

# LA PARASUBORDINACIÓN O TRABAJO AUTÓNOMO ECONOMICAMENTE DEPENDIENTE. EL EMPLEO EN LAS FRONTERAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Dr. iur. Eduardo Caamaño Rojo\*

Publicado en Revista Laboral Chilena, diciembre 2004, p. 61 s. (Parte I) y enero de 2005, p. 68 s. (Parte 2)

## 1. LA PROTECCIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO

Como es sabido, en sus orígenes, la legislación que fue configurando paulatinamente al Derecho del Trabajo como una rama especial del Derecho se dictó con una finalidad muy precisa, cual fue, poner fin a las situaciones de abuso y de explotación que afectaban a una gran cantidad de trabajadores asalariados que prestaban servicios en fábricas u otros recintos industriales. Estos abusos se derivaban de la diferencia del poder negociador de empresarios y trabajadores, lo que colocaba a los primeros, en razón de su superioridad económica, en condiciones de dictar unilateralmente los términos del contrato que determinaba el monto de la remuneración y la naturaleza de los servicios a realizar, mientras que, por el contrario, la manifestación de voluntad del trabajador se limitaba en gran medida a aceptar o a rechazar el empleo ofrecido, del cual dependía, en muchos casos, su propia subsistencia y la de su grupo familiar. Por tanto, el libre juego de la oferta y la demanda de empleo en un escenario de abundancia de mano de obra y de escasez de puestos de trabajo,<sup>1</sup> como asimismo, la insuficiencia de las normas propias del Derecho Civil – basadas en el presupuesto de la igualdad jurídica de las partes contratantes y en el principio de la autonomía de la voluntad – ocasionaron un complejo problema social (la denominada “cuestión social”), que reclamó la intervención estatal para paliar estos efectos, la que se tradujo, en definitiva, en la dictación de normas protectoras a favor de la parte más débil de la relación laboral y, de manera más general, en un proceso paulatino de desprendimiento de esta nueva normativa de la gran rama del Derecho Civil.<sup>2</sup>

En este contexto, se plantea por algunos autores<sup>3</sup> que el Derecho del Trabajo es una categoría cultural fruto del sistema de producción capitalista industrial; no es por lo tanto la respuesta normativa al conflicto sociolaboral o de trabajo en general, en la medida en que todas las sociedades históricas han conocido el trabajo como fuente de conflictos sociales, sino que propiamente la reacción ante el conflicto entre el capital y el trabajo asalariado en la sociedad capitalista industrial, esto es, el conflicto que se genera en la

---

\* Abogado (UCV), Doctor en Derecho, Universität zu Köln, Alemania, Profesor de Derecho del Trabajo, Escuela de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

<sup>1</sup> Véase: Walker Errázuriz, Francisco, Derecho de las Relaciones Laborales, Editorial Universitaria, Santiago, Chile, 2003, p. 62-63.

<sup>2</sup> Ermida Uriarte, Oscar; Hernández Álvarez, Oscar, Crítica de la subordinación, Parte I, Revista Laboral Chilena, abril 2002, p. 67.

<sup>3</sup> Palomeque López, Manuel; Álvarez de la Rosa, Manuel, Derecho del Trabajo, 11ª edición, editorial Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, España, 2003, p. 63.

“gran industria” del siglo XIX caracterizada por la doble concentración de capitales y de trabajadores.<sup>4</sup> Atendidas estas circunstancias históricas que originaron y motivaron el desarrollo del Derecho del Trabajo, se explica, en opinión del profesor Manuel Alonso Olea,<sup>5</sup> que la realidad social sobre la que esta rama del Derecho descansa no es el trabajo en general, sino un tipo muy especial y característico de trabajo humano, en cuanto a la relación existente entre la actividad del sujeto que lo realiza y los frutos de la misma.

De esta manera, entonces, el objeto del Derecho del Trabajo consiste en la ordenación de relaciones jurídicas surgidas con ocasión de la prestación del trabajo realizado por una persona natural de manera voluntaria y retribuida, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un tercero.<sup>6</sup> En consecuencia, en una concepción iuslaboralista tradicional o clásica, estructurada sobre la base de un modelo binario (trabajo subordinado - trabajo autónomo),<sup>7</sup> toda prestación de servicios personales efectuadas para un tercero que reúne los elementos antes indicados da lugar a un especial tipo de contrato, el contrato de trabajo,<sup>8</sup> sometido a la regulación de las normas que configuran esta rama del ordenamiento jurídico. Por el contrario, una prestación de servicios que no reúna las características recién descritas queda fuera del ámbito de aplicación de las normas jurídicas que conforman el Derecho del Trabajo, como es el caso particular del trabajo autónomo o por cuenta propia, cuyo desarrollo y regulación quedará sometido a las reglas generales del Derecho Civil - contrato de arrendamiento de servicios – o del Derecho Comercial.

## 2. PARTICULARIDADES DEL TRABAJO QUE ES OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Antes de centrarse en el estudio de la parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente, conviene repasar algunos conceptos previos que son fundamentales para comprender a cabalidad esta nueva línea de desarrollo del Derecho del Trabajo, pues configuran el marco teórico dentro del cual se estructura la figura de la parasubordinación:

<sup>4</sup> En igual sentido: Poblete Jiménez, Carlos, Los roles genético y funcional y las crisis del contrato individual de trabajo, Revista Laboral Chilena, julio 2001, p. 86 s.

<sup>5</sup> Alonso Olea, Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo, 6ª edición, editorial Civitas, Madrid, España, 2002, p. 50.

<sup>6</sup> Sánchez-Rodas Navarro, Cristina, El concepto de trabajador por cuenta ajena en el derecho español y comunitario, Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Nr. 37, España, 2002, p. 37.

<sup>7</sup> Perulli, Adalberto, Trabajo económicamente dependiente (trabajo parasubordinado), Estudio elaborado para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo, junio 2003, p. 6 (disponible en: [www.europarl.eu.int/hearings/20030619/empl/study\\_es.pdf](http://www.europarl.eu.int/hearings/20030619/empl/study_es.pdf)).

<sup>8</sup> Este es el esquema que recoge también nuestra actual legislación laboral, al definir el artículo 7 del Código del Trabajo al 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.” Por su parte, el artículo 8 del mismo cuerpo legal establece que: “toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.”

## 2.1. TRABAJO POR CUENTA PROPIA Y TRABAJO POR CUENTA AJENA

Esta clasificación del trabajo humano se hace sobre la base del criterio de la atribución de los frutos o resultados de la actividad laboral.<sup>9</sup> Es así, entonces, que se habla de *trabajo por cuenta propia* cuando es el propio trabajador el que adquiere o se beneficia inmediatamente de los resultados productivos, ya sea que este producto se destina a su propio consumo o al de su familia, o bien, para su transmisión o comercialización a otras personas. Por el contrario, el *trabajo por cuenta ajena* es aquel en el que los frutos o resultados no son adquiridos ni siquiera en un primer momento por el trabajador, sino que pasan directamente a otra persona que se beneficia de ellos desde el instante en que se producen. En los casos en que el resultado del trabajo es un servicio inmaterial, la ajenidad se manifiesta en que la ejecución del trabajo se organiza y se lleva a cabo de manera que satisfaga las necesidades o conveniencias, no del trabajador, sino de aquel a cuyo favor se prestan los servicios.<sup>10</sup>

Atendidas las ya comentadas circunstancias históricas que dieron pie al surgimiento del Derecho del Trabajo, se concluye que de los conceptos expresados en el párrafo anterior, sólo el trabajo por cuenta ajena será el que, unido a los demás elementos que determinan el especial tipo de trabajo humano que es objeto de esta área del Derecho, reciba una especial protección y regulación por parte del ordenamiento jurídico.

## 2.2. TRABAJO SUBORDINADO Y DEPENDIENTE

En términos generales, el criterio para calificar una prestación de servicios como subordinada es la existencia de una persona distinta del trabajador que tiene un poder jurídico de disposición sobre la forma o modo de ejecución de su trabajo. La subordinación bajo la cual se presta un servicio es, sin lugar a dudas, el concepto más relevante para el Derecho del Trabajo, pues constituye su presupuesto de aplicación,<sup>11</sup> lo que responde – según ya se ha señalado - a precisas y particulares circunstancias históricas que dieron lugar a que esta forma de prestación de servicios requiriera una protección especial para subsanar las críticas condiciones sociales y económicas que afectaban a los trabajadores.<sup>12</sup> En

<sup>9</sup> En este sentido: Martín Valverde, Antonio; Rodríguez Sañudo, Fermín; García Murcia, Joaquín, Derecho del Trabajo, 9ª edición, Madrid, España, año 2000, p. 41 s.

<sup>10</sup> Idem, p. 41.

<sup>11</sup> En igual sentido: Ermida Uriarte, Oscar; Hernández Alvarez, Oscar, ob. cit. (n. 2), p. 69; Rodríguez-Piñero, Miguel, Contrato de trabajo y autonomía del trabajador, en Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de las fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje de José Cabrera Bazán (Jesús Cruz Villalón, coordinador), Madrid, España, 1999, p. 21 s.

<sup>12</sup> “Que el objeto de regulación (y de protección) del Derecho del Trabajo venga siendo tradicionalmente el trabajo dependiente por cuenta ajena no es, evidentemente, consecuencia de una decisión doctrinal o política tomada en abstracto, sino de una necesidad histórica suficientemente conocida: la necesidad de introducir una regulación protectora en el trabajo industrial del

concordancia con lo anterior, cabe señalar que la noción de trabajo subordinado es precisamente la que subyace a la definición contenida en el artículo 3 letra b) del Código del Trabajo (CdT), conforme a la cual es *trabajador*: “toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”.

Ahora bien, es importante resaltar que la subordinación es un concepto jurídico y expresa un elemento estructural de la relación laboral, ya que da lugar a que el trabajador se encuentre sujeto a la voluntad del empleador en lo que se refiere a la dirección o gestión del trabajo,<sup>13</sup> lo que a su vez posibilita que el empleador pueda impartir instrucciones al trabajador en relación con el modo, lugar y tiempo en que debe realizarse el trabajo, así como también le posibilita sancionar posibles incumplimientos del contrato y controlar la forma y tiempo en que se prestan los servicios. Desde otro punto de vista, se debe tener en consideración que la subordinación es una consecuencia directa de la inserción del trabajo asalariado y por cuenta ajena en un modelo de empresa,<sup>14</sup> en la que originariamente rige un sistema taylorista de organización de trabajo que, como tal se caracteriza, según lo plantea el profesor Jesús Cruz Villalón,<sup>15</sup> por la notable uniformidad del trabajo a desarrollar y, derivado de ello, con unas exigencias de uniformidad también en las condiciones de prestación de trabajo. Se trata pues de un modelo de trabajador netamente tipificado en relación con los distintos elementos que definen el tipo de vinculación que le unen con el empleador. En otros términos, como lo señala este autor, existe una clara unidad en las funciones que se realizan, la cualificación personal del trabajador, la duración y distribución del tiempo de trabajo, el lugar de prestación de servicios, el grado de sometimiento del trabajador a las órdenes recibidas del empleador y la consiguiente sumisión al poder disciplinario del mismo, los instrumentos de control del trabajo desarrollado, el sistema retributivo establecido, etc. De esta manera, se confirma que el fenómeno del trabajo subordinado es una consecuencia de los procesos de industrialización y, en especial, del alto nivel de división del trabajo que ello genera.<sup>16</sup> Esto se explica, porque la división del trabajo hace indispensable que el trabajador se someta a las instrucciones impartidas por el empleador y

---

siglo XIX, con el doble fin de mejorar la condición obrera y de preservar en sus grandes líneas el orden social y económico establecido.” Así lo plantea Montoya Melgar, Alfredo, Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del Derecho del Trabajo, en Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de las fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje de José Cabrera Bazán (Jesús Cruz Villalón, coordinador), Madrid, España, 1999, p. 59-60.

<sup>13</sup> Perulli, Adalberto, ob. cit. (n. 7), p. 7.

<sup>14</sup> “Se puede sostener que el contenido de la subordinación plantea dos dimensiones. Primero, como el vínculo de sujeción por parte del trabajador y, correlativamente, de mando por parte de quien ejerce la dirección de la empresa: es decir el empleador. Segundo, como la inserción del trabajador en la entidad que es la empresa y sujeción, por tanto, del trabajador a la organización y dirección de ésta. No obstante, ambos aspectos no son más que dos visiones desde distintos ángulos.” En este sentido, Rojas Miño, Irene, Manual de Derecho del Trabajo, editorial Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2004, p. 24.

<sup>15</sup> Cruz Villalón, Jesús, El proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado, en ob. cit. (n. 11), p. 170.

<sup>16</sup> En este sentido, Löwisch, Manfred, Arbeitsrecht, 3ª Edición, Düsseldorf, 1991, p. 34; así como, Montoya, Alfredo, Derecho del Trabajo, 16ª Edición, Madrid, 1995, p. 60 s.

que desarrolle su actividad en el tiempo, lugar y forma que éste determina, lo que origina este esencial factor, propio y exclusivo de la relación jurídica laboral.

Por otra parte, en lo que respecta a los elementos que permiten establecer la existencia de un vínculo de subordinación, cabe señalar que, tanto la doctrina como la jurisprudencia,<sup>17</sup> normalmente consideran como tales a los siguientes: la continuidad y permanencia de los servicios prestados; la obligación de asistencia del trabajador; el cumplimiento de un horario de trabajo; la sujeción a instrucciones u órdenes; la ausencia de riesgos económicos vinculados a los resultados de la actividad empresarial; la concurrencia al lugar de trabajo; la supervigilancia o supervisión directa; la inserción en la organización del empleador, la retribución a través de un salario, el hecho que el material y los equipos utilizados para desempeñar el trabajo no sean de propiedad del trabajador, etc.

Sin perjuicio de lo anterior, es importante hacer presente que normalmente los términos subordinación y dependencia se plantean como conceptos sinónimos, siendo éste, por ejemplo, el esquema que sigue nuestra legislación laboral (v. gr. artículos 3 letra b y 7 del CdT) y que confirma la evolución de la jurisprudencia judicial en Chile.<sup>18</sup> No obstante lo anterior, para los efectos del presente estudio consideraremos los términos “subordinación” y “dependencia” como conceptos distintos, pues ello nos permitirá comprender más plenamente el surgimiento de nuevas formas de prestación de servicios que, por sus características propias, se ubican en un plano intermedio o fronterizo entre el trabajo regulado y protegido por el Derecho del Trabajo y las ocupaciones sujetas a las normas generales del Derecho Civil o Comercial.

Es por ello, entonces, que consideraremos, según ya se ha planteado en párrafos anteriores, a la subordinación como un concepto jurídico y, por el contrario, a la dependencia como una noción más bien de índole económica, en el entendido que el trabajo prestado a un tercero es el medio único o principal de subsistencia para el trabajador y su familia.<sup>19</sup> Por tanto, el trabajador “vive” (depende económicamente) de los servicios que presta al empleador y requiere la remuneración para satisfacer sus necesidades económicas personales y familiares. Con todo, si bien aceptamos que la dependencia

---

<sup>17</sup> Véase: Rojas Miño, Irene, ob. cit. (n. 14), p. 27; Perulli, Adalberto, ob. cit. (n. 7), p. 7; Gálvez Pérez, Thelma, Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo, Cuaderno de Investigación Nr. 14, Dirección del Trabajo, Santiago, Chile, 2001, p. 18 s. En detalle: Urzúa Mancilla, Leandra, El vínculo de subordinación o dependencia como elemento del contrato de trabajo (jurisprudencia), editorial Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2003.

<sup>18</sup> Véase: Urzúa Mancilla, Leandra, El vínculo de subordinación o dependencia como elemento del contrato de trabajo, ob. cit. (n. 17), p. 43 s.

<sup>19</sup> Rivas, Daniel, La subordinación. Criterio distintivo del contrato de trabajo, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, 1999, p. 58-59.

económica es un elemento ajeno al contrato de trabajo y que carece de aptitud distintiva,<sup>20</sup> es indudablemente un criterio que adquirirá relevancia al momento de proponer una respuesta jurídica a las interrogantes que plantean las formas de empleo que se ubican en las zonas fronterizas o grises del Derecho del Trabajo. Es así, como una prestación de servicios efectuada bajo subordinación “y” dependencia, quedará claramente regida por las normas protectoras y los principios particulares del Derecho del Trabajo. Lo mismo puede sostenerse de aquellas prestaciones laborales efectuadas bajo subordinación, pero “sin” dependencia económica (v. gr. un trabajador que cuenta con una fortuna personal que le permitiría vivir de sus rentas). Por el contrario, los servicios prestados de manera autónoma e independiente, quedan fuera del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo.

No obstante lo anterior, ante esa separación dicotómica efectuada sobre la base de la forma de prestación de servicios personales, para los efectos de determinar el Derecho que le es aplicable, se plantea la interrogante sobre lo que ocurre en un escenario de profundas y rápidas transformaciones empresariales, como aquel que es propio de nuestro tiempo, cuando comienzan a proliferar formas de empleo realizadas sin subordinación jurídica (como es propio del trabajo autónomo), aunque en condiciones de dependencia económica del prestador de servicios respecto de la empresa o persona que los recibe (como tradicionalmente es característico del trabajo subordinado). Este es precisamente el contexto en el que se ubica el tema de la parasubordinación y que trataremos de esclarecer a través del presente análisis.

### 2.3. TRABAJO AUTÓNOMO

El trabajo autónomo es aquel que permite, a quien lo desarrolla, disponer libre y plenamente sobre el modo de ejecución de sus servicios personales, materiales o intelectuales. Por lo anterior, el trabajo autónomo se caracteriza por carecer de condicionamientos jurídicos en su realización. De lo expuesto, se entiende que al no estar presentes en esta forma de prestación de servicios los elementos de ajenidad y de subordinación, quien los realiza está en mejores condiciones de poder salvaguardar sus propios intereses laborales, lo que, en términos generales, hace innecesario recurrir a un sistema normativo protector per se, como es el propio del Derecho del Trabajo. Por este motivo, los trabajadores autónomos encauzan su quehacer en el marco de las reglas y principios que son propios del Derecho Civil o Comercial.

Ahora bien, es interesante señalar que el trabajo autónomo o independiente es definido en la mayoría de los ordenamientos jurídicos por la vía de la exclusión, es decir, se entiende por tal a todo aquel que no es trabajo subordinado, lo que es también una consecuencia de la noción tradicional o clásica del Derecho

---

<sup>20</sup> Idem, p. 60.

del Trabajo que se centra en la figura del trabajador subordinado.<sup>21</sup> Por consiguiente, el trabajo autónomo no constituye una categoría general y unitaria, sino una abstracción teórica que incluye regímenes jurídicos múltiples y fragmentarios, por lo que constituye un fenómeno complejo y diversificado. Es así, como en opinión de Perulli,<sup>22</sup> el concepto de trabajo autónomo comprende diversas formas de relaciones contractuales, tales como: contratación externa, contrato de servicios, agencias, prestación de servicios y ejercicio de profesiones liberales (médicos, abogados, agentes publicitarios, etc.). Asimismo, el trabajo autónomo se vincula con nuevas relaciones contractuales que a menudo la legislación no regula específicamente, como es el caso de las franquicias, el factoring, el leasing, la producción y suministro de software, los servicios de ingeniería, etc.

Finalmente, para dar claridad a la materia objeto de este estudio es preciso separar de la noción de trabajador autónomo antes esbozada, lo que algunos autores<sup>23</sup> denominan *falso trabajo autónomo* y que no son sino formas de trabajo subordinado que se disfrazan o encubren como trabajo autónomo. Los falsos trabajadores autónomos son trabajadores a los que se trata como autónomos, pero que desde un punto de vista jurídico están claramente dentro de la categoría de los trabajadores subordinados.<sup>24</sup> Por lo tanto, respecto de esta clase de trabajadores es preciso interpretar o actualizar los criterios utilizados para definir el trabajo subordinado, de tal manera de poder determinar la legislación que será aplicable a las prestaciones de servicios que ellos realizan.

### 3. LAS TRANSFORMACIONES EMPRESARIALES Y LA EXPANSION DEL TRABAJO AUTONOMO

Para comprender a cabalidad el fenómeno de la parasubordinación es también importante hacer una referencia a las transformaciones que ha experimentado el escenario empresarial y laboral en el último tiempo, pues de estos cambios es posible extraer elementos de juicio que permiten explicar una nueva concepción del Derecho del Trabajo que comienza a tomar paulatinamente forma en los países más desarrollados y que apunta a concebir a esta rama del Derecho – superando las críticas neoliberales que clamaban por la desregulación y por el retorno a las reglas generales del Derecho Civil – como un

<sup>21</sup> En nuestro ordenamiento jurídico, particularmente, en el artículo 3 letra c) del CdT se define al *trabajador independiente* como: “aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.”

<sup>22</sup> En este sentido: Perulli, Adalberto, ob. cit. (n. 7), p. 8.

<sup>23</sup> Entre otros, Gutiérrez-Solar Calvo, Beatriz, El autónomo económicamente dependiente: problemática y método, Revista Aranzadi Social Nr. 18, España, 2003, p. 50; Perulli, Adalberto, ob. cit. (n. 7), p. 9.

<sup>24</sup> Un ejemplo de esta situación en nuestra realidad laboral, es el de los llamados “contratos a honorarios”, a través de los cuales se pretende, en algunos casos, someter a las reglas civiles o mercantiles un conjunto de prestaciones de servicios personales que, en los hechos, se ejecutan bajo verdadera subordinación, en vistas a evadir el cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social.

conjunto de normas y principios protectores del trabajo humano en general, si bien de manera diferenciada, más allá de las fronteras tradicionales del trabajo subordinado y del trabajo autónomo.<sup>25</sup>

Ahora bien, en lo que respecta a las transformaciones experimentadas en el ámbito laboral, cabe destacar que en los últimos años tanto el trabajo, como su organización en la estructura empresarial, han sufrido considerables cambios. En este proceso han intervenido diversos factores, tales como el surgimiento de nuevas tecnologías y su aplicación en los procesos productivos, así como el importante proceso de globalización de la economía mundial.<sup>26</sup> Estos cambios han hecho posible, además, superar en gran medida el modelo de producción fordista para dar lugar a uno de carácter postmoderno<sup>27</sup> y, a su vez, esta mutación en los procesos de producción, ha generado una trascendental transformación en la forma de desarrollar el trabajo subordinado.<sup>28</sup>

En este contexto, es indudable que uno de los motores de cambio de las tradicionales estructuras de organización empresarial ha sido el fenómeno de la descentralización productiva,<sup>29</sup> el que ha remecido también las formas clásicas de prestación de servicios personales al interior de la empresa.<sup>30</sup> Lo anterior se explica, en opinión de Rivero Lamas,<sup>31</sup> porque a partir de la década de 1980, un conjunto de factores impulsaron una profunda reestructuración económica que trascendería, entre otros ámbitos, a las estrategias de organización de las empresas. El objeto subyacente a estos nuevos cambios fue hacer frente a la incertidumbre causada por unas rápidas mutaciones en el entorno económico, institucional y tecnológico de las empresas, para lo que era preciso introducir más flexibilidad en la producción, gestión y comercialización. A la postre, era preciso arbitrar nuevas estrategias de organización y de gestión, porque ni las grandes ni las pequeñas empresas se consideraban ya por sí solas capaces de desenvolverse y progresar en una muy diferente situación económica que condicionaba su sistema de producción y la posibilidad de cumplir en los mercados.

---

<sup>25</sup> Véase: Supiot, Alain (Rapporteur général), Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, junio 1998, p. 191 s.; Cruz Villalón, Jesús, ob. cit. (n. 15), p. 187 s.; Ermida Uriarte, Oscar; Hernández Alvarez, Oscar, Crítica de la subordinación, II Parte, Revista Laboral Chilena, mayo 2002, p. 68; Walker Errázuriz, Francisco, ob. cit. (n. 1), p. 78-79.

<sup>26</sup> Sobre la materia véase: Brunet, Ignasi; Belzunegui, Angel, Empresa y estrategia en la perspectiva de la competencia global, Editorial Ariel, Barcelona, España, 2000; O’Kean Alonso, José, El nuevo entorno económico de la empresa, en El empleador en el Derecho del Trabajo, XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Miguel Rodríguez Piñero-Royo (Coordinador), editorial Tecnos, Madrid, España, 1999, p. 17 s.

<sup>27</sup> Hanau, Peter, Die Zukunft des Arbeitsrechts, en Revista Recht der Arbeit (RdA) 1999, p. 163.

<sup>28</sup> Löwisch, Manfred, Arbeitsrecht und wirtschaftlicher Wandel, RdA 1999, p. 69 s.

<sup>29</sup> La descentralización productiva se conoce también por sus siglas en inglés “outsourcing” (outside resource using: uso de recursos externos o externalización productiva).

<sup>30</sup> En igual sentido: Del Rey Guanter, Salvador; Gala Durán, Carolina, Trabajo autónomo y descentralización productiva: nuevas perspectivas de una relación en progresivo desarrollo y dependencia, documento disponible en [www.ceveal.com/autonomos.htm](http://www.ceveal.com/autonomos.htm).

<sup>31</sup> Rivero Lamas, Juan, La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo, en VV.AA., Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del Trabajo, Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España, 2000, p. 21-22.

En consideración a lo antes expuesto, la descentralización productiva puede definirse como: “la forma de organización del proceso de elaboración de bienes o de prestación de servicios para el mercado final de consumo, en virtud del cual una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo.”<sup>32</sup> A su vez, es importante señalar que este proceso de cambio y de externalización de la actividad productiva se manifiesta principalmente en las empresas grandes y medianas, no siendo muy frecuente en las pequeñas empresas, lo cual debe tenerse en consideración al momento de evaluar el real impacto del outsourcing en la economía de un país y no deja de ser un factor importante en Chile, dónde la actividad empresarial se concentra precisamente en empresas de tamaño reducido. Esto no obsta, en todo caso, a que en esas empresas se adopten algunas estructuras de producción flexibles, por lo que de todas maneras resulta necesario conocer este fenómeno y tenerlo en cuenta al informarse sobre la situación laboral y organizativa de una empresa determinada.

Por otra parte, compartiendo el parecer del profesor Ugarte,<sup>33</sup> debe considerarse que la descentralización productiva no sólo comprende la externalización de las fases productivas, sino que también presenta una manifestación interna o desconcentración productiva, que supone que, al interior de las empresas, las unidades económicas y administrativas que la componen actúen con autonomía y asuman con capacidad la gestión de la fase productiva que le corresponda. Ambas manifestaciones de la descentralización productiva persiguen la eficiencia y flexibilidad en el funcionamiento de la empresa, pero sus objetivos inmediatos y los mecanismos con los cuales operan son distintos. La desconcentración productiva tiene como objetivo romper el centralismo al interior de la empresa, generando unidades productivas dotadas de autonomía y flexibilidad, lo que se logra especialmente a través de una estructura horizontal de la empresa, lo que supone, entre otros aspectos: la disminución de los escalones jerárquicos; la generación de vías informales y no burocráticas de información y de comunicación interna entre las unidades productivas; el reparto en la toma de decisiones y; sobre todo, el paso de una estructura basada en funciones por una basada en productos.<sup>34</sup> Por su parte, la externalización o descentralización productiva

---

<sup>32</sup> Cruz Villalón, Jesús, Outsourcing y relaciones laborales, en VV.AA., Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del Trabajo, Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España, 2000, p. 253.

<sup>33</sup> Ugarte Cataldo, José Luis, La descentralización productiva: la nueva moda en las relaciones laborales, Revista Laboral Chilena, enero 2001, p. 58.

<sup>34</sup> Véase también: Cruz Villalón, Jesús, El proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado, en ob. cit. (n. 11), p. 175; Cruz Villalón, Jesús, Outsourcing y relaciones laborales, en El empleador en el Derecho del Trabajo, XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Miguel Rodríguez Piñero-Royo (Coordinador), editorial Tecnos, Madrid, España, 1999, p. 251 s.; Rodríguez Ramos, María José, Escisión de empresas y externalización de

en sentido estricto conlleva el desplazamiento fuera de la empresa de ciertas tareas o fases del proceso productivo. Se sustituye, de esa forma, la visión paramétrica de la empresa, esto es, la labor de la propia empresa es la única variable para la producción del bien final, por una visión estratégica, según la cual la producción del bien final es el resultado de la acción simultánea y coordinada de diversas empresas.<sup>35</sup>

### 3.1. EFFECTOS LABORALES DE LA DESCENTRALIZACION PRODUCTIVA

Ambas dimensiones de la descentralización productiva tienen importantes efectos laborales, los que repercuten también, en mayor o menor medida, en la regulación jurídica del trabajo. Es así, como la desconcentración productiva aumenta los grados de autonomía de las diversas unidades productivas, por lo que cambia el rol del trabajador al interior de la empresa. En consecuencia, el trabajador ya no es un mero sujeto pasivo, ejecutor de tareas establecidas (como es propio del modelo de organización fordista),<sup>36</sup> sino que debe convertirse en un sujeto activo, con iniciativa, creatividad, asumiendo mayores responsabilidades en los resultados de la empresa. Lo anterior supone, en todo caso, que aumente correlativamente la participación de los trabajadores en la empresa, lo que trae consigo nuevos desafíos para el movimiento sindical, como asimismo, la búsqueda de nuevas instancias de participación<sup>37</sup> (v. gr. Consejos de Empresa en el Derecho comunitario europeo).<sup>38</sup> No obstante, estas transformaciones internas recién esbozadas no conllevan necesariamente una mutación de la naturaleza de la relación jurídica laboral, sino que implican, en general, un cambio en el rol del trabajador en la empresa, de su perfil como trabajador (por ejemplo: que se trate de una persona con capacidad de trabajar en equipo; liderazgo, inteligencia emocional, etc.). En general, en el ámbito de la desconcentración productiva, estamos ante una temática que ocupa más bien a la Administración de Recursos Humanos que al Derecho del Trabajo.<sup>39</sup>

---

servicios, en *El empleador en el Derecho del Trabajo*, XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Miguel Rodríguez Piñero-Royo (Coordinador), editorial Tecnos, Madrid, España, 1999, p. 353 s.

<sup>35</sup> Ugarte Cataldo, José Luis, ob. cit. (n. 33), p. 58.

<sup>36</sup> Refiriéndose a los llamados sistemas fordistas de gestión, Tomás Moulian (*El consumo me consume*, Libros del Ciudadano, ediciones Lom, Santiago, Chile, 1999, p. 49) señala que: “En la cadena industrial existe el parcelamiento del trabajo, la simplificación extrema de las acciones que cada agente ejecuta sobre los objetos en movimiento. El trabajo se convierte en la repetición extenuante del mismo movimiento, realizado infinitas veces, en un lapso de tiempo predeterminado e impuesto por la lógica de la serie. La escenificación de Chaplin en *Tiempos Modernos* revela hasta qué punto el hombre mismo, para poder seguir el ritmo de la máquina, debe actuar como máquina, hacerse émbolo o palanca. En las escenas magistrales de esa película se muestra mejor, que en cualquier análisis teórico, la cosificación del trabajo humano en la civilización industrial.”

<sup>37</sup> En este sentido: Ugarte Cataldo, José Luis, ob. cit. (n. 33), p. 59.

<sup>38</sup> Véase: Directiva comunitario Nr. 94/45/CE, de fecha 24 de septiembre de 1994, sobre constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (disponible en: <http://europa.eu.int/eur-lex/es>).

<sup>39</sup> En este contexto se explica la importancia que para el sector empresarial tiene la introducción de sistemas de remuneración flexibles y participativos. Véase: Bravo, David, Larragaña, Osvaldo, Ramos, Joseph, *Una nueva agenda de políticas de empleo*, en Ramos, Joseph (editor), *Políticas de empleo e institucionalidad laboral para el siglo XXI*, editorial Universitaria, Santiago, Chile, 2003, p. 49 s.

Por otra parte, la descentralización productiva en sentido estricto o externalización sí que posee importantes efectos en el ámbito jurídico laboral, lo que repercute fuertemente en los sistemas normativos debido a la falta de adecuación de los modelos tradicionales de regulación del trabajo subordinado al nuevo esquema organizativo del empleo en las empresas. Por ende, se origina la necesidad de repensar y replantear al Derecho del Trabajo de manera que pueda hacer frente al nuevo escenario en el que se desarrollan las relaciones laborales, como a su vez, al surgimiento de las nuevas formas que asumen las prestaciones de servicios laborales.

En la actualidad, para lograr una mayor flexibilidad en el proceso de producción, atendido el carácter esencialmente variable que presenta la competencia en un escenario complejo y globalizado, como asimismo, para lograr un aumento de la competitividad de la empresa, la descentralización productiva propiamente tal plantea la necesidad de aminorar la estructura productiva. Por este motivo, ciertas tareas que antes eran realizadas en la empresa se extraen de ella y pasan a ser realizadas por terceros. Lo anterior, dice relación no sólo con actividades generales (aseo, alimentación, vigilancia, contabilidad, asesoría jurídica, correo, etc.), sino que también y, de muy especial forma, con actividades propiamente productivas. De esta manera, la externalización de actividades propiamente productivas dentro del giro de la empresa conlleva básicamente tres procesos distintos que producen importantísimos efectos laborales:<sup>40</sup>

- a) La subcontratación de servicios personales: La descentralización productiva ha permitido el desarrollo de relaciones triangulares de trabajo, las que se han materializado a partir del suministro de trabajadores o subcontratación de servicios personales.<sup>41</sup> En términos muy generales, el surgimiento de formas triangulares de prestaciones de servicio supone que ciertas actividades productivas que antes eran realizadas por trabajadores que la misma empresa contrataba, hoy son realizadas por trabajadores externos.<sup>42</sup> De lo someramente expuesto, se desprende que la proliferación de esta nueva

<sup>40</sup> Véase: Ugarte Cataldo, José Luis, ob. cit. (n. 33), p. 59 s.

<sup>41</sup> Sobre el suministro de trabajadores y el trabajo en régimen de subcontratación pueden consultarse, entre otros: Echeverría, Magdalena; Solís, Valeria; Uribe, Verónica, El otro trabajo: el suministro de trabajadores en las empresas, Cuaderno de Investigación Nr. 7, Dirección del Trabajo, Santiago, Chile, 1998; Torres Díaz, Roberto, La reforma laboral, los contratistas y las empresas de servicios transitorios, Revista Laboral Chilena, julio 2001 (Parte I), p. 72 s.; agosto 2001 (Parte II), p. 80 s.; Koch, Carlos, Contratos de provisión de trabajadores. La relación laboral de trabajo triangular, Revista Laboral Chilena, febrero-marzo 1997, p. 87 s.; Ugarte, José Luis, Suministro de trabajadores y trabajo temporal. ¿Empresas sin trabajadores?, Revista Laboral Chilena, junio 1998, p. 76 s.; Monereo, José Luis, La responsabilidad empresarial en los procesos de subcontratación: puntos críticos, ediciones Ibidem, Madrid, España, 1994; Monereo Pérez, José Luis; Moreno Vida, María Nieves, Las empresas de trabajo temporal en el marco de las nuevas formas de organización empresarial, Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Nr. 48, España, 2004, p. 39 s.; García Murcia, Joaquín, Contratas y subcontratas, Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Nr. 48, España, 2004, p. 13 s.

<sup>42</sup> En estos casos, la empresa que requiere los servicios (empresa usuaria) celebra un contrato civil o comercial con otra empresa (empresa suministradora o de trabajo temporal), la que suministra o proporciona los trabajadores (trabajador temporal) por un tiempo determinado. Los trabajadores temporales mantienen una relación laboral con la empresa de trabajo temporal, la que paga las remuneraciones y es responsable frente al cumplimiento de las demás obligaciones laborales y previsionales, no obstante, los servicios se prestan en la empresa usuaria, quien ejerce respecto de estos trabajadores el poder de dirección y control.

modalidad de contratación laboral, en el contexto de la generalización de formas de externalización de servicios al interior de las empresas, genera un gran cantidad de problemas laborales, tales como: la determinación de las responsabilidades legales por el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales; el riesgo de deterioro de empleo; la segmentación de los trabajadores de una empresa entre permanentes y temporales, lo que repercute directamente en sus derechos individuales (v. gr. gratificaciones) y colectivos (sindicación, negociación colectiva y huelga).

En Chile, por ejemplo, el suministro de trabajadores no está regulado jurídicamente, a pesar de su incidencia práctica en el actual mercado de trabajo, por lo que es fácil concluir que estamos frente a un problema laboral serio que reclama urgentemente un marco regulatorio que permita conciliar una adecuada protección de los trabajadores que prestan servicios en estas condiciones, con la necesaria flexibilidad de la organización empresarial, según lo reclaman las actuales condiciones de la competencia en un mercado globalizado.<sup>43</sup>

- b) División o filialización empresarial: Este efecto de los procesos de descentralización productiva alude a la problemática laboral que se deriva de la creciente división societaria, toda vez que la empresa rompe su esquema tradicional de organización productiva, en torno al cual se construye el ordenamiento jurídico laboral clásico, y se fragmenta en una serie de entidades independientes entre sí desde un punto de vista jurídico, dando lugar a la formación de verdaderas redes.<sup>44</sup> Se produce entonces una multiplicación de los centros de imputación laboral, esto es, se diluye el tradicional concepto de empleador para el Derecho del Trabajo,<sup>45</sup> siendo necesario en este nuevo escenario

---

<sup>43</sup> La reforma laboral del año 2001 pretendía regular esta modalidad atípica de contratación laboral, pero, en definitiva, se consideró más adecuado entregar esta materia a un estudio más pormenorizado y regularla posteriormente mediante una ley distinta, que comprendiera de manera sistemática tanto los casos de subcontratación de bienes y servicios, como la de servicios personales. Con todo, se introdujo una modificación legal en el artículo 478 inciso 1 del CdT, en cuya virtud, se sanciona al empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros con una multa a beneficio fiscal de 5 a 100 UTM. Además, en estos casos el empleador y los terceros deben responder solidariamente por los derechos laborales y previsionales que correspondan a los trabajadores. Véase: Ugarte Cataldo, José Luis, La simulación laboral del artículo 478: un caso de fraude a la ley, Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo, junio 2003, p. 4 s.

<sup>44</sup> La filialización empresarial se puede definir como: “la descomposición de una empresa, normalmente de grandes dimensiones y de configuración societaria en un conjunto de empresas menores, cada una de las cuales comparece en el mercado como una sociedad provista de personalidad jurídica diferenciada, pero que mantienen entre ellas estrechas relaciones, económicas y de todo tipo, como consecuencia de su pertenencia a un mismo grupo empresarial.” En este sentido: Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco, Filialización. Grupos de empresa, en VVAA, Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del Trabajo, Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España, 2000, p. 629 s. Véase a su vez: Monereo Pérez, José Luis, Molina Navarrete, Cristóbal, El modelo de regulación jurídico laboral de los grupos de empresa. Una propuesta de reforma, editorial Comares, Granada, España, 2002.

<sup>45</sup> Sobre la materia véase: Cruz Villalón, Jesús, Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: Aspectos individuales, en El empleador en el Derecho del Trabajo, XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Miguel Rodríguez Piñero-Royo (Coordinador), editorial Tecnos, Madrid, España, 1999, p. 35 s.; Cruz Villalón, Jesús, Outsourcing y relaciones laborales, en VVAA, Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del Trabajo, Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España, 2000, p. 253; Vergara, Mónica, El concepto laboral de empresa y los créditos laborales, Revista Laboral Chilena, diciembre

determinar quien es el verdadero empleador y, en consecuencia, el sujeto responsable frente a los trabajadores por el cumplimiento de las obligaciones laborales y por el ejercicio de los derechos colectivos de sindicación y negociación colectiva.<sup>46</sup>

En relación con los factores que explican este trascendental proceso de transformación hay que tener en cuenta que, ante los cambios económicos, tecnológicos y sociales de un mercado globalizado, las grandes empresas han cambiado su estrategia organizativa en vistas a poder desenvolverse con eficiencia en el turbulento escenario en el que desarrollan sus actividades. Por ese motivo, se han valido de las ventajas que presentan las pequeñas y medianas empresas para adaptarse con mayor facilidad y eficiencia a los embates del mercado, así como, para mejorar permanentemente sus niveles de competitividad. Por lo tanto, se divide la estructura empresarial en una serie de empresas menores, de las que son titulares empresas creadas ad hoc con participaciones accionariales muy intensas y cruzadas, y se establecen relaciones de coordinación entre ellas, normalmente al dictado de la sociedad matriz del grupo.<sup>47</sup> De esta manera, las estrategias empresariales actuales apuntan a procurar la desintegración de los procesos productivos, distribuyendo cada una de sus fases en unidades empresariales menores y sustituyendo en la medida de lo posible el trabajo subordinado por redes contractuales de naturaleza mercantil.

- c) La autonomización del trabajo: esta tercera implicancia laboral es la más importante para los efectos del presente estudio, ya que determina el marco en el que comienza a configurarse la parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. Ahora bien, al referirnos a la autonomización del trabajo estamos aludiendo a la revalorización del trabajo autónomo y, en consecuencia, a un proceso de paulatina disminución cuantitativa de las relaciones de trabajo bajo subordinación. Lo anterior significa que servicios personales que en un ámbito tradicional de las relaciones laborales se realizaban bajo subordinación y, por lo tanto, en virtud de un contrato de trabajo, hoy en el contexto de un nuevo escenario de organización empresarial, se prestan a través de contrataciones civiles o mercantiles, toda vez que a causa de la descentralización productiva y el consecuente adelgazamiento de la estructura organizativa de la empresa, trabajadores que laboraban en ella comienzan a asumir parcelas de actividad efectuadas con anterioridad por los empleadores, ya

---

2003, p. 69 s.; Gajardo Harboe, María Cristina, Grupos de empresas y empresas transnacionales en Chile: un nuevo desafío al Derecho del Trabajo, Revista Laboral Chilena, agosto 2002, p. 69 s.; Sempere Navarro, Antonio; Areta Martínez, María, El Derecho del Trabajo y los grupos de empresas: inventario, Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Nr. 48, España, 2004, p. 97 s.

<sup>46</sup> Véase el Dictamen de la Dirección del Trabajo Nr. 4607/0324, de fecha 31 de octubre de 2000, en virtud del cual este organismo fiscalizador estableció que la fusión, división o transformación de una empresa no afecta los derechos sindicales de los trabajadores.

<sup>47</sup> En este sentido: Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco, ob. cit. (n. 44), p. 631.

sea en calidad de trabajadores autónomos o constituyendo pequeñas empresas. Esto último, debe entenderse también vinculado a las políticas sociales para enfrentar al desempleo en épocas de crisis económicas, pues muchas veces por la vía de subsidios o microcréditos se fomenta que personas cesantes se independicen económicamente por la vía de la asunción de una actividad por cuenta propia.<sup>48</sup>

Desde otro punto de vista, y concordando con lo planteado por el denominado “Informe Supiot”,<sup>49</sup> es posible señalar que el desarrollo del trabajo independiente o autónomo puede corresponder a dos clases de estrategias empresariales: de desvalorización, esto es, se recurre al trabajo independiente para expulsar del Derecho del Trabajo a los trabajadores menos calificados y en situaciones precarias, por tanto, el trabajo independiente aparece como una forma eventualmente fraudulenta para desregular las protecciones del trabajador, especialmente, para bajar costos de protección social. Por otra parte, se puede reconocer una estrategia de valorización, en cuanto al recurrir al trabajo independiente se libera la capacidad de innovación y de adaptación de los trabajadores realmente autónomos y sobre todo con un alto nivel de calificación. Este sería el modelo ideal de trabajo postfordista: flexible en términos de tiempo, lugar, de tipo de servicios y de costos. En consecuencia, esta segunda estrategia respondería a las necesidades de sectores económicamente avanzados, en los que la exigencia de innovación y de calidad obligan a competir sobre la capacidad y creatividad de los trabajadores.

Ahora bien, según señalan acertadamente Salvador del Rey y Carolina Gala,<sup>50</sup> aunque la descentralización productiva no implica necesariamente el traslado de actividades empresariales a trabajadores en régimen de autonomía, lo cierto es que se trata de una vía privilegiada de incremento de dicho régimen, de forma tal que el desarrollo de la descentralización debe considerarse, sin duda como uno de los factores más importantes de incremento del trabajo autónomo. Esto se explica, porque la externalización de servicios que conlleva naturalmente la descentralización productiva puede ser asumida, incluso con ventaja, por parte de los trabajadores autónomos. Una clara manifestación de lo anterior, es que servicios que antes eran producidos o generados por la propia empresa en un esquema fordista tradicional, hoy pueden ser contratados con uno o varios proveedores externos (trabajadores autónomos).

---

<sup>48</sup> Véase: Caamaño Rojo, Eduardo, Seguro de cesantía y promoción del empleo, Revista de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, volumen XXIV, 2003, p. 187 s.

<sup>49</sup> Supiot, Alain (Rapporteur général), ob. cit. (n. 25), p. 11.

<sup>50</sup> Del Rey Guanter, Salvador; Gala Durán, Carolina, ob. cit. (n. 30).

En definitiva, la descentralización productiva y la proliferación del trabajo autónomo, así como un cambio en la visión tradicional del Derecho del Trabajo, que ha llevado a atenuar su proceso expansivo,<sup>51</sup> han sentado las condiciones propicias para el surgimiento de formas de empleo “fronterizas”, que serán analizadas a partir del punto siguiente, así como para la búsqueda de nuevas y diferenciadas formas de tutela jurídica para el prestador de un servicio personal en este ámbito, que rebasan también los esquemas más típicos de acción protectora de esta rama del Derecho.

#### 4. LA PARASUBORDINACION O TRABAJO AUTONOMO ECONOMICAMENTE DEPENDIENTE

Sobre la parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente debe efectuarse una primera e importante precisión, en el sentido que la parasubordinación no representa un nuevo tipo de contrato, es decir, no es una modalidad atípica de contratación laboral – a la manera del teletrabajo o del trabajo a tiempo parcial – sino que se trata de una calificación que recae sobre un contrato de prestación de servicios civil o comercial, de la cual depende la aplicación parcial del Derecho del Trabajo.<sup>52</sup> En concordancia con lo anterior, se plantea que la categoría jurídica de la parasubordinación mantiene la relevancia de la tradicional distinción entre trabajo autónomo y subordinado, y que no sirve para decidir sobre el criterio de aplicación del ordenamiento laboral, sino para diferenciar el bloque de normativa aplicable.<sup>53</sup>

Ahora bien, cuando se habla de parasubordinación nos encontramos, frente a un caso de trabajo autónomo en el que se genera una especial y determinante dependencia económica entre el prestador del servicio y la empresa o persona que recibe dicho servicio. De alguna manera, la idea de la parasubordinación recoge, según lo plantea la profesora Beatriz Gutiérrez-Solar,<sup>54</sup> el fenómeno del empleo autónomo con ciertas características que lo alejan de la noción tradicional de autonomía en la prestación del servicio, pues estos trabajadores independientes se convierten en verdaderos “satélites” de la empresa para la cual realizan alguna actividad retribuida, con la cual se vinculan de manera casi

---

<sup>51</sup> La etapa expansiva del Derecho del Trabajo tuvo lugar en base a un doble motor interpretativo: la presunción legal a favor de la existencia de un contrato de trabajo y la escasa relevancia concedida por la judicatura a la voluntad de las partes como indicador de la naturaleza de los contratos, en el entendido que el “nomen juris” dado por las partes al contrato constituía una maquinación fraudulenta dirigida lisa y llanamente a eludir el cumplimiento de las normas laborales. Con todo, en los últimos tiempos se viene observando un importante giro en estas actitudes, de tal manera que la tendencia expansiva del Derecho del Trabajo parece bastante frenada, en beneficio de la ampliación de la esfera contractual civil/mercantil. En este sentido: Montoya Melgar, Alfredo, ob. cit. (n. 12), p. 64-65.

<sup>52</sup> Gutiérrez-Solar Calvo, Beatriz, ob. cit. (n. 23), p. 45.

<sup>53</sup> Ruiz Castillo, María, Delimitación subjetiva del Derecho del Trabajo. Un interrogante específico: el trabajo parasubordinado, en revista Relaciones Laborales, tomo II, España, 1991, p. 162-163.

<sup>54</sup> Gutiérrez-Solar Calvo, Beatriz, ob. cit. (n. 23), p. 43-44.

exclusiva, lo que motiva que dependan económicamente de ella para su subsistencia. Dicho de otra forma, siguiendo la opinión de Ermida y Hernández,<sup>55</sup> la parasubordinación se refiere a la situación jurídica en que se encuentran ciertas personas que, sin estar sujetas a una relación de trabajo subordinado, prestan una colaboración continua y coordinada a la empresa y que, por razones fácticas y de desnivel económico, contratan sus servicios con ésta en condiciones de inferioridad. Es así, como contratos civiles o mercantiles, como el de obras, prestación de servicios profesionales, transporte, mandato, comisión, agencia, etc., pueden dar a situaciones como la antes referida, en la cual, quien contrata con la empresa, no encontrándose subordinado jurídicamente a ella en el esquema tradicional y propio que configura el presupuesto de aplicación del Derecho del Trabajo, se encuentra en una situación de inferioridad que impide el ejercicio de una efectiva libertad negocial.

En relación con lo anterior, Perulli<sup>56</sup> manifiesta que existen, por una parte, similitudes entre el trabajo económicamente dependiente y el trabajo subordinado y, por otra, diferencias entre el trabajo económicamente dependiente y el trabajo autónomo, tales como: la necesidad de protección social; la falta de contacto directo con el mercado, el número de relaciones contractuales a partir de las cuales el trabajador obtiene sus ingresos; el contacto con la organización de la empresa; la falta de subordinación, pero la existencia de coordinación de la actividad por parte de la empresa cliente; y la duración de la relación contractual. En este plano, aparece la figura de la parasubordinación o trabajo autónomo dependiente, la que se configura de acuerdo a los siguientes indicadores: una persona natural que presta servicios personales a una empresa, en forma continua, sin encontrarse sujeto a tiempos de trabajo, a instrucciones o medidas de control en cuanto a la ejecución de la actividad para la que fue contratado, pero que se encuentra en una especial situación de dependencia desde el punto de vista económico, pues sus ingresos proceden en su totalidad o en su mayor parte de un único cliente.

En relación con los caracteres de la parasubordinación, la profesora María Ruiz Castillo,<sup>57</sup> teniendo en consideración el artículo 409 Nr. 3 del Código de Procedimiento Civil italiano,<sup>58</sup> luego de la reforma introducida en ese país por la Ley Nr. 533, de fecha 11 de agosto de 1973, plantea que para sostener la existencia de una relación parasubordinada se requiere:

---

<sup>55</sup> En este sentido, Ermida Uriarte, Oscar; Hernández Alvarez, Oscar, ob. cit. (n. 25), p. 66.

<sup>56</sup> Perulli, Adalberto, ob. cit. (n. 7), p. 10.

<sup>57</sup> Ruiz Castillo, María, ob. cit. (n. 53), p. 170 s.

<sup>58</sup> Este artículo que, en gran medida sirvió de base para el desarrollo de la parasubordinación en Italia (basta hacer presente que el término “parasubordinación” es fruto de la creación doctrinal de ese país), dispone el sometimiento al procedimiento laboral de las controversias que surjan en las “relaciones de agencia, representación comercial, y otras relaciones de colaboración que se concreten en una prestación de obra continuada, coordinada y prevalentemente personal, aunque no de carácter subordinado.” Citado por: Ruiz Castillo, María, ob. cit. (n. 53), p. 164.

- a) La coordinación de la prestación: esto significa que la prestación de servicios no se da bajo subordinación, sino que en régimen de colaboración con quien lo recibe. La existencia de la coordinación ha de derivar de un programa negocial en el que la prestación se inserte como medio para la realización del programa. La coordinación expresa en otros términos, la conexión funcional de la prestación la actividad ejercitada por el destinatario de la misma, o incluso con el simple interés del sujeto que se vale del trabajo de otros, dependiendo que el destinatario desarrolle o no una actividad empresarial.
- b) La continuidad de la prestación: esto es, se excluyen de la noción de parasubordinación las prestaciones de actividad esporádicas o no prolongadas en el tiempo, toda vez que es precisamente esta permanencia en la vinculación entre el prestador del servicio personal y quien lo recibe, lo que va determinando la especial dependencia económica del trabajador autónomo.
- c) El carácter esencialmente personal de la prestación: pues el tipo preferencial de la parasubordinación es el del trabajo autónomo del individuo sin organización; una prestación efectuada con trabajo exclusivo o preferentemente propio.

Teniendo en cuenta lo anterior, en cuanto nos permite comprender el escenario y las particularidades que definen y dan forma al trabajo parasubordinado o económicamente dependiente, se pasará a analizar en el punto siguiente las respuestas normativas dadas en el Derecho Comparado para asumir y dar solución a la necesidad de protección o tutela jurídica de las personas cuya actividad es susceptible de calificarse como parasubordinada.

## 5. LA PARASUBORDINACIÓN Y EL DERECHO DEL TRABAJO

La parasubordinación, conlleva un desafío importante para el Derecho del Trabajo, pues la dependencia económica que se produce entre el trabajador autónomo y la empresa a la cual éste presta servicios de manera coordinada y continua, lo coloca en una situación fronteriza entre el trabajador subordinado y el trabajador autónomo propiamente tal, asemejándose al primero por su necesidad de protección y, al segundo, por la libertad en el desarrollo de actividad laboral. En consecuencia, esta especial forma de dependencia económica de un nuevo grupo de trabajadores autónomos desnaturaliza el concepto tradicional de independencia o autonomía y, por ende, del ámbito de prestaciones de servicios no reguladas por el Derecho del Trabajo. Como ya se ha señalado, la dependencia económica se manifiesta por el hecho que estos trabajadores parasubordinados están conectados o vinculados de manera permanente con una empresa que recibe y remunera sus servicios y que, a su vez, controla el trabajo y/o

sus resultados, si bien los trabajadores conservan una cierta libertad para determinar el tiempo, lugar y forma de la actividad que realizan.

Por lo anterior, el condicionamiento del trabajador autónomo a una empresa solvente en el tráfico económico, al que se puede aludir como “dependencia” del autónomo, constituye el fundamento que legitima la pretensión de imputación de deberes y responsabilidades a la empresa que se beneficia con la actividad de esa persona, pues la dependencia derivada de dicha relación genera una especial vinculación entre dos partes, que no se da por regla general en los casos típicos de trabajo autónomo y, además, existe un cierto grado de desequilibrio contractual entre ellas que explica la necesidad de protección.<sup>59</sup> En todo caso, como la naturaleza de la dependencia es distinta, se busca un régimen de protección similar al que otorga el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social, pero sin perder de vista las diferencias de ambos tipos de prestaciones. Así lo ha entendido también la doctrina italiana,<sup>60</sup> para la cual la parasubordinación no se plantea como un criterio sustitutivo de la subordinación en cuanto elemento determinante del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, sino como factor propio de ciertas categorías de trabajo autónomo que requieren ser tuteladas por ser prevalentemente personales, continuadas y coordinadas por la empresa en condiciones que evidencian una debilidad contractual por quien presta los servicios. Por lo tanto, la afirmación de que estas categorías requieren tutela legislativa, no significa que la misma deba ser otorgada por la disciplina específica aplicable al trabajo subordinado.

De esta forma, frente a las categorías contractuales que configuran a la parasubordinación o trabajo económicamente dependiente, no se trata de desconocer la naturaleza civil o comercial que las partes le han otorgado a la relación que las une, es decir, no se pretende atribuir al contrato de prestación de servicios la calificación jurídica de un contrato de trabajo, lo que podría vulnerar su voluntad manifestada al momento de contratar,<sup>61</sup> sino que se respeta la intención y voluntad de las partes de vincularse civil o comercialmente y se cubre mediante una protección de naturaleza cuasi laboral, la necesidad de protección derivada de la dependencia económica. El anterior es el criterio seguido por la doctrina<sup>62</sup> y la legislación de aquellos países en los que la parasubordinación tiene un reconocimiento legal, como es el caso ya referido de Italia (laboro parasubordinato). Por su parte, en España, el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores establece que: “el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación

---

<sup>59</sup> Gutiérrez-Solar Calvo, Beatriz, ob. cit. (n. 23), p. 43-44.

<sup>60</sup> Santoro Passarelli, Giuseppe, *Il lavoro*, cit. por Ermida Uriarte, Oscar; Hernández Alvarez, Oscar, ob. cit. (n. 25), p. 67.

<sup>61</sup> Cabe recordar que no estamos en presencia del denominado “falso trabajador autónomo”, caso en el cual para evadir el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales se recurre a formas contractuales civiles o mercantiles, en circunstancias que, en los hechos, concurren los elementos propios de una relación laboral tradicional.

<sup>62</sup> Véase: Cruz Villalón, Jesús, *El proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado*, en ob. cit. (n. 12), p. 186 s.; Montoya Melgar, Alfredo, *Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del Derecho del Trabajo*, en ob. cit. (n. 11), p. 64 s.

laboral, *excepto* en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente”. Este es el caso, entre otros, de la actual normativa de la seguridad y salud en el trabajo (artículo 25 Ley Nr. 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, de fecha 8 de noviembre de 1995) o del artículo 3 apartado 1 de la Ley Orgánica Nr. 11/1985 de Libertad Sindical, que reconoce el derecho de afiliación sindical limitadamente a los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio.<sup>63</sup>

En Alemania, se reconoce también la categoría del trabajo autónomo económicamente dependiente, a través de lo que la normativa de ese país tipifica como “*arbeitnehmerähnliche Personen*”<sup>64</sup> o “cuasiasalariados” en la traducción dada en la literatura laboral española.<sup>65</sup> En general, son calificados dentro de esta categoría por la doctrina alemana,<sup>66</sup> los sujetos que prestan un servicio y que por falta de subordinación no son trabajadores y, a su vez, por su dependencia económica no son empresarios. En términos generales, el § 12 letra a) de la Ley sobre Contrato Colectivo (*Tarifvertragsgesetz – TVG*)<sup>67</sup> dispone que sus disposiciones son aplicables también en lo pertinente a los cuasiasalariados y los define como: “aquellas personas que son económicamente dependientes y que son comparables con los trabajadores en cuanto a su necesidad de protección social.” A continuación, esta norma determina los criterios que deben concurrir para calificar a un trabajador autónomo como cuasiasalariado, cuales son:

- a) que en virtud de un contrato de prestación de servicios o de obra se ocupe para otras personas;
- b) que la prestación de servicios de que se trate la ejecute personalmente y, en esencia, sin la colaboración de trabajadores y;
- c) que preponderantemente preste sus servicios a una persona o que del trabajo prestado para una persona obtenga en promedio más de la mitad de los ingresos que se derivan de su actividad laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, el Tribunal Federal del Trabajo alemán (*Bundesarbeitsgericht – BAG*)<sup>68</sup> ha resuelto que los cuasiasalariados debido a su falta de inserción en la organización empresarial, como asimismo, por su particular libertad para determinar la forma de prestación de sus servicios, no se encuentran en una situación de dependencia personal, como es propio de los trabajadores. En todo caso,

<sup>63</sup> Albiol Montesinos, Ignacio; Camps Ruiz, Luis; López Gandía, Juan; Sala Franco, Tomás, Derecho del Trabajo, Tomo II, Contrato Individual, 5ª edición, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, España, 2003, p. 34.

<sup>64</sup> Literalmente se puede traducir como “personas que se asemejan a un trabajador”.

<sup>65</sup> Así, por ejemplo, Gutiérrez-Solar Calvo, Beatriz, ob. cit. (n. 23), p. 46.

<sup>66</sup> Entre otros: Dieterich, Thomas, Hanau, Peter; Schaub, Günter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 3ª edición, München, Alemania, 2003, p. 1378; Schaub, Günter, Arbeitsrechts-Handbuch, 9ª edición, München, Alemania, 2000, p. 87 s.; Preis, Ulrich, Arbeitsrecht. Praxis-Lehrbuch zum Individualarbeitsrecht, Köln, Alemania, 1999, p. 66 s.

<sup>67</sup> § 12 a TVG: “Die Vorschriften dieses Gesetz gelten entsprechend für Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind (*arbeitnehmerähnliche Personen*), wenn sie auf Grund von Dienst- oder Werkverträgen für andere Personen tätig sind, die geschuldeten Leistungen persönlich und im wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern erbringen und: a) überwiegend für eine Person tätig sind oder b) ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht...”.

<sup>68</sup> BAG sentencia de fecha 15 de abril de 1993, AP Nr. 12 zu § 5 ArbGG 1979.

en lugar de la dependencia y de la subordinación que es característica de los trabajadores, concurre respecto de los cuasiasalariados una falta de autonomía económica. Es así que la persona que carece de esta autonomía económica debe ser, en relación a su posición social general, comparable con un trabajador y necesitado de una protección social, siendo las circunstancias generales del caso en particular, en conjunto con las observaciones del tráfico jurídico, las determinantes para concluir que existiría un caso de trabajador cuasiasalariado. Asimismo, este mismo Tribunal, poniendo de manifiesto la importancia de garantizar un cierto grado de protección a los cuasiasalariados, ha resuelto que los criterios fijados por el § 12 TVG para definirlos no son susceptibles de modificarse por las partes de un proceso de negociación colectiva, en vistas a establecer en el instrumento colectivo exigencias adicionales a las legales que restrinjan la calificación de un trabajador autónomo como cuasiasalariado.<sup>69</sup>

Por su parte, en lo que se refiere a las consecuencias jurídicas que se derivan en el ordenamiento jurídico alemán de la calificación de un trabajador autónomo como cuasiasalariado, según la definición y los criterios antes reseñados, hay que destacar que el Derecho del Trabajo no es aplicable a estas prestaciones de servicios personales, pues faltan respecto de ellas la mayoría de los supuestos de aplicación de esta rama del Derecho.<sup>70</sup> Por lo tanto, hay que estar únicamente a las reglas particulares que establecen diversas disposiciones legales de ese país. Es así, como en virtud de lo dispuesto expresamente por el § 5 de la Ley sobre Tribunales del Trabajo (Arbeitsgerichtsgesetz – ArbGG), estos órganos jurisdiccionales especiales serán competentes para conocer de las controversias que se deriven con ocasión de la prestación de sus servicios, con lo cual se reconoce una importante medida de protección, pues atendida la posición negocial más débil en que se encuentran los cuasiasalariados respecto de la empresa que recibe sus servicios, podrán hacer valer sus pretensiones ante Tribunales especializados en temas laborales y a través de procedimientos que recogen los principios protectores que configuran y dan forma al Derecho del Trabajo.

Asimismo, el Derecho alemán consagra otras importantes medidas de tutela a favor de los cuasiasalariados,<sup>71</sup> tales como la posibilidad de participar en procesos de negociación colectiva y que los efectos de los instrumentos colectivos que se celebren se apliquen también respecto de ellos, según lo dispone la ya citada norma de la TVG. De igual manera, se les reconoce derecho a feriado anual (§ 2 Bundesurlaubsgesetz –BUrIG), protección frente a actos de acoso sexual en el lugar de trabajo (§ 1 Beschäftigtenschutzgesetz – BeschSchG), en materia de seguridad laboral y protección de la salud (§ 2 Nr.

---

<sup>69</sup> BAG sentencia de fecha 2 de octubre de 1990, AP Nr. 1 zu § 12 a TVG.

<sup>70</sup> Schaub, Günter, ob. cit. (n. 66), p. 88.

<sup>71</sup> En detalle: Preis, Ulrich, ob. cit. (n. 66), p. 68-69.

3 Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) y derecho a gozar de las medidas de promoción en materia de empleo para las personas con discapacidad severa (§ 54 b Schwerbehindertengesetz – SchwbG).

### 5.1. PROTECCION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES PARASUBORDINADOS

Ante la interrogante de cual debe ser la respuesta del Derecho frente a la problemática derivada de la necesidad de protección social que afecta a los trabajadores económicamente dependientes, se plantea la disyuntiva de extender las medidas de tutela jurídica intrínsecas al Derecho del Trabajo o crear unas propias para estos grupos de prestadores de servicios, sin calificarlos necesariamente como trabajadores subordinados. Con todo, en relación con lo anterior, se debe distinguir entre necesidades de protección laboral conectadas estrictamente con la forma peculiar de desarrollo de la prestación laboral (dependiente–autónoma) y necesidades de protección social de intereses y bienes jurídicos comunes a todo sujeto que presta un trabajo para otros. Un ejemplo claro de esta última vertiente protectora sería la tutela de los derechos de la personalidad o la maternidad, toda vez que la necesidad de tutelar estos intereses jurídicos no tiene que estar condicionada a la forma dependiente o independiente de desarrollar una prestación de servicios, lo que sólo puede justificar una diferencia en la forma de protegerlos.<sup>72</sup>

Atendido lo anterior, en los países europeos que reconocen a la parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente,<sup>73</sup> la protección legal que se les confiere a las personas que se encuentran en esta posición fronteriza entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo ha seguido el camino de establecer una protección diferenciada y no asimilable ciento por ciento a la que es propia del Derecho del Trabajo. Se reconoce, de esta manera, una tutela jurídica basada en la necesidad de protección social en que se encuentran los trabajadores parasubordinados, pero sin perder de vista la naturaleza jurídica de la vinculación contractual que los une con quien recibe los servicios, ni las particularidades del escenario laboral en el que se desenvuelven, de acuerdo a lo ya referido en puntos anteriores de este estudio. Es por ello, entonces, que la protección jurídica de los trabajadores parasubordinados se orienta básicamente a:

- asegurarles una protección en materia de seguridad social (pensiones, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, permisos de trabajo y protección de la maternidad);
- reconocer respecto de ellos la aplicación de las normas de procedimiento en materia laboral; de tal forma que las controversias que puedan suscitarse entre el trabajador parasubordinado y la empresa que reciba sus servicios sean resueltas por los Tribunales del Trabajo, en base a los procedimientos

<sup>72</sup> En este sentido: Gutiérrez-Solar Calvo, Beatriz, ob. cit. (n. 23), p. 42.

<sup>73</sup> En esta situación se encuentran países como Italia, Alemania o el Reino Unido, de acuerdo a lo planteado en el informe elaborado por Perulli, Adalberto, ob. cit. (n. 7), p. 10-11.

especiales que se reconocen por los diversos ordenamientos jurídicos para sustanciar estas controversias jurídicas y que se estructuran sobre la base de principios distintos de los procedimientos civiles comunes, en atención a posición negocial y contractual en la que se encuentran las partes litigantes.<sup>74</sup>

- reconocimiento del derecho a feriado anual;
- derecho a participar en procesos, mecanismos o instancias de capacitación laboral;
- derecho a constituir y a afiliarse a sindicatos;
- reconocimiento del derecho para negociar colectivamente o ver reguladas sus condiciones de trabajo y de remuneración en instrumentos colectivos.

Desde la misma perspectiva, como lo hace presente Perulli,<sup>75</sup> la 85ª Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que tuvo lugar en 1997, formuló una propuesta – hasta ahora sin éxito – para que se elaborase un Convenio relativo a la contratación externa. Este Convenio se aplicaría, de conformidad a lo señalado por el artículo 1 de la propuesta, al trabajo efectuado personalmente en condiciones de dependencia o subordinación a la empresa, siendo dichas condiciones similares a las que caracterizan a una relación laboral regulada por la legislación laboral en vigor y las prácticas nacionales, pero en la que la persona que lleva a cabo el trabajo no posee una relación laboral reconocida con la empresa para la que trabaja. Sin perjuicio de lo anterior, se proponía por la OIT ampliar el ámbito de aplicación de la legislación laboral más allá del trabajo subordinado, como asimismo, introducir algún tipo de protección esencial para todas las formas de trabajo en las que se produce la contratación de un servicio externo, independientemente del marco jurídico que regule este servicio. En concreto, de acuerdo al artículo 5 de la propuesta, se trataba de asegurar los siguientes derechos esenciales en el ámbito de la contratación externa: libertad de asociación y de negociación colectiva; prohibición de discriminación; límite de edad para trabajar; condiciones mínimas de remuneración; salud y seguridad en el trabajo; protección en caso de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales y, seguridad social.

---

<sup>74</sup> El Mensaje Nr. 4-350, de fecha 22 de septiembre de 2003, con el cual se envió al Congreso Nacional el proyecto de ley que sustituiría el actual procedimiento laboral, ha reconocido dentro de sus objetivos (punto III.7) que: “El proceso laboral busca materializar en el ámbito jurisdiccional las particularidades propias del Derecho del Trabajo, en especial su carácter protector y compensador de las posiciones disímiles de los contratantes. De ahí, la necesidad de contar con un sistema procesal diferenciado claramente del sistema procesal civil, cuyos objetivos son no sólo diversos sino en muchas ocasiones antagónicos.”

<sup>75</sup> Perulli, Adalberto, ob. cit. (n. 7), p. 11.

En resumen, como precisa acertadamente la profesora Gutiérrez-Solar,<sup>76</sup> a la hora de determinar el ámbito de protección a otorgar al trabajo autónomo económicamente dependiente es necesario distinguir dos tipos de riesgos profesionales. Por una parte, riesgos específicos, que están conectados directamente con las especiales condiciones técnicas de desarrollo de una prestación de trabajo y que, al encontrar su explicación en la naturaleza jurídicamente dependiente o no de la prestación, sólo se deberían reconocer a los sujetos que prestan un servicio bajo dichas condiciones. Por otra parte, están los riesgos comunes, los que afectan a los intereses jurídicos de cualquier sujeto que preste un servicio para otro, por estar conectados con valores independientes de la forma específica de prestar el servicio, como ocurre con los conectados con derechos de la personalidad (v. gr. derecho a la no discriminación). Por lo tanto, ante una necesidad de protección similar entre diferentes sujetos que prestan un servicio, como ocurre frente a este último tipo de riesgos, el ordenamiento jurídico debe otorgar una tutela homogénea.

## 6. PALABRAS FINALES

Sin lugar a dudas, las transformaciones que ha experimentado el ámbito empresarial y laboral en el último tiempo y las diferentes interrogantes jurídicas que ello plantea para hacer realidad el sentido último del Derecho del Trabajo de dar protección al trabajador, han configurado un escenario muy distinto de aquellas circunstancias históricas que demandaron una respuesta legislativa especial frente a la problemática laboral y social de fines del siglo XIX y principios del siglo XX. El Derecho del Trabajo vive en la actualidad un profundo proceso de replanteamiento, de renovación y de importantes desafíos ante realidades nuevas que han remecido sus supuestos y principios originarios, basados en un modelo uniforme y estable de trabajo, como es el trabajo subordinado inserto en una empresa de estructura fordista, en cuyo seno se ha configurado y desarrollado la noción clásica de contrato de trabajo.

Por lo anterior, el tema de la parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente es a nuestro juicio tan relevante, pues se ubica precisamente en el centro de los procesos de transformación que experimenta el mundo laboral contemporáneo y está desmoronando el muro que tradicionalmente separaba al trabajo subordinado del trabajo autónomo y, al mismo tiempo, a áreas del Derecho tan diversas en principios y contenidos, como es el Derecho del Trabajo respecto del Derecho Civil y Mercantil. Se abre así un nuevo espacio de reflexión jurídica que pretende ampliar la protección que confiere el ordenamiento jurídico al trabajo, fundado en los valores que le dan su esencia, en razón de provenir de un sujeto dotado de dignidad y de derechos fundamentales como es el ser humano, lo cual, sin desconocer la realidad contemporánea, no puede quedar condicionado o supeditado a las leyes del

---

<sup>76</sup> Gutiérrez-Solar Calvo, Beatriz, ob. cit. (n. 23), p. 59.

mercado o al libre juego de la oferta y la demanda, pues la experiencia histórica es ya demasiado rica en conflictos y abusos derivados de la ausencia de protección al trabajador.

Como lo plantea Miguel Rodríguez-Piñero,<sup>77</sup> el Derecho del Trabajo ha de enfrentarse con esos cambios profundos en las formas de empleo y de organización productiva y, además, al hacerlo debe tratar de buscar un nuevo equilibrio entre la lógica empresarial y la lógica social. Desde influyentes círculos económicos, gubernamentales o privados, se está exigiendo, pese a los importantes cambios legales producidos en los últimos años, que las reglas laborales se sigan adaptando y subordinando a las exigencias de un sistema económico globalizado y muy competitivo, y a un mercado de trabajo muy fragmentado y con insuficiencia de empleos. El Derecho del Trabajo también debe tener en cuenta las exigencias de las empresas y de los mercados, pero sin renunciar a la tutela económica y jurídica del trabajo, al ser un instrumento indispensable para la realización de los valores y derechos propios del Estado social y democrático de derecho.

Por su parte, es indiscutible que Chile no está ausente de este cúmulo de transformaciones económicas, laborales y sociales que están replanteando desde hace varios años los conceptos, supuestos y principios esenciales del Derecho del Trabajo en los países más desarrollados. Por este motivo, en nuestra opinión, fenómenos como el de la parasubordinación y, en general, el de la crisis del contrato de trabajo como modelo tradicional de ordenación del trabajo prestado por cuenta ajena merecen una atención especial por los actores sociales, como a su vez, por la doctrina, la jurisprudencia y el legislador nacional, pues ello se convierte cada vez más en un imperativo inexcusable para quienes creemos que el desarrollo y el progreso del país no deben avanzar separados de los valores fundamentales de solidaridad, equidad y justicia social, cuya concreción efectiva puede ser asumida firmemente por el Derecho del Trabajo. Con todo, es para ello indispensable que quienes construyen día a día las relaciones laborales en Chile, como asimismo, que quienes se interesan y ocupan directa o indirectamente del estudio o aplicación de esta rama del Derecho concentren sus esfuerzos en posicionarla como un referente necesario, útil y eficaz para conciliar el inevitable proceso de globalización con los intereses y aspiraciones naturales de bienestar y felicidad de todos los trabajadores del país.

---

<sup>77</sup> Rodríguez-Piñero, Miguel, Prólogo al libro *La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo*, en VV.AA., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del Trabajo*, Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España, 2000, p. 16.