás, mirar hacia delante: un consenso cada vez mayor. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_101813.pdf
- Servais, J.M. (2011). *Droit social. De L' Union Européenne*. Bruylant.
- Somavia J. (1999) Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una perspectiva de la OIT. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>
- Supiot, A. (1996). *Crítica del Derecho del Trabajo* (Trad. José Luis Gil y Gil). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (España). (Obra original publicada en 1994).
- Supiot, A. (1996). Introducción a las reflexiones sobre el Trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 115(6), 657-669. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/09645\(1996-115-6\)657-669.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/09645(1996-115-6)657-669.pdf)
- Supiot, A. (Coord.), Casas, M. E., De Munck, J., Hanau, P., Johansson, A. L., Meadows, P., Mingione, E., Salais, R., Supiot, A., y Van Der Heijden, P. (1999). *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. Tirant lo Blanch.
- Todoli Signes A. (2019, enero). El futuro del Trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales. *Revista de Treball, economia I societat* N° 92. https://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-09/art9_0.pdf
- Treu, T. (2018) Transformations of work: challenges to the national systems of labour law and social security. ISLSSL. *Torino XXII World Congress 2018*.
- Treu, T. (2023). Trasformazione o fine delle categorie? *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, (179), 339-374.

Unión Europea.

Unión Europea (2019, noviembre 8), Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia 2019/C 387/01 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32019H1115%2801%29>

Unión Europea (2023, 9 de octubre), Conclusiones del Consejo sobre la protección social de los trabajadores por cuenta propia <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13934-2023-INIT/es/pdf>

Unión Europea (2024, julio 5). Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre debida diligencia en materia de sostenibilidad empresarial y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401760

Unión Europea (2024, 11 noviembre). Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/ALL/?uri=CELEX%3A32024L2831>

Leyes

Chile. (2022, marzo 11). Ley 21.43: Modifica el Código de Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>

España. (2007, julio 12). Ley n° 20: Estatuto del Trabajador Autónomo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

España. (2021, mayo 12). Real Decreto-ley n° 9: Modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de

23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9>

Francia. Code du Travail.

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/

Italia. (2015, junio 15). Decreto Legislativo n° 81. <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015-06-15;81>

Italia. (2019, noviembre 2). Ley n° 128: Convierte en ley con modificaciones, el decreto-ley de 3 de setiembre de 2019 sobre disposiciones urgentes para la protección del trabajo y la resolución de crisis empresariales. <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2019-11-02;128>

Reino Unido (1996). Employment Rights Act 1996. Section 230. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/230>

Uruguay. (1971, julio 28). Ley n°14.000: Viajantes y vendedores de plaza. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/14000-1971>

Uruguay. (1988, noviembre 14). Ley n°15.982: Código General del Proceso. <https://www.impo.com.uy/bases/codigo-general-proceso/15982-1988Uruguay>

Uruguay. (1990, enero 17). Ley n° 16.074: Seguro sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16074-1989>

Uruguay. (1991, agosto 12). Ley n° 16.190: Seguridad Social. Afiliación al BPS. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16190-1991>

Uruguay. (1995, setiembre 11). Ley n°16.713: Ley de seguridad social. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16713-1995>

Uruguay. (2007, enero 18). Ley n° 18.083: Reforma tributaria. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18083-2006>

Uruguay. (2009, setiembre 30). Ley n° 18.566: Ley de negociación colectiva. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18566-2009>

Uruguay. (2009, octubre 8). Ley n°18.572: Proceso laboral.
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18572-2009>

Uruguay. (2011, agosto 18). Ley n° 18.783: Derogación del art. 170 de la ley 16.713 relativo a las contribuciones especiales de empresas unipersonales
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18783-2011/1>

Uruguay. (2013, noviembre 15). Ley n° 19.161: Modificación del subsidio por maternidad y fijación de subsidio por paternidad y subsidio para cuidado del recién nacido.
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19161-2013>

Uruguay. (2025, febrero 18). Ley n°20.396: Niveles mínimos de protección para los trabajadores que desarrollan tareas mediante plataformas digitales.
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes-originales/20396-2025>

Sentencias

España

Tribunal Supremo (España). (2020, setiembre 25). Sentencia del 25 de setiembre de 2020.
<https://vlex.es/vid/849700129>

Italia

Corte Di Cassazione (Italia). (2020, enero 24). Sentencia del 24 de enero de 2020.
<https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/03/Cassazione-1663-2020-riders.pdf>

Reino Unido

Tribunal Supremo. (Reino Unido). (2021, febrero 21). Sentencia del 21 de febrero de 2021.
[uksc_2019_0029_judgment_19c9de2253.pdf](https://uksc.2019.0029.judgment.19c9de2253.pdf)

Uruguay

Suprema Corte de Justicia. (Uruguay). (2016, mayo 5). Sentencia 107 del 2 de mayo de 2016 (Sentencia n.º107). Anuario de Jurisprudencia Laboral, 2016. FCU, pp.67-69.

Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er. turno. (Uruguay). (2020, junio 3). Sentencia 89 del 3 de junio de 2020 (Sentencia n.º 89).

<https://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA>

Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 3er. turno. (Uruguay). (2022, 2 de junio). Sentencia 131 del 2 de junio de 2022 (Sentencia n.º 131).

<https://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA>

Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2do. turno. (Uruguay). (2022, 3 de agosto). Sentencia 146 del 3 de agosto de 2022 (Sentencia n.º. 146).

<https://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA>

Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 3er. turno. (Uruguay). (2023, 9 de febrero). Sentencia 12 del 9 de febrero de 2023 (Sentencia n.º 12).

<https://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA>

Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 4º turno (Uruguay). (2024, 13 de noviembre). Sentencia 233 del 13 de noviembre de 2024 (Sentencia n.º. 233)

<https://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA>

