

LA CRISIS DE LA SUBORDINACIÓN Y LA VULNERABILIDAD DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y PSEUDO AUTÓNOMO

Mario Garmendia Arigón*

* Doctor en Derecho y Ciencias Sociales (Facultad de Derecho - Universidad de la República - Montevideo, Uruguay). Magíster en Derecho, Orientación Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Facultad de Derecho - Universidad de la República - Montevideo, Uruguay) Profesor Agregado (grado 4), de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Montevideo, Uruguay). Profesor Titular de Derecho del Trabajo, de la Universidad CLAEH (Centro Latinoamericano de Economía Humana), Punta del Este, Uruguay.

Sumario

1. El trabajo subordinado y la indisponibilidad de las normas laborales.
2. La expansión del concepto de subordinación.
3. El trabajo más allá de la subordinación.
4. Indisponibilidad versus autonomía de la voluntad individual.
5. El trabajador moderno ¿es menos vulnerable y más libre?
6. Conclusiones

1 EL TRABAJO SUBORDINADO Y LA INDISPONIBILIDAD DE LAS NORMAS LABORALES

La especial imperatividad de las normas laborales, que se imponen a la *autonomía de la voluntad* de los particulares para hacer prevalecer ciertos mínimos, ha sido, desde siempre, objeto de fuertes cuestionamientos. Tan es así, que uno de los argumentos favoritos de los primeros detractores de las, por entonces denominadas, *leyes de fábricas*, consistía en denunciar lo que a su juicio era el menosprecio que dichas normas evidenciaban respecto del *libre albedrío* de los individuos, al retacearles la capacidad de obligarse mediante el instrumento contractual¹.

Siempre en compañía de esas y otras objeciones² y a pesar ellas, el Derecho del trabajo consiguió, con el tiempo, asentarse y consolidar sus enunciados fundamentales en la *conciencia jurídica universal*³. Su sistema normativo, protector del trabajador y sustentado en mínimos indisponibles, se construyó tomando como eje a la noción de la *subordinación*. De este modo, para quedar al abrigo de la legislación

- 1 Barbagelata, Héctor-Hugo, **Curso sobre la Evolución del Pensamiento Juslaboralista**, FCU, Montevideo, 2009, p. 102.
- 2 Destaca Monereo que el Derecho del Trabajo, “en su intrínseca historicidad”, se ha evidenciado como “un Derecho cíclico, que sufre procesos de intensa adaptación y que “renace” continuamente de sus cenizas cuando todo parecería apuntar a la “tabula rasa”, Monereo Pérez, J.L., “Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en la ‘era de la flexibilidad’”, in Revista Derecho del Trabajo, La Ley Uruguay-Thomson Reuters, n° 10, enero-marzo 2016, p. 34.
- 3 Garmendia, M., **Orden público y Derecho del trabajo**, 2ª edición (revisada, ampliada y actualizada), La Ley Uruguay, Montevideo, 2016.

Recebido: 30/07/2023
Aprovado: 14/08/2023

protectora, el trabajador debía prestar su actividad en calidad de *subordinado* y, a su vez, esa condición de *subordinación*, era útil para justificar, en buena medida, el carácter indisponible de la legislación dirigida a regularlo.

2 LA EXPANSIÓN DEL CONCEPTO DE SUBORDINACIÓN

Pero la definición precisa de la noción, tan fundamental, de la *subordinación*, nunca fue fácil⁴. Entre otras razones, porque la organización de la producción, siempre dinámica, generaba continuamente *nuevos tipos de trabajadores*, que a menudo no encajaban dentro de los moldes clásicos de la *fábrica industrial*.

Así fue que, por ejemplo, ante la aparición de las primeras modalidades de trabajo *diseminadas* o *dispersas*⁵, que no eran cumplidas bajo el control o vigilancia directa del empleador (como el histórico *trabajo a domicilio*) la prístina conceptualización de la *subordinación jurídica* se deslizó hacia la idea de la *dependencia económica*⁶ y algo similar sucedió, también, por ejemplo, cuando se hizo necesario explicar la condición de trabajadores de los *viajantes* y *vendedores de plaza*⁷.

La noción de *subordinación* se expandía y se hacía cada vez más complaciente al ingreso progresivo de nuevos colectivos de trabajadores al espacio protegido por las normas laborales. En el momento en que dicha tendencia expansiva alcanzó su punto más alto, el universo de trabajadores incluidos dentro de la protección del Derecho del Trabajo era tan vasto, que llegó a generar las críticas de quienes denunciaron que la disciplina había olvidado y hasta perdido, la *condición proletaria* que había sido la *razón de ser* de su propio nacimiento⁸.

3 EL TRABAJO MÁS ALLÁ DE LA SUBORDINACIÓN

La *subordinación* se constituyó, de este modo, en el centro de gravedad de todo el sistema *juslaboralista*, a tal punto que se daba por sobreentendido que cuando la doctrina clásica se refería al *trabajo*, estaba aludiendo al prestado en condiciones de *subordinación*⁹.

Pero en las últimas décadas del siglo pasado, la revolución de la tecnología y de las comunicaciones, comenzó a dejar en evidencia el error de haberle dado tanta relevancia al sesgo *jurídico-formal* de la *subordinación*¹⁰, porque esto tenía por efecto la desatención de otras modalidades de trabajo,

4 Rivas, Daniel, **La subordinación. Criterio distintivo del contrato de trabajo**, FCU, Montevideo, 1996, p. 35; Supiot, Alain, **El Derecho del Trabajo**, Heliasta, Buenos Aires, 2008, p. 70; Oliveira, Murilo C.S., “La resignificación de la dependencia económica en el Derecho del trabajo”, **Revista Derecho del Trabajo**, La Ley Uruguay-Thomson Reuters, n° 30, enero-marzo 2021, p. 7 y ss.

5 Barbagelata, H.-H., **Derecho del Trabajo, tomo III**, 2ª reimpresión, FCU, Montevideo, 1992, p. 85 y ss.

6 Sobre el punto ver: Cucho, Paul, **La définition du salarié et le critère de la dépendance économique**, Dalloz, París, 1932; Barbagelata, H.-H., **Derecho del Trabajo**, cit., p. 93; Rivas, D. op. cit., p. 32-33; Supiot, A., op. cit., p. 72.

7 De la Cueva, Mario, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, T. I, Ed. Porrúa, México. 2003, p. 533.

8 Rivas, D., *La subordinación...*, op. cit., p. 39. De la Cueva, M., *El Nuevo Derecho...*, cit., p. 92 y ss.

9 Cfe. Plá Rodríguez, Américo, **Curso de Derecho Laboral**, cit., p. 101.

10 Ackerman, Mario, “**El trabajo, los trabajadores y el Derecho del trabajo**”, *Tratado de Derecho del Trabajo*, T. I, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2005, p. 34 y ss.

que no califican fácilmente en el *tipo tradicional* y que cada vez se difundían más¹¹.

Buena parte de los instrumentos que el Derecho del trabajo había construido con la finalidad de proteger al obrero de la fábrica, comenzaron a sufrir por inadaptación ante las nuevas realidades¹², lo que, a su vez, provocó que se les atribuyera el efecto de no contribuir con la generación de empleo o, todavía peor, de destruir puestos de trabajo.

Como respuesta frente a la crisis del concepto de la subordinación se generó un movimiento de adaptación, dirigido a ampliar la mira, para captar modalidades de trabajo que, según las ideas clásicas, calificarían como de *autonomía* y así evitar que queden excluidas de la protección¹³. La sumisión a órdenes dejó de ser entendida como el elemento determinante del concepto de asalariado, para pasar a admitirse que la necesidad de tutela también debe ser reconocida a quien, sin recibir tales órdenes, se encuentra en situación de *dependencia económica* o de *hiposuficiencia*¹⁴ respecto de un empresario.

En todo este complejo contexto, una nueva lectura y rediseño de los conceptos, contribuyeron a facilitar el surgimiento y difusión de nuevas nociones, que aparecen recogidas en el Derecho positivo de distintos países, como la de *parasubordinación* (empleada por la legislación italiana) o los *trabajadores autónomos económicamente dependientes* (TRADE), de la legislación española¹⁵, los *cuasi asalariados* de la normativa alemana, o el empleo de términos que en otros tiempos habrían sido calificados como una *contradictio in adjectio*, como el de “*empresario dependiente*”¹⁶. Estas novedosas figuras parecen reflejar mejor una realidad donde la distinción entre *subordinación* y *trabajo independiente* o *autónomo*, se hace cada vez más tenue¹⁷.

La técnica del “*haz de indicios*”, que fue concebido para *extender* el campo de aplicación del Derecho del trabajo a actividades que, por su naturaleza, realizan su trabajo con ciertos márgenes de autonomía (por ejemplo, los comisionistas, los agentes de comercio, los profesionales liberales, los artistas, los periodistas, los deportistas y otros), hoy “*puede servir para mantener dentro de las fronteras de la condición de asalariado a trabajadores por cuenta ajena atrapados por el «posfordismo» y la autonomización de su puesto de trabajo*”¹⁸.

Sin embargo, esta corriente se encuentra con objeciones provenientes de dos vertientes de signo

-
- 11 Goldin, Adrián O., **La tendencia de transformación del Derecho del Trabajo**, Monografías Jurídicas, LexisNexis, Abeledo Perrot, Bs. As., 2002, p. 31.
 - 12 Monereo Pérez, J.L., “Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en la ‘era de la flexibilidad’”, in **Revista Derecho del Trabajo**, cit., p. 31-32. Garmendia, M., “**La nueva consideración de la empresa y su influencia en la caracterización de las relaciones laborales**”, in Las transformaciones de la empresa en el Derecho del trabajo (Encuentro Argentino-Uruguayo de Profesores de Derecho del Trabajo (Buenos Aires – Montevideo, junio 2005), Rubinzal-Culzoni Editores, Mario Ackerman – Diego Tosca (Compiladores), p. 841 y ss.
 - 13 Bronstein, A., “**Ámbito de la relación del trabajo: el debate en la OIT**”, in La subordinación o dependencia en el contrato de trabajo, en el proceso de transformación de la empresa, LexisNexis, Santiago de Chile, 2005, p. 16.
 - 14 Deveali, Mario L., **El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias**, T. I, Astrea, Bs. As., 1983, p. 179, apud Goldin, A., La tendencia..., cit., p. 34. Oliveira, Murilo C.S., op. cit., p. 7 y ss.
 - 15 Sala Franco, Tomás, “**Descentralización laboral y responsabilidad laboral en España**”, in **VV.AA.**, Sala Franco, Tomás, Mangarelli, Cristina, Tapia Guerrero, Francisco, J. (Coordinadores), La descentralización empresarial y la responsabilidad laboral en España, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, p. 241 y ss.
 - 16 Supiot, Alain -Coordinador-, **Trabajo y Empleo, Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa**, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, p. 47 (Informe Supiot) y Verge, P., op. cit., p. 15 y 16.
 - 17 Supiot, A., **El Derecho del Trabajo**, cit., p. 75. Bronstein, A., Derecho Internacional y Comparado..., cit., p. 53 y ss. Alimenti, J., “La dependencia laboral”, cit., p. 169 y ss.
 - 18 Informe Supiot, cit., p. 50.

contrario entre sí. Por una parte, hay quienes la denuncian como un retroceso, por considerarla la *puerta de entrada* para una disminución general de los niveles de protección de las normas laborales. En el otro extremo, están aquellos que, concibiendo al Derecho del trabajo como un factor contraproducente para el desarrollo económico, defienden la conveniencia de contar con una normativa *funcional o dúctil* ante las necesidades de la *nueva empresa* y, por lo tanto, consideran beneficioso que se permita *escapar a los que deseen fugarse*¹⁹.

La Recomendación 198 de la OIT, así como los informes que la precedieron, contienen un excelente compendio de los debates y dificultades que suscita el concepto de *relación de trabajo*. Esta Recomendación (adoptada el 15 de junio de 2006, en la 95ª Sesión de la Conferencia General del Trabajo) si bien es un instrumento que por su propia índole no se impone con carácter imperativo, posee un contenido particularmente relevante, pues condensa una serie de principios y conceptos fundamentales de la materia que hace a su objeto, de tal suerte que ofrece una cabal síntesis de lo que es el “*estado del arte*” a nivel mundial acerca de la noción de *relación de trabajo*. En los últimos años, los tribunales laborales uruguayos han comenzado a respaldar sus sentencias en esta importante Recomendación de la OIT²⁰.

4 INDISPONIBILIDAD *VERSUS* AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD INDIVIDUAL

El hecho de haber asumido que los bienes jurídicos tutelados por el Derecho del trabajo, forman parte de la sustancia del *orden público*, determinó la conformación de un núcleo de preceptos que, por su *condición de fundamentalidad*, adquirieron carácter de indisponibles y, por esa condición, se insertan en cada contrato individual como una suerte de estatuto preestablecido, que forjó una identidad colectiva de trabajadores asalariados.

Este fenómeno, que algunos han denominado *uniformidad pluridimensional*²¹, determinó, entonces, la configuración de un esquema prácticamente unitario, que, en principio, se rige y se aplica de manera indiferenciada, a cualquier trabajador y a cualquier empresa, sin prestar demasiada atención a las condiciones particulares. Esto, precisamente, ha generado críticas, que apuntan a denunciar la importancia de dejar a un lado ese tratamiento común y general, para suplantarlo por reglas particulares y *a la medida* de cada circunstancia²². Solamente así, se dice, sería posible recrear una modalidad *más libre* de vinculación jurídica y económica entre trabajador y empleador, al margen de factores heterónomos que enturbian el funcionamiento natural del mercado, al incidir en el juego de la oferta y la demanda de la mano de obra.

19 Bronstein las define como las “tesis del escape”. Bronstein, A., “Ámbito de la relación del trabajo...”, cit., p. 41. También: Romagnoli, Umberto, “Il grande esodo”, ponencia a la Mesa Redonda sobre Desafíos actuales para el Derecho del Trabajo, Santiago, 1993; Castello, A., “De la fuerza expansiva a la reducción del círculo de sujetos protegidos por el Derecho Laboral. Una nueva tendencia de fines del siglo XX”, in rev. **Derecho Laboral**, T. XLI, p. 295 y ss.

20 Garmendia, Mario y Hargain, Camila, “**La doctrina de Óscar Ermida sobre la Recomendación 198 de la OIT y su influencia en la jurisprudencia nacional**”, en VV.AA., Memoria y vigencia del pensamiento de Óscar Ermida Uriarte, Estudios en su homenaje, FCU, Montevideo, 2022, p. 323 y ss.

21 Jeammaud, A., “La flexibilización...”, op. cit., p. 80.

22 Monereo anota que se ha producido “...un cambio del modelo antropológico de trabajador” que presenta, como una de sus proyecciones, lo que el autor denomina la “deshomogeneización” de la figura del trabajador, es decir, el “la transición paulatina del “trabajador masa” al “trabajador heterogéneo” del postfordismo”, Monereo Pérez, J. L., “Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en la ‘era de la flexibilidad’”, in **Revista Derecho del Trabajo**, cit., p. 43.

De este modo, estas fórmulas apuntan a que cada trabajador quede en condiciones de pactar, sin limitaciones, las condiciones de la relación con su empleador, incluida la determinación del tipo contractual²³. Para sostener este tipo de planteamientos se utilizan, otra vez, argumentos de tipo ético-jurídico, sosteniéndose que esto permitiría eliminar los obstáculos y presiones que el grupo ejerce sobre el trabajador individual, proscribiendo el efecto perverso que se deriva del hecho de obligar al trabajador a interiorizar las reglas de comportamiento en cuya elaboración no ha participado personalmente y revalorizando, en cambio, los instrumentos que permitan la reflexión y la decisión individual.

Sin embargo, la meta de la individualización plena sólo puede ser alcanzada luego de recorrer una serie de instancias previas, de “*individualización gradual*”, liberándose espacios cada vez mayores para la regulación mediante la autonomía privada²⁴ y, a su vez, privilegiando y promoviendo los niveles de negociación colectiva cada vez más cercanos al puesto de trabajo concreto, a expensas del debilitamiento de los niveles superiores (de oficio o de rama de actividad).

Las prédicas de este tipo han tomado cuerpo en algunas reformas legislativas recientes, que han llegado al extremo de, incluso, asignar a las normas laborales un carácter supletorio respecto de la autonomía de la voluntad del trabajador²⁵. De este modo, al influjo de estos mecanismos jurídicos, las normas laborales continúan exhibiendo una misma apariencia exterior, pero su esencia queda debilitada, pues resultan privadas de un mecanismo que en la práctica determine la obligatoriedad de su aplicación a las relaciones de trabajo. La liberalización de los obstáculos para que las disposiciones pactadas en los contratos individuales terminen sustituyendo a las normas legales o resultantes de la negociación colectiva, habilita, en definitiva, un camino que desemboca en la pérdida de eficacia de todo el ordenamiento laboral supra-individual.

5 EL TRABAJADOR MODERNO ¿ES MENOS VULNERABLE Y MÁS LIBRE?

La retracción de la tutela legal de los trabajadores, no debe entenderse como un debilitamiento de la valoración que la sociedad le otorga a los bienes jurídicos que pone en juego el trabajo. Porque las reformas legislativas que, con sentido *desprotector*, avanzan en el Derecho positivo de algunos países, no alcanzan a socavar la prioritaria relevancia que en la conciencia jurídica universal sigue teniendo la máxima “el trabajo no es una mercancía”, que recientemente ha sido ratificada por la *Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo*²⁶. Esto representa la confirmación de que trabajadores, empleadores y gobiernos de todo el planeta, aún consideran vigentes y con vigor, los valores que impulsaron a otras generaciones a constituir la OIT.

En todo caso, está claro que la mundialización de la economía ha provocado una crisis de los poderes normativos de los Estados nacionales²⁷ y que, para el Derecho del trabajo representa un gran

23 Rivas, Daniel, “La flexibilidad y la autonomía privada del trabajador”, en La Justicia Uruguaya, t. 116, 1997, p. 65 y ss.

24 Monereo Pérez, J. L., “Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en la ‘era de la flexibilidad’”, in **Revista Derecho del Trabajo**, cit., p. 54-55.

25 Carlos Eduardo Oliveira Dias, Guilherme Guimarães Feliciano, José Antonio Ribeiro De Oliveira Silva, Manoel Carlos Toledo Filho, **Comentários á Lei da Reforma Trabalhista**. Dogmática Visão Crítica e Interpretação Constitucional, LTr, 2018.

26 <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--es/index.htm>

27 J. Murray, “Los códigos de conducta empresariales y las normas del trabajo”, en R. Kyloh (editor): Los sindicatos y el reto de la mundialización, OIT/Oficina de Actividades para los Trabajadores, Documento de trabajo dentro del Proyecto

desafío encontrar los mecanismos que le permitan recomponer la eficacia y el alcance de su tutela ante las nuevas realidades de la revolución tecnológica y de la economía global.

Es cierto que el despliegue realizado en los dos últimos siglos por las normas laborales, no ha sido en vano, y que el nutrido instrumental de tutela que ha aportado al trabajador, sin duda ha contribuido a mejorar la condición que padecía en el comienzo de la industrialización. El desarrollo de la legislación social, la actuación de las organizaciones profesionales, el perfeccionamiento y ampliación de los sistemas de seguridad social, la universalización del manejo de la información, el acceso masivo a la educación y a la capacitación, novedosas formas de producción y roles profesionales que hacen posible el surgimiento de categorías de trabajadores altamente especializados, son algunas de las tantas condiciones novedosas que la realidad presenta en nuestros días.

Tales condiciones conforman la *nueva circunstancia* en la que se encuentra el trabajador contemporáneo, y pueden generar dudas sobre si sigue siendo pertinente que las normas laborales no permitan que ese trabajador, más protegido, más calificado y, a veces, bien remunerado, pueda renunciar, por la vía contractual a ciertos beneficios que le otorga la legislación.

Pero las respuestas no son sencillas y la tentación de caer en simplificaciones se enfrenta con la realidad de un mundo profundamente desigual, donde el trabajador *moderno y protegido*, convive con multitudes, cada vez más grandes, de otros que están en la precariedad y el desamparo, y que, para peor, ciertas nuevas formas de trabajo, muchas veces apuntan a presentarlos con la apariencia de *más libres*.

En realidad, se está todavía muy lejos de alcanzar la generalización de un equilibrio en las condiciones de trabajo y de calidad de vida del trabajador.

6 CONCLUSIONES

Doscientos años atrás, comenzaban a adoptarse las primeras normas dirigidas a contemplar la situación de las personas que habían quedado expuestas como *víctimas del desarrollo industrial*. Eran, todavía, *normas de excepción*, enfocadas hacia *determinados sujetos*, a quienes se apartaba de las reglas del *Derecho común* para otorgarles un tratamiento de protector *especial*. Comenzando por los niños y las mujeres, para pasar luego a los operarios de las manufacturas de algodón, lana o seda, a los obreros de las minas de carbón o de las acerías; el proceso de aquella nueva legislación se inició enfocándose en sujetos concretos, incluidos en universos que sucesivamente fueron comprendiendo, primero, a determinados sectores o actividades, luego, con más generalidad, a la industria y, más adelante, al comercio y a los servicios.

Las normas laborales, que comenzaron definiendo cuáles eran los sujetos que debían quedar alcanzados por sus preceptos, mutaron luego la *técnica de demarcación* de su ámbito subjetivo y tomaron

.....
INT/97/M01/ITA (Ginebra, 1998), p. 45, cit. en el documento del Grupo de Trabajo sobre las Dimensiones Sociales de la Liberalización del Comercio Internacional, del Consejo de Administración de la OIT (GB.273/WP/SDL/1, 273ª reunión), Ginebra, noviembre de 1998, p. 1. El fenómeno se presenta como uno de los resultados de la crisis regulativa que sufre la ciencia jurídica por efecto del fenómeno de la globalización y del que da cuenta Ferrajoli (Derechos y garantías, cit. p. 17). La complejidad que adquieren las sociedades contemporáneas provoca un "...debilitamiento de la misma función normativa del derecho y, en particular, la quiebra de sus funciones de límite y vínculo para la política y el mercado...". Véase también: Sitio web de The Conference Board of Canada, sección titulada: Corporate Social Responsibility "Better Business, Better World", www.conferenceboard.ca/ccbc/csr_topic/default.htm, cit por Justice, Dwight, "El concepto de la responsabilidad social de la empresa: desafíos y oportunidades para los sindicatos", in La responsabilidad social de la empresa: mitos y realidades, Oficina Internacional del Trabajo, Educación Obrera, 2003, N° 130, p. 1; Comisión de las Comunidades Europeas, Libro Verde (Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas), Bruselas, 18.7.2001, p. 4.

como referencia un *centro de gravedad* hacia el que se hizo converger toda su lógica: el concepto de *subordinación*.

El Derecho del trabajo dejó de ser una normativa de excepción, para extenderse, con carácter general, sobre toda la actividad *subordinada* realizada en el, por entonces, aún preciso entorno de la empresa ajena. El adjetivo que calificaba al objeto, se había demostrado, además, lo suficientemente dúctil como para absorber situaciones que, como el trabajo a domicilio, podían presentar características que no encajaban exactamente en el tipo más común.

En tales circunstancias, no estaba en tela de juicio que la subordinación era el mojón que demarcaba los confines de la disciplina. Sin embargo, la realidad ha ido superando todas las categorías, todas las nociones y definiciones formales, y se ha encargado de demostrar que sí era posible que los trabajadores *autónomos* pudieran tener interés en aproximarse al amparo de las normas laborales, que también era posible que negociaran y celebraran acuerdos colectivos y que se beneficiaran con el establecimiento de condiciones mínimas de remuneración, descansos, vacaciones y otras cuestiones similares.

Se plantea, entonces, la interrogante sobre si esto debe ser entendido como una nueva ampliación del ámbito subjetivo del Derecho del trabajo, o si, en realidad es un avance de las corrientes que defienden la reducción de la protección de las normas laborales. Para quien de antemano consideraba que los *autónomos económicamente dependientes* estaban destinados a quedar exiliados del amparo de las normas del Derecho del trabajo, el hecho de recibir alguna tutela (aunque más no sea, *alguna*), tiene, claramente, un sentido expansivo. En cambio, para quien visualizara a la *dependencia económica* como el factor verdaderamente distintivo del fuero laboral, todavía estaba por verse si realmente esos sujetos estaban o no *del otro lado de la línea*. La paradoja de que “*lo tradicional sirve al progreso*”²⁸, también puede ser una forma de tomar posición frente a esta novedosa tendencia, que desde esta perspectiva podría no presentarse como una *evolución*, sino como un retroceso, como un éxito épico de las corrientes que postularon la reducción del *garantismo social* a una *porción congrua*²⁹. Desde este ángulo, podría ser, en el mejor de los casos, la consolidación de una transacción histórica con dichas corrientes y, en el peor, como el inicio de un avance de estas últimas sobre el terreno antes ocupado por las normas inspiradas en el sentido protector *clásico*.

28 Le Goff, Jacques, “**Quand le traditionalisme sert le progrès**”, in 13 paradoxes en droit du travail (sous la direction de Philippe Waquet), Éditions Lamy, Paris, 2012, p. 23 y ss.

29 Lyon-Caen, Gérard, “**La bataille truquée de la flexibilité**”, Droit Social, N° 12, diciembre 1985, p. 810.