

CENTRO DE ESTUDIOS EN ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

Empleos atípicos

La tercera posición, ¿liberación o dependencia?

Rodrigo Luis González Cao

2022

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
CENTRO DE ESTUDIOS EN ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

EMPLEOS ATÍPICOS: LA TERCERA POSICIÓN, ¿LIBERACIÓN O DEPENDENCIA?

Autor: Rodrigo Luis González Cao.

Diciembre de 2022.

Copyright © 2022 por CEAT. Todos los derechos reservados.



Las opiniones y conclusiones expresadas en los contenidos que presenta este trabajo de investigación son de exclusiva responsabilidad del autor y pueden no coincidir con las del CEAT.

El CEAT se siente complacido de que terceros citen los contenidos de sus investigaciones para su uso personal, sin fines comerciales, sin ningún derecho a revender o redistribuir las mismas.

Agradeceremos que siempre se aclare que la fuente de información es el presente material.

Todas las publicaciones del CEAT se encuentran disponibles en

http://www.economicas.uba.ar/extension_centros/ceat

Resumen

Este trabajo forma parte de una serie de investigaciones realizadas sobre el futuro del trabajo, la digitalización y la plataformización en la economía de la vigilancia.

El objetivo es presentar el impacto de las nuevas formas atípicas de trabajo, la importancia de su regulación y su incidencia en la gestión de los recursos fiscales y de la Seguridad Social por parte de las administraciones tributarias.

El presente trabajo, presenta el estado del arte sobre el tema y señala la inconveniencia de un abordaje único dada la gran variedad de modalidades que asumen las nuevas formas atípicas de relaciones laborales.

Palabras clave

Administración Tributaria, Talento humano, Digitalización, Plataformas, Seguridad Social.

Abstract

This work is part of a series of investigations carried out on the future of work, digitization and platformization in the surveillance economy.

The objective is to present the impact of the new atypical forms of work, the importance of its regulation and its impact on the management of fiscal and Social Security resources by the tax administrations.

The present work presents the state of the art on the subject and points out the inconvenience of a single approach given the great variety of modalities that the new atypical forms of labor relations assume.

Keywords

Tax administration, Human talent, Digitization, Platforms, Social Security.

Agradecimientos

Al Centro de Estudios en Administración Tributaria (CEAT) de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires (UBA), y a sus autoridades, por generar espacios para la investigación académica en la universidad pública.

Tabla de Contenido

Tabla de contenido

Resumen	iv
Palabras clave	iv
Abstract.....	iv
Keywords.....	v
Agradecimientos	v
Tabla de Contenido	vi
Introducción: Un contexto de cambios exponenciales.....	1
Atipicidad de las Relaciones de Trabajo.....	2
Un Binarismo Polarizado entre Autónomo o Asalariado	2
Nuevas Formas de Relaciones Laborales	3
Gráfico.....	4
Una Lógica Binaria Insuficiente y Sobrepasada: las Zonas Grises.....	5
Presencial o Remoto: Diferenciación en Función de la Ubicación.....	6
Modelos Diferentes y la Necesidad de Tratamientos Distintos.....	7
El Trabajo Esporádico para las Aplicaciones	8
El Trabajo Semiautónomo Económicamente Dependiente.....	11
El Debate Jurídico.....	12
La Postura de las Plataformas Digitales	13
La Importancia de una Correcta Clasificación.....	13
El Trabajo por Cuenta Propia	15
Exclusividad	16
Fungibilidad de la Prestación de Tareas.....	17
Asunción de Riesgo	18
Habitualidad	18
El Trabajo por Cuenta Ajena	20
Subordinación Jurídica	23
Subordinación Técnica	24

Subordinación Económica.....	25
Mediación Tecnológica.....	26
Fiscalidad y Control de las Relaciones Laborales.....	27
Los Simuladores: Diferenciar los Empleos Atípicos de los Falsos Ropajes.....	27
Principio de Primacía de la Realidad Económica.....	30
Responsable de las Obligaciones.....	31
El Dilema de la Regulación.....	32
Regulación y Mitigación de la Precarización.....	32
La Tercera Posición: Recepción en la Legislación de Otros Países.....	35
Propuestas Supranacionales de Regulación.....	37
Encontrar un Equilibrio Regulatorio con Ampliación de Derechos.....	39
Conclusiones.....	40
Referencias.....	43
Referencias.....	43
Hipervínculos a las Publicaciones sobre “ <i>Futuro del Trabajo</i> ”.....	44
Conceptos Clave.....	46
Información del Autor.....	51

Introducción: Un contexto de cambios exponenciales

Transitamos un contexto líquido (BAUMAN, 2000), incierto y ambiguo en el cual se manifiestan cambios exponenciales en el marco de la plataformización y digitalización de la llamada “**economía de vigilancia**”. La *economía de vigilancia* es la nueva organización de la economía en el marco de la digitalización y la plataformización (ZUBOFF, 2019).

La *economía de vigilancia* se caracteriza por apropiarse de las experiencias humanas como materia prima gratuita para alimentar procesos de predicción y comercialización con el objetivo de modificar conductas y generar súper rentas excepcionales para un oligopolio de plataformas virtuales (GONZÁLEZ CAO, La economía de vigilancia y las plataformas. Su evolución y la mitigación de sus externalidades negativas a través de la regulación y la fiscalidad, 2021).

Tanto la creciente ubicuidad de las redes sociales y plataformas como el cambio de los hábitos de consumo generan la aparición de nuevas actividades y formas de prestación de servicios que trascienden a los modelos tradicionales de trabajo (GONZÁLEZ CAO & ROCA, Plataformización de la economía y plataformas digitales. Su impacto en las relaciones laborales y en los Recursos de la Seguridad Social, 2021).

En este contexto surgen las **plataformas digitales de trabajo** y las personas que trabajan para ellas (GONZÁLEZ CAO, Los trabajadores de plataforma y la evolución de las relaciones laborales, 2018).

Al analizar las relaciones laborales propias de dichas plataformas detectamos formas novedosas, que no encuadran en la dicotomía polar entre trabajo asalariado y autonomía, a las que definimos como **empleos atípicos** (ALVAREZ, GONZÁLEZ CAO, & REAL, 2021).

Las plataformas digitales de trabajo se caracterizan por su alto grado de *empleo atípico*. La generalización de las plataformas laborales digitales sobre los mercados de trabajo no es inocua y genera **externalidades sociales negativas** (BOGGERO & GONZÁLEZ CAO, 2021).

Las externalidades sociales negativas se refieren a los efectos dañinos para la sociedad que generan las actividades de las plataformas digitales.

Algunas de las *externalidades sociales negativas* son la precarización laboral y el desplazamiento de puestos de trabajo. Las externalidades y su mitigación no son consideradas por las plataformas en sus costos.

Atipicidad de las Relaciones de Trabajo

Un Binarismo Polarizado entre Autónomo o Asalariado

La legislación laboral y de los Recursos de la Seguridad Social categoriza las relaciones laborales en una lógica polarizada entre dos extremos:

- el **empleo asalariado** bajo relación de dependencia o,
- el **trabajo por cuenta propia** en un régimen de autonomía.

El **trabajo asalariado** es la puesta a disposición de un tercero de la propia fuerza de trabajo propia en una relación de subordinación técnica, jurídica y económica a cambio de una retribución. Es también llamado trabajo por cuenta ajena o bajo relación de dependencia.

En cambio, el **trabajo autónomo** es toda actividad lucrativa, habitual, personal e independiente que una persona humana desarrolla a su propio riesgo sin incorporarse a la organización de un tercero y, del resultado de dicha tarea, puede obtener una ganancia o sufrir una pérdida. En la literatura académica también lo encontraremos como trabajo por cuenta propia.

Nuevas Formas de Relaciones Laborales

En este contexto cambiante podemos representar las relaciones de trabajo como un diamante con múltiples aristas que relacionan opciones bivalentes de cuatro variables distintas:

- **Lugar de trabajo:** teletrabajo o presencial,
- **Plazo del contrato:** a plazo fijo o por tiempo indeterminado,
- **Extensión de la jornada:** tiempo parcial o tiempo completo,
- **Cantidad de dadores de trabajo:** empleador único o múltiples dadores de trabajo.

Como resultado de la intersección de estas variables surge el siguiente poliedro:

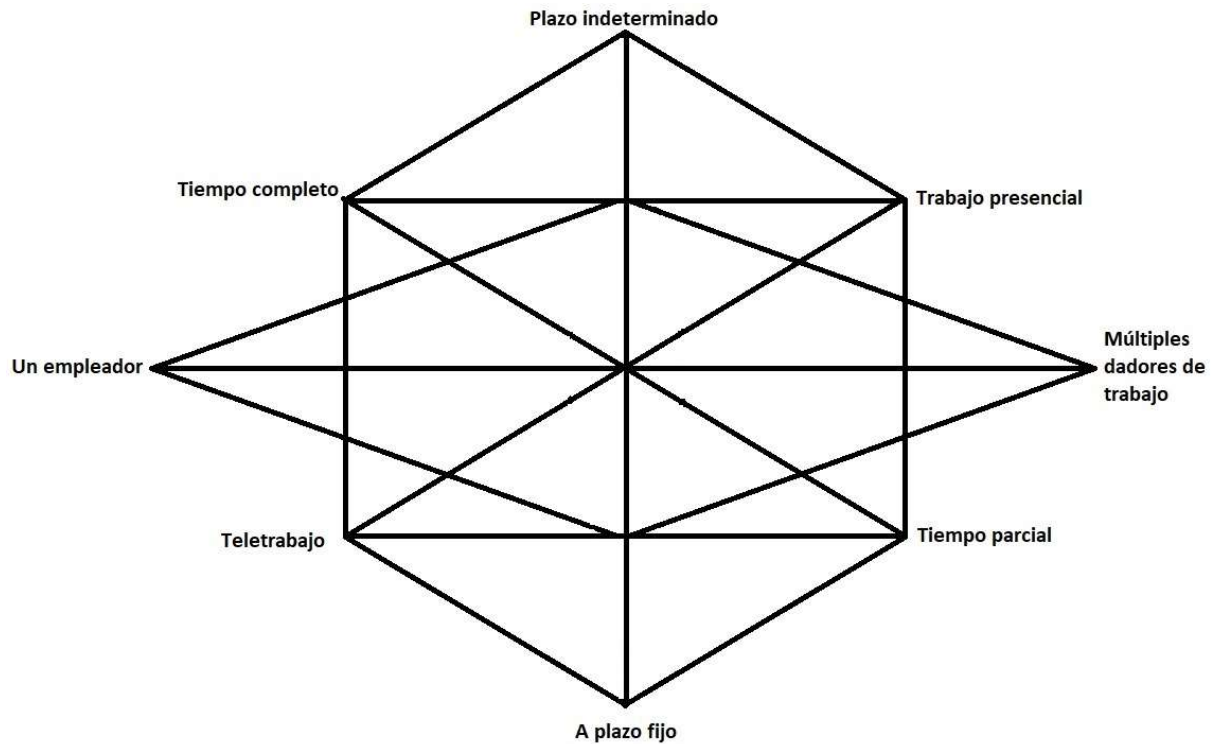


Gráfico: “Relaciones de trabajo”. Elaboración propia a partir de Documento preparado por AISS y OIT para la reunión del Grupo de Trabajo de Empleo de los BRICS bajo la Presidencia de China (Organización Internacional del Trabajo (OIT); Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), 2022).

La combinación de algunas de las posibilidades entre estas cuatro variables da nacimiento a lo que llamaremos “**empleos atípicos**” y que la literatura académica también menciona como “*nuevas formas de empleo*”, “*formas atípicas de empleo*” o “*formas diversas de arreglos laborales*”.

Una Lógica Binaria Insuficiente y Sobrepasada: las Zonas Grises

Actualmente queda en evidencia que ya no alcanza con la polarización entre las dos opciones legislativas extremas y, en consecuencia, algunas relaciones de trabajo atípicas ambiguamente se ubican en “*zonas grises*” que no son plenamente ni asalariados ni autónomos.

“*Zonas grises*” que favorecen el surgimiento de diferentes “*empleos atípicos*” originados en el impacto de la *economía de plataformas* y de la digitalización de la economía sobre los mercados laborales y que no son consideradas explícitamente por una legislación que no ha evolucionado a la misma velocidad que los cambios en los mercados laborales.

Estos *empleos atípicos* son modalidades laborales que difieren de las relaciones de trabajo estándar e incluyen diversidades como:

- el empleo temporal,
- el trabajo a tiempo parcial,
- el trabajo temporal por medio de agencia,
- la relación de trabajo multipartita,
- el trabajo a domicilio, teletrabajo¹ y trabajo híbrido,
- el trabajo esporádico para aplicaciones y
- el empleo por cuenta propia económicamente dependiente (“*contratista dependiente*”).

Pero es difícil agotar un catálogo exhaustivo de todos los posibles empleos atípicos porque el surgimiento de estas modalidades novedosas se potencia a medida que se expande la plataformización de la “*economía de vigilancia*”, por lo cual debemos estar atentos a otras expresiones adicionales como

¹ El régimen de teletrabajo ha sido recientemente pautado por medio de la Ley N.° 27555 y su Decreto Reglamentario N.° 27/2021. La legislación define que habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación (TIC).

los *vloggers*, *youtubers* o *tiktokers* que usan los canales virtuales para ejercer como *influencers* y *unboxers* (ALVAREZ, GONZÁLEZ CAO, & REAL, 2021).

También aparecen fenómenos como los “**deportes electrónicos**” (*eSports*) y otras formas atípicas que no responden plenamente al paradigma binario de autonomía o dependencia.

Presencial o Remoto: Diferenciación en Función de la Ubicación

Somos conscientes que no es posible abarcar la diversidad de aspectos de este fenómeno.

Por tal motivo, con el objetivo de luego analizar la naturaleza de las principales relaciones laborales atípicas, presentaremos primero una posible clasificación de las plataformas de trabajo.

Al definir las cuatro variables que dan origen a los empleos atípicos señalamos que una de ellas era el lugar de trabajo, pudiendo ser teletrabajo o presencial.

En consecuencia, la principal diferenciación que haremos respecto de las plataformas laborales se refiere a la ubicación de las personas que trabajan para ellas y si la prestación de tareas es presencial o deslocalizada mediante la tecnología. Con base en ello podemos reconocer dos paradigmas principales de plataformas digitales de trabajo:

- las aplicaciones **basadas en la ubicación**, verdaderas plataformas de trabajo localizado, en las cuales las personas realizan de forma presencial las tareas encomendadas en un lugar determinado y,
- las plataformas de trabajo **en línea deslocalizadas basadas en la web**, en las cuales las personas realizan las tareas en línea y a distancia.

Modelos Diferentes y la Necesidad de Tratamientos Distintos

La distinción entre el **trabajo presencial para aplicaciones** y el **trabajo en línea para plataformas deslocalizadas** cruzará cualquier otro análisis que realicemos sobre el trabajo en la economía de plataformas porque diferenciará la forma de realizar el trabajo, los perfiles profesionales de las personas que trabajan, la percepción que se tiene sobre la tarea realizada, su importancia como fuente principal de ingresos y las posibilidades de su control por parte de las administraciones tributarias conforme las normas vigentes.

Las aplicaciones **basadas en la ubicación** se relacionan con el mercado laboral y con las normas laborales y de la seguridad social de una forma similar a la cual lo hacen las empresas tradicionales, ya que tienen que contratar y organizar localmente a las personas que necesitan para prestar sus servicios de manera presencial. En este tipo de plataformas el formato que más se ha extendido es el “**trabajo esporádico para las aplicaciones**”.

Las **plataformas en línea**, al ser espacios virtuales globales y deslocalizados en los cuales los usuarios se interrelacionan en la nube con las personas, generalmente profesionales, para la realización de determinadas tareas, la interacción con los mercados de trabajo locales y sus reglas e instituciones es prácticamente inexistente. En este tipo de plataformas el formato que más se ha extendido es el “**trabajo semiautónomo económicamente dependiente**”.

A continuación presentaremos con más detalle estas dos modalidades atípicas.

El Trabajo Esporádico para las Aplicaciones

En el **trabajo esporádico** la persona que trabaja es llamada a realizar una tarea, pone su conocimiento sobre la actividad, su mano de obra y los medios necesarios y, a cambio, recibe un micro pago, regresando luego a un estado latente a la espera del próximo encargo (VADELL, AUED, BORDIGNON, GONZÁLEZ CAO, & MOREN, 2021).

Las restricciones de movilidad originadas en la pandemia han impulsado en forma exponencial el uso de plataformas y el consecuente **trabajo esporádico** de ciertas personas en ellas. Este fenómeno ha despertado la consiguiente discusión sobre la caracterización laboral de quienes realizan micro tareas en el marco de la llamada *economía de los pequeños mandados* (GONZÁLEZ CAO, Los trabajadores de plataforma y la evolución de las relaciones laborales, 2018).

La lógica platafórmica se basa en un trípode de relaciones conformado por la plataforma tecnológica, el usuario-proveedor y el usuario-consumidor. Este nuevo modelo de negocio desafía la estructura de mercado tradicional. Así, las plataformas se constituyen en verdaderos **mercados bilaterales e incluso multilaterales**.

Según Mark Armstrong los *mercados bilaterales* son aquellos en los cuales un intermediario facilita la interacción de dos grupos, aumentando el beneficio derivado de participar en la medida que es mayor el tamaño del otro grupo que integra el mercado (ARMSTRONG, 2002).

Los ejemplos más difundidos de *mercados bilaterales* son las tarjetas de crédito (donde los comercios prefieren las tarjetas que utilizan la mayor cantidad de compradores), las plataformas de videojuegos (donde los usuarios compran las videoconsolas que tienen mayor cantidad de juegos en su

catálogo), los sitios de citas, de subastas, de vehículos de transporte con conductor y de reparto de pedidos (delivery).

En la lógica de las *plataformas digitales*, sumadas a las interacciones propias de la oferta y la demanda que podemos apreciar en cualquier mercado tradicional, al ser diseñadas como *mercados bilaterales*, se le adicionan incentivos y subsidios con el propósito de mitigar fallas de mercado, asegurar la liquidez de los intercambios y acrecentar las externalidades de red, todo ello con el objetivo de retener a los usuarios, asegurar la repetibilidad de las interacciones y construir muros que desalienten el salto hacia otras plataformas.

Por estas razones la lógica bilateral de las plataformas no es simétrica. En algunos casos los incentivos para aumentar el crecimiento de una de las partes será sostenido con mayores comisiones o costos que deberá asumir la otra parte. Esto es así porque, desde el punto de vista económico, el comportamiento óptimo de la plataforma no se basa en maximizar su beneficio sobre cada grupo de usuarios por separado, sino que la bilateralidad asimétrica "*subsidia*" a un grupo de usuarios para conseguir mayores ganancias a costas del otro grupo que es "*castigado*".

La relación entre usuario-proveedor y plataforma es asimétrica porque ésta le impone las reglas de participación y no le reconoce márgenes de negociación con los otros actores. Este comportamiento se abusa de dos factores propios del modelo de negocio: los altos costos de salto a otra plataforma y las necesidades de trabajar al ser el trabajo para la plataforma la principal fuente de ingreso de la persona.

Para que el modelo de negocio de la plataforma sea exitoso a largo plazo, al tratarse de *mercados bilaterales*, se busca que el cociente entre la cantidad de usuarios-proveedores y el total de usuarios-consumidores sea mayor a uno. En búsqueda de dicho ratio ventajosa las plataformas digitales

desembarcan en áreas urbanas densamente pobladas para ofrecer una amplia gama de servicios con mayor nivel de especialización.

Esta asimetría exacerba la tendencia al oligopolio, el desplazamiento de la competencia (o la adquisición de los competidores) y la imposición de reglas asimétricas basadas en las ***externalidades indirectas***.

La *externalidad indirecta* consiste, desde la óptica de la plataforma, en que su valor de mercado aumenta en la medida en que crece la cantidad de personas usuarias que la utilizan (BOGGERO & GONZÁLEZ CAO, 2021).

Como un círculo que se retroalimenta, las *externalidades indirectas* nutren la concentración oligopólica de las grandes plataformas en lógica de la economía de vigilancia y fomentan la adquisición de los competidores magnificando aún más las asimetrías señaladas previamente.

Así, cuantas más personas usuarias sean captadas y retenidas por la plataforma aumentará su valor de mercado porque podrá generar "*productos predictivos*" lo suficientemente robustos como para atraer a anunciantes, ofrecer servicios adicionales "*premium*" que se abonen y, en definitiva, generar mayores súper rentas excepcionales (GONZÁLEZ CAO, La economía de vigilancia y las plataformas. Su evolución y la mitigación de sus externalidades negativas a través de la regulación y la fiscalidad, 2021).

Desde la administración tributaria y su rol de control de las obligaciones impositivas y de los Recursos de la Seguridad Social es importante analizar el ***modelo de negocio*** elegido por cada plataforma de trabajo (ZOTT & AMIT, 2010) porque, en esta lógica asimétrica, un modelo comercial exitoso puede conducir a condiciones laborales precarizadas para las personas que trabajan y, en

consecuencia, erosionar tanto la base imponible de los Recursos de la Seguridad Social que financian los sistemas contributivos de protección social como de la tributación en general.

Por ello, y en estrecha relación con el **modelo de negocio** de las plataformas de trabajo debemos prestar especial atención a aquellos **modelos de gestión de los recursos humanos** que aprovechan las ventajas de asimetría de información y de coordinación que ofrecen las herramientas algorítmicas para:

- Trastocar la naturaleza del contrato de trabajo e
- imponer condiciones desiguales de gobernanza que derivan en precarización laboral.

Dichas condiciones asimétricas que derivan en precarización de las relaciones laborales suelen manifestarse por medio de la inexistencia de poder de negociación por parte del personal, la arbitrariedad en el otorgamiento de tareas, castigos y recompensas por parte del propietario de la plataforma (directamente o por medio de un algoritmo definido por él), la falta de autonomía en la prestación de tareas, la asignación indebida de riesgos y costos y la imposición de ciertas condiciones de trabajo abusivas.

El Trabajo Semiautónomo Económicamente Dependiente

Entre los “**empleos atípicos**” encontramos una figura novedosa, el “**contratista dependiente**” o, como señaláramos en una publicación previa, el **trabajo semiautónomo dependiente económicamente** (GONZÁLEZ CAO, Los trabajadores de plataforma y la evolución de las relaciones laborales, 2018).

Los “**contratistas dependientes**” serían trabajadores que suscriben acuerdos contractuales de índole comercial (pero no un contrato laboral) para suministrar bienes o servicios para otra unidad económica o a través de ella.

La modalidad de “**contratista dependiente**” se configuraría cuando la persona presta servicios a una empresa bajo un contrato diferente al contrato laboral tradicional, pero sus ingresos dependen de un cliente (o de unos pocos clientes) y, además, recibe ciertas instrucciones o lineamientos sobre cómo realizar las tareas encomendadas.

Es claro que esta modalidad atípica no encuadra en la categorización como empleados de una unidad económica en el sentido tradicional, sin embargo quienes se desempeñan bajo esta forma de trabajo dependen de dicho ente para la organización y ejecución de las tareas encomendadas, sus ingresos están mayormente definidos por el dador de trabajo y es este último quien condiciona su acceso al mercado.

El Debate Jurídico

El análisis de las posibles formas atípicas originadas en micro tareas y en encargos esporádicos por medio de plataformas de trabajo comienza por comprender si son realmente contratistas independientes aquellas personas que perciben una remuneración ligada a ponerse a disposición de un tercero que le asigna actividades, tanto sea en forma directa como a través de un proceso algorítmico.

La Postura de las Plataformas Digitales

Aunque algunas plataformas digitales optan por el contrato de trabajo como fórmula para emplear a las personas que trabajan para ellas, la mayoría se presentan a sí mismas como meras intermediarias tecnológicas y clasifican a quienes les prestan tareas como trabajo autónomo en el marco de un acuerdo comercial.

Para sostener dicha postura las plataformas digitales de trabajo argumentan que:

- la aplicación virtual facilita la intermediación en un intercambio multilateral entre los usuarios que utilizan la plataforma, los comercios que venden sus productos y las personas que realizan el reparto de los encargos;
- quienes realizan reparto o conducen vehículos actúan como distribuidores o transportistas independientes, pudiendo aceptar o no, libremente, a su cuenta y riesgo, en carácter de mandatarios, realizar la gestión encargada por la plataforma;
- quienes realizan las micro tareas reciben un pago en dinero por parte del consumidor mediante el uso de la plataforma.

La Importancia de una Correcta Clasificación

No es lo mismo calificar a quienes trabajan para la plataforma como trabajo dependiente que como trabajo autónomo.

La clasificación de quienes trabajan es relevante para las administraciones tributarias, porque de dicha categorización dependen los aportes y contribuciones a la Seguridad Social y los impuestos que se deberán tributar sobre la nómina salarial (de corresponder, la retención del Impuesto a las Ganancias de la cuarta categoría).

Pero además el calificar a las personas que trabajan para las plataformas digitales como autónomos traslada la obligación fiscal de las contribuciones a la Seguridad Social desde el dador de trabajo hacia la persona que trabaja.

En la faz laboral, el contrato de trabajo es la institución mediante la que se adjudica un mayor nivel de protección a quienes trabajan, de manera que quienes no están cubiertos por dicho vínculo y son considerados autónomos no gozan de tal nivel de protección y, en cierta medida, son librados a su propia suerte. Esta situación se agrava aún más cuando quienes trabajan para plataformas provienen de sectores vulnerables, de la informalidad o son migrantes sin redes ni vínculos de contención y socorro mutuo.

Finalmente, la clasificación de quienes trabajan es también relevante a efectos de una competencia leal entre empresas, en la medida que nivela o desnivela el coste que ellas asumen por el trabajo que emplean.

Lo anterior ha hecho que, en ocasiones, se haya cuestionado la clasificación de quienes trabajan para plataformas como autónomos y que ello haya dado lugar a:

- un significativo número de resoluciones de los tribunales, y
- algunas potenciales iniciativas legales de clasificación del trabajo en plataformas².

Lo primero que debemos advertir es que la mayoría de ellas se refieren a **trabajo presencial para aplicaciones** y no a personas que **trabajan en línea para plataformas deslocalizadas**.

² Por ejemplo, en el Poder Legislativo se encuentran bajo análisis los proyectos de ley N.º “5545-D-2019” y “3482-D-2020” de trabajo por medio de plataformas tecnológicas y el proyecto de ley “S1358-20PL” que propone un marco regulatorio para la actividad de los “influencers”.

Ante este debate respecto de la clasificación como trabajo dependiente o autónomo de quienes trabajan para plataformas, a continuación sintetizamos los argumentos esgrimidos en una u otra clasificación.

El Trabajo por Cuenta Propia

El ámbito del trabajo autónomo comprende a toda actividad lucrativa, habitual, personal e independiente que una persona humana desarrolla a su propio riesgo sin incorporarse a la organización de un tercero y, del resultado de dicha tarea, puede obtener una ganancia o sufrir una pérdida.

Con esta precisión intentamos dar un marco más claro a la definición clásica que generalmente define al trabajo autónomo bajo el concepto “*residual*”³ de aquello que no es empleo asalariado por cuenta ajena bajo relación de dependencia.

La clásica definición “*residual*” puede resultar insuficiente en el actual contexto de transformación y digitalización del mercado laboral en el marco de la llamada “*cuarta revolución industrial*” y la plataformización de la “*economía de vigilancia*”.

En el ámbito judicial se ha debatido respecto de la clasificación como trabajo dependiente o autónomo de quienes trabajan para plataformas, principalmente respecto de quienes **trabajan presencialmente para aplicaciones**. Aquellas resoluciones que afirman el carácter de trabajo autónomo se basan en:

³ Por influencia del derecho laboral, en los textos clásicos la figura del trabajo autónomo fue caracterizada sobre la base de cierta idea “*residual*” contrapuesta a la relación de dependencia. Esta concepción considera autónomas a las actividades que no encuadran en la subordinación técnica, económica y jurídica o que rechazan esa configuración por su naturaleza jurídica.

- **exclusividad:** la persona que trabaja para plataformas no trabaja en exclusiva para una de ellas, de forma que su actividad se asemeja más a la prestación de servicios para varios clientes propia de los autónomos⁴;
- **fungibilidad:** la posibilidad que tienen quienes trabajan de ser sustituidos supone que no se exige una prestación de carácter personal⁵, que es la requerida para que exista un contrato de trabajo;
- **autonomía en la ejecución de tareas:** el trabajador de plataformas goza de autonomía en la ejecución de su prestación, porque se conecta cuando lo desea y trabaja cuanto y cuando lo desea, además de ser libre de aceptar o rechazar un servicio y,
- **libertad de horarios y administración del propio tiempo:** el trabajador obtienen los beneficios que él desea, dado que sus ingresos dependen del tiempo que desee estar conectado a la plataforma.

A continuación analizaremos estos elementos que surgen recurrentemente en las actuaciones judiciales y aquellos que son propios del trabajo autónomo.

Exclusividad

La exclusividad no tiene ninguna relación con la existencia o inexistencia de vínculo laboral dependiente o trabajo autónomo.

De hecho, según la Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2021) el 15,5% de la población ocupada en relación de dependencia ejerce el pluriempleo, condición que también reúne el 10,5% de quienes trabajan en forma independiente.

⁴ Si bien los costos de saltar a otra plataforma son altos y, debido a la concentración, las opciones son limitadas, las plataformas digitales argumentan que no hay vínculo de trabajo con quienes trabajan para ellas porque no hay relación de exclusividad (GONZÁLEZ CAO & ROCA, Plataformización de la economía y plataformas digitales. Su impacto en las relaciones laborales y en los Recursos de la Seguridad Social, 2021).

⁵ En el trabajo autónomo por cuenta propia la prestación de tareas no es exclusiva ni "*intuitio personae*", pudiendo alternarse quienes trabajan según su conveniencia.

Desde el punto de vista legal, una persona puede trabajar para múltiples empleadores porque el artículo 14 de la Constitución Nacional le reconoce "*el derecho de trabajar y ejercer toda industria lícita*" y el artículo 88 de la Ley N.º 20744 de Contrato de Trabajo no prohíbe el pluriempleo, ni establece la exclusividad, sino que regula el "***deber de no concurrencia***"⁶, es decir que la persona que trabaja debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste, en lo que pudiera configurarse como "*competencia desleal*".

Aclarado el concepto previsto legalmente, es evidente que una persona que reparte para una plataforma digital o conduce un vehículo no realiza negociaciones que le permitan, a partir de sus conocimientos de la empresa y su clientela, causar un perjuicio a los intereses competitivos de su empleador.

Fungibilidad de la Prestación de Tareas

En el trabajo autónomo la prestación de tareas no es "***intuitio personae***", pudiendo alternarse quienes realizan la labor según su conveniencia. En cambio, la prestación de tareas del personal, cuando se realiza bajo relación de dependencia, tiene un carácter "***intuitio personae***".

En el trabajo dependiente, conforme el artículo 37 de la Ley N.º 20744, la relación de trabajo se caracteriza por imponer al subordinado la prestación de una actividad personal e infungible. Esta condición impide en principio, y salvo autorización expresa, que pueda sustituir libremente la realización

⁶ Artículo 88 de la Ley N.º 20744, "Deber de no concurrencia": "*El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste.*"

individual de tareas por la de otro sujeto. Es decir debe poner a disposición su fuerza de trabajo en forma personal, no fungible y no delegable en un tercero.

Asunción de Riesgo

La asunción del riesgo económico es una de las características principales del ejercicio del trabajo autónomo.

En el Decreto N.º 433/1994 se establece que, a los fines de tributar los Recursos de la Seguridad Social, uno de los criterios para definir el carácter de trabajo autónomo o dependiente de una relación es la asunción, por parte de quien ejerce la actividad, del riesgo económico propio del emprendimiento.

Como hemos señalado, la persona que trabaja por cuenta propia asume los riesgos de ejercer una actividad sin incorporarse a la organización de un tercero y, del resultado de dicha tarea, puede obtener una ganancia o sufrir una pérdida. En consecuencia, debemos tener siempre presentes como rasgos identificatorios propios de la actividad autónoma a la organización de las propias tareas, a la habitualidad y a la asunción del riesgo empresario.

Habitualidad

En materia de los Recursos de la Seguridad Social se interpreta que el “*ejercicio habitual*” de la actividad es la intención de desempeñarla en forma más o menos recurrente, tendiendo a la perdurabilidad.

La Ley N.º 24241 no brinda ninguna definición que nos permita dar una interpretación más precisa al vocablo "*habitualmente*", utilizado por dicha norma legal como requisito que debe reunir el desarrollo de una actividad lucrativa para quedar el responsable alcanzado por la obligatoriedad de afiliación al régimen previsional de trabajo autónomo.

Sin embargo, en el apartado 3 del artículo 1º del Decreto N.º 433/1994 encontramos una pauta objetiva que nos permite acotar, en cierta medida, la vaguedad del término en cuestión.

Así, tendremos como parámetro que el hecho de que una persona que trabaja en forma autónoma perciba ingresos brutos anuales inferiores a veinticuatro veces el valor del AMPO⁷, implica una presunción "*iuris tantum*"⁸ de que no ejerció en forma habitual una actividad por cuenta propia.

El trabajo por cuenta propia no es algo ocasional, ni de única vez, sino que se configura por medio del ejercicio de una actividad que se reitera en el tiempo. Es decir que, al referirnos a la habitualidad, estaremos representando el desempeño en forma más o menos repetida de una actividad que tiende a la perdurabilidad.

⁷ El aporte medio previsional obligatorio (AMPO) se obtenía dividiendo el promedio mensual de los aportes personales de relación de dependencia y once puntos de los veintisiete correspondientes a los aportes de los autónomos ingresados en cada semestre por el número total promedio mensual de afiliados que se encontraban aportando. El AMPO posteriormente fue sustituido por el MOPRE (Módulo previsional) y actualmente es reemplazado por una determinada proporción del haber mínimo garantizado (HMG) a que se refiere el artículo 125 de la Ley N.º 24241 y sus modificatorias.

⁸ Una presunción "*iuris tantum*" es una presunción legal que da por válido y cierto un hecho siempre que no se demuestre lo contrario mediante la presentación de una prueba (o que se demuestre la inexactitud del hecho).

El Trabajo por Cuenta Ajena

La incorporación al SIPA⁹ es obligatoria para las personas físicas mayores de 18 años que realicen tareas para un tercero bajo el régimen de relación de dependencia.

En lo que se refiere a los Recursos de la Seguridad Social las afiliaciones obligatorias al Régimen de trabajo bajo relación de dependencia están normadas en el inciso a) del artículo 2° de la Ley N.° 24241. Dicha norma obliga a las personas que desempeñen alguna de las actividades en relación de dependencia que se enumeran a continuación, aunque el contrato de trabajo o la relación de empleo público fueren a plazo fijo:

- Los funcionarios, empleados y agentes que en forma permanente o transitoria desempeñen cargos, aunque sean de carácter electivo, en cualquiera de los poderes del Estado nacional, sus reparticiones y organismos centralizados, descentralizados o autárquicos, empresas del Estado, sociedades del Estado, sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, sociedades de economía mixta, servicios de cuentas especiales y Obras Sociales del sector público, con exclusión del personal militar de las fuerzas armadas y del personal militarizado o con estado policial de las fuerzas de seguridad y policiales.
- El personal civil de las fuerzas armadas y de las fuerzas de seguridad y policiales.
- Los funcionarios, empleados y agentes que en forma permanente o transitoria desempeñen cargos en organismos oficiales interprovinciales, o integrados por la Nación y una o más provincias, cuyas remuneraciones se atiendan con fondos de dichos organismos.
- Los funcionarios, empleados y agentes civiles de los gobiernos y municipalidades provinciales, a condición de que previamente las autoridades respectivas adhieran al SIPA, mediante convenio con el Poder Ejecutivo Nacional.
- Las personas que en cualquier lugar del territorio del país presten en forma permanente, transitoria o eventual, servicios remunerados en relación de dependencia en la actividad privada.
- Las personas que en virtud de un contrato de trabajo celebrado o relación laboral iniciada en la República, o de un traslado o comisión dispuestos por el empleador, presten en el extranjero servicios de la naturaleza prevista en el apartado anterior, siempre que dichas personas tuvieran domicilio real en el país al tiempo de celebrarse el contrato, iniciarse la relación laboral o disponerse el traslado o comisión.

⁹ La Ley N.° 26425 dispone la unificación del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP) creado por la Ley N.° 24241 en un único régimen previsional público que se denomina Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), financiado a través de un sistema solidario de reparto.

- En general, todas las personas que hasta la vigencia de la presente ley estuvieran obligatoriamente comprendidas en el régimen nacional de jubilaciones y pensiones por actividades no incluidas con carácter obligatorio en el régimen de trabajo autónomo.

En lo referente a los Recursos de la Seguridad Social se aplican las presunciones de la Ley N.º 26063. Así, el artículo 4º de la Ley N.º 26063¹⁰ establece una presunción general en materia de Seguridad Social mediante la cual se infiere que la prestación personal que se efectúa a través de un trabajo se realiza en virtud de un contrato laboral pactado (expresa o tácitamente) por entre dos partes:

- empleador/a y
- trabajador/a.

El artículo 1º de la Resolución General (AFIP) N.º 2927 reglamenta la aplicación de la presunción del artículo 4º de la Ley N.º 26063 al establecer que cuando la administración tributaria compruebe la prestación de servicios efectuados por una persona humana a favor de otra persona (humana, jurídica o ente colectivo), presumirá (salvo prueba en contrario) que dicha prestación se realiza en virtud de un contrato laboral pactado, expresa o tácitamente, entre empleador y trabajador/a y, en consecuencia, determinará de oficio los aportes y contribuciones omitidos con destino al Sistema Único de Seguridad Social (SUSS).

¹⁰ El artículo 4º de la Ley N.º 26063 establece que: “En materia de Seguridad Social, se presumirá, salvo prueba en contrario, que la prestación personal que se efectúa a través de un trabajo se realiza en virtud de un contrato laboral pactado, sea expresa o tácitamente, por las partes.”

Complementariamente, en el ámbito laboral, el vínculo entre una persona que trabaja y un empleador está normado en la Ley N.° 20744 de Contrato de Trabajo¹¹.

La mencionada presunción del artículo 4° de la Ley N.° 26063 convalida para el ámbito de los Recursos de la Seguridad Social la presunción que, en lo laboral, establece el artículo 23 de la Ley N.° 20744 de Contrato de Trabajo.

El artículo 23 de la Ley N.° 20744 establece la presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

El artículo 21 de la Ley N.° 20744 establece que habrá contrato de trabajo cuando una persona humana se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de un tercero y bajo la dependencia de éste, durante un período (determinado o indeterminado), mediante el pago de una remuneración.

A su vez, el artículo 22 de la Ley N.° 20744 establece que habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

¹¹ El contrato de trabajo es un vínculo real basado en hechos apreciables y, en caso de diferencias, debe darse prioridad a los hechos por sobre lo expresado en las formalidades o ficciones. La aplicación de este principio tiene relación con lo establecido en el artículo 4° de la Ley N.° 26063 y en los artículos 21 y 22 de la Ley N.° 20744 de Contrato de Trabajo.

La doctrina ha definido que el contrato laboral queda materializado cuando se verifican tres subordinaciones del trabajador respecto del empleador:

- Subordinación jurídica
- Subordinación técnica
- Subordinación económica

Las resoluciones judiciales que han analizado empleos atípicos en el marco de la economía de plataformas y afirman el carácter de trabajo dependiente subrayan:

- **Control de la prestación:** la geolocalización a que está sometido el personal permite una trazabilidad y un control total de la prestación de servicios que realizan;
- **Reputación y castigos:** la libertad de aceptar o rechazar los servicios no es tal si existe un sistema de puntuación y sanciones que permite entender que el trabajador está sometido al poder organizativo y sancionador de la plataforma, y
- **Ajenidad:** el negocio no es de quien trabaja, sino de la plataforma, pues es ella la que aparece como proveedora de los servicios ante el público, con la que contactan quienes consumen y la que define la política de precios y la estrategia de mercado, siendo el trabajador una parte integrante de este engranaje empresarial.

Subordinación Jurídica

La subordinación jurídica existe cuando una de las partes - empleador- tiene la facultad jerárquica de dirigir, dar órdenes e instrucciones dentro de la esfera contractual y, como contrapartida, la otra parte –el personal- tiene la obligación de someterse a las directivas que aquél le imparta (GONZÁLEZ CAO, Los trabajadores de plataforma y la evolución de las relaciones laborales, 2018).

Se relaciona con la facultad del empleador/a de dirigir la conducta del personal dependiente hacia los objetivos de la empresa.

Se refiere al ejercicio de la dirección y organización de la empresa y comprende también la sujeción a horarios, disciplina y licencias según lo establecido en la Ley N.º 20744 (y/o las convenciones colectivas de trabajo que correspondan).

El poder legal de dirección habilita al empleador/a a conducir el comportamiento de su personal de acuerdo con los objetivos de la empresa, pudiendo de ser necesario, aplicar sanciones disciplinarias.

Subordinación Técnica

La subordinación técnica es la facultad del empleador de fijar forma, modo y método de trabajo al cual el empleado deberá ajustarse en su cometido, careciendo por tanto de toda autonomía para cambiar el sistema de trabajo impuesto por la contraparte.

Consiste en la obligación del personal de acatar las instrucciones del empleador/a, lo cual implica la facultad de éste de dar órdenes en algunos casos, en otros la posibilidad de hacerlas cesar y, siempre, la posibilidad de sustituir la voluntad del trabajador/a por la propia cuando lo crea conveniente (GONZÁLEZ CAO, Los trabajadores de plataforma y la evolución de las relaciones laborales, 2018).

La subordinación técnica implica que el empleador/a explica al trabajador/a la forma en que debe realizar sus tareas, y éste tiene la obligación de concretarlas en la forma requerida. El personal dependiente debe adecuar su desempeño laboral a las instrucciones que le imparte el empleador/a.

Sin embargo, según sea la naturaleza de la tarea, esa subordinación técnica será más o menos intensa pues bajo este aspecto, a mayor especialización profesional del personal empleado, éste adquiere mayor independencia de carácter técnico, aunque se mantiene su deber de obedecer

instrucciones y de someterse a los métodos, modalidades y disciplina del establecimiento, así como al tiempo, modo y cantidad de trabajo (este aspecto es especialmente relevante al analizar la actividad de las personas que ejercen profesiones).

Subordinación Económica

La subordinación económica se da cuando la única obligación de la persona que trabaja es aportar su trabajo personal a cambio de una remuneración que es abonada por el empleador. En consecuencia, la persona que trabaja queda excluida de los riesgos de la empresa. Significa que el personal recibe un pago, salario o remuneración, a cambio de poner su fuerza de trabajo a disposición de su empleador (GONZÁLEZ CAO, Los trabajadores de plataforma y la evolución de las relaciones laborales, 2018).

La subordinación económica denota el hecho de que quien trabaja depende de la remuneración que percibe del empleador para satisfacer sus necesidades y la de los suyos y la circunstancia que el personal queda excluido de los riesgos de la empresa, ya que sólo pone a disposición su propio potencial de trabajo, el cual constituye la única contraprestación debida a la empresa.

El artículo 103 de la Ley N.º 20744 establece al respecto que el empleador debe a su personal dependiente la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del dador de trabajo. Los dependientes ponen a disposición del empleador su fuerza de trabajo, recibiendo a cambio un pago o remuneración, sin asumir los riesgos económicos que corresponden al empresario.

Mediación Tecnológica

Algunas plataformas digitales se presentan a sí mismas como meras intermediarias tecnológicas que solamente proveen una herramienta informática (GONZÁLEZ CAO, Los trabajadores de plataforma y la evolución de las relaciones laborales, 2018).

Lo que debe quedar claro es que la utilización de nuevas tecnologías (como las aplicaciones basadas en geolocalización) no modifica la naturaleza de las actividades desarrolladas por las personas que realizan micro tareas como la conducción de vehículos o el reparto a domicilio de mercaderías.

Si bien la administración y distribución de las tareas se realiza por medio de procesos algorítmicos y se comunica mediante una plataforma digital, en las aplicaciones basadas en la ubicación las micro tareas se realizan presencialmente fuera del entorno virtual.

El seguimiento de las personas que trabajan para las plataformas por medio de geoposicionamiento (GPS) para controlar cuanto tiempo tardan en llegar a destino, realizarle reclamos, premios o castigos afirma las notas típicas de la subordinación propia de la relación de trabajo dependiente.

El hecho de ejercer las facultades de dirección y organización empresaria por medio de la plataforma tecnológica en lugar de dar órdenes verbales o escritas en papel no modifica la naturaleza del ejercicio de la subordinación técnica, jurídica y económica.

Sumado al ejercicio de las facultades de organización y dirección empresarial, en el caso de quienes trabajan para las plataformas de reparto, se verifican los caracteres de la relación dependiente por medio de la utilización de la vestimenta oficial con la imagen de la empresa, la importancia de los pagos que reciben quienes trabajan por las tareas realizadas (siendo su principal fuente de ingresos), la

imposición de sanciones por incumplimiento de las órdenes impartidas por la empresa, el sistema de incentivos y castigos basados en puntajes originados en metodologías de reputación y retroalimentación, el bloqueo en la recepción de tareas (similar a la suspensión impuesta por el patrón) e incluso la decisión unilateral de dar por rescindido el vínculo de manera unilateral y sin previo aviso que se instrumenta con la baja del acceso al sistema informático.

Fiscalidad y Control de las Relaciones Laborales

Los Simuladores: Diferenciar los Empleos Atípicos de los Falsos Ropajes

En este esfuerzo por separar la paja del trigo no debemos confundir a los “*empleos atípicos*” con la relación de dependencia encubierta.

Por ello, antes de seguir avanzando, quisiéramos detenernos en analizar en qué consiste la relación de dependencia encubierta, maniobra que intenta simular la apariencia ficticia de relaciones de trabajo autónomo bajo falsos ropajes.

Al efecto consideramos necesario recordar con precisión cuál es la definición del hecho imponible en el régimen de relación de dependencia: prestar un trabajo por cuenta ajena a favor de un tercero.

Por lo tanto, para que se configure la relación de trabajo bajo dependencia, en el marco legal de las obligaciones de la Seguridad Social, debe estar presente la subordinación jurídica, técnica y económica respecto de un sujeto empleador y debe estar ausente la asunción de riesgo empresario por

parte de la persona que realiza tareas, la cual solamente pone a disposición del dador de trabajo su fuerza laboral.

Las maniobras evasivas¹² de relación de dependencia encubierta pueden consistir en emplear a quien trabaja mediante el formato de un contrato civil, comercial o cooperativo, simulando un “*falso ropaje*” de autonomía¹³.

Una relación de dependencia encubierta también puede suponer el ocultamiento de la identidad del empleador contratando a quienes trabajan mediante un tercero.

Es importante alertar que los “*falsos autónomos*” de las relaciones laborales encubiertas presentan en la superficie una apariencia formal distinta a la realidad que subyace en su interior.

Estas ficciones se montan con la intención de erosionar la base imponible de los Recursos de la Seguridad Social o trasladar la obligación desde el sujeto pasivo tributario (el dador de trabajo) hacia la persona que trabaja.

En estos casos en los cuales quien trabaja es deliberadamente clasificado de manera incorrecta como independiente, aunque de hecho tenga una relación de empleo subordinada, la Ley N.º 26063

¹² “... tanto la registración como autónomos (por locación de servicios) a quienes se encuentran, en realidad, bajo una relación de dependencia; como la omisión de declarar a personal bajo relación de dependencia, son la exteriorización de una falsedad de distintos aspectos de la obligación relacionada con la seguridad social” (CATANIA, 2005).

¹³ Existe relación laboral cuando un servicio es prestado bajo un vínculo de dependencia, más allá del rótulo formal que las partes hubieran dado a esa prestación. En tal sentido, ante la inscripción como autónomos de unos fleteros, tiene dicho la Sala II de la Cámara Federal de la Seguridad Social (CFSS) que: “La naturaleza de la relación entre las partes debe determinarse por el examen de las características que las conforman y definen en la realidad de los hechos -principio de primacía de la realidad- y no por cuestiones que bien pueden constituir imposición más del dador de trabajo (en el caso, las **inscripciones como autónomos de los trabajadores**) (v. criterio CNAT, Sala VII, “Valentini Nicolás Pascual c/Unilever de Argentina S.A. S/despido”, sentencia N.º 33500 del 03/05/00)” (conf. autos: CUCUK MIRTHA y Otro c/AFIP-DGI s/impugnación de deuda”. Sala II CFSS, sentencia del 29/04/2005).

habilita a la administración tributaria a aplicar el principio de primacía de la “*realidad económica*” y correr el velo de los “*falsos ropajes*”.

El artículo 1° de la Resolución General (AFIP) N.° 2927 en su segundo párrafo reglamenta la aplicación del principio de primacía de la realidad económica en los casos de “*relación de dependencia encubierta*” al establecer que en los casos en que el prestatario invoque una relación no laboral y aporte prueba documental al efecto, la administración tributaria podrá apartarse de dicho encuadramiento y considerar la existencia de una relación de dependencia prescindiendo de las formas y estructuras jurídicas inadecuadas cuando, por aplicación del principio de realidad económica, se compruebe la subordinación y la ausencia de asunción del riesgo económico por parte del prestador.

Los falsos ropajes son ardidés que configuran una maniobra evasiva la cual, si reúne la condición objetiva de punibilidad establecida en la ley, es castigada por el Régimen Penal Tributario¹⁴.

La maniobra de la relación de dependencia encubierta es castigada con rigor porque erosiona el financiamiento del sistema contributivo de la protección social como lo ha señalado recientemente la justicia en lo penal económico en una causa donde una conocida cadena de zapaterías simuló que su personal dependiente eran autónomos¹⁵.

¹⁴ El artículo 5° del Régimen Penal Tributario describe a la evasión simple y dispone que será reprimido con prisión de dos (2) a seis (6) años el obligado que, mediante declaraciones engañosas, ocultaciones maliciosas, o cualquier otro ardid o engaño, sea por acción o por omisión, evadiere parcial o totalmente al fisco nacional, provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el pago de aportes o contribuciones, o ambos conjuntamente, correspondientes al sistema de la seguridad social, siempre que el monto evadido excediere la suma de doscientos mil pesos (\$ 200.000) por cada mes.

¹⁵ Causa caratulada “*LIOTTI, MARCELO JULIAN y RAMIREZ, LILIANA DELFINA S/ INF. LEY 24.769*” (N.° interno 2974), del registro CPE 1584/2014/TO2, del Tribunal Oral en lo Penal Económico N° 1, sentencia del 27/10/2022.

Principio de Primacía de la Realidad Económica

Llegados a este punto, debemos refrescar las herramientas con las cuales cuenta la administración tributaria para descorrer el velo del “*nomen iuris*”¹⁶ y dar primacía a la realidad de la relación laboral por sobre las formas y ficciones que las partes hayan dado a sus contratos.

Para ello recurriremos al principio de interpretación y aplicación de las leyes en materia de los Recursos de la Seguridad Social. El artículo 1° de la Ley N.° 26063 establece que, a los fines de la aplicación, recaudación y fiscalización de los recursos de la Seguridad Social, para la interpretación de las leyes aplicables y la determinación de la existencia y cuantificación de la obligación de ingresar aportes y contribuciones, serán de aplicación las disposiciones de los artículos 1° y 2° de la Ley N.° 11683, texto ordenado en 1998 y sus modificaciones.

En tal sentido, el artículo 2° de la Ley N.° 11683 establece que, para determinar la verdadera naturaleza del hecho imponible, se atenderá a los actos, situaciones y relaciones económicas que efectivamente realicen, persigan o establezcan los sujetos obligados.

Y, por tanto, cuando éstos sometan esos actos, situaciones o relaciones a formas o estructuras jurídicas que no sean manifiestamente las que el derecho privado ofrezca o autorice para configurar adecuadamente su cabal intención económica y efectiva se prescindirá, en la consideración del hecho imponible real, de las formas y estructuras jurídicas inadecuadas, y se considerará la situación económica real como encuadrada en las formas o estructuras que el derecho privado les aplicaría con independencia de las escogidas por los sujetos alcanzados.

¹⁶ El “*nomen iuris*” se configura cuando las partes acuerdan que algo es diferente de lo que realmente es.

Es importante que tengamos presente este concepto, llamado de primacía de la “*realidad económica*” porque, al analizar las formas legales por medio de las cuales se configuran las tareas autónomas, podemos encontrarnos con contratos de locación de obra o de servicios, prestación de servicios o, incluso, la celebración de contratos comerciales. De todas ellas, principalmente el contrato de locación de servicios puede encubrir situaciones que ameritan un análisis particular más detallado.

Responsable de las Obligaciones

La aplicación del principio de la realidad económica es útil para desenmascarar la relación de dependencia encubierta que intenta simular el ejercicio del trabajo autónomo cuando no lo es.

Por lo tanto, una vez verificadas las condiciones vinculantes del personal dependiente con su empleador¹⁷, resultan exigibles los aportes y contribuciones que la ley establece con destino al financiamiento de los subsistemas contributivos de protección social de quienes trabajan por cuenta ajena bajo relación de dependencia y la tributación sobre la nómina salarial (de corresponder la retención del Impuesto a las Ganancias de la cuarta categoría).

Es decir que, cuando se verifica el empleo en relación de dependencia, el cumplimiento de las obligaciones formales y materiales que impone el régimen se encuentra a cargo del empleador¹⁸, el que debe practicar la retención de los aportes personales de sus dependientes e ingresar las correspondientes contribuciones patronales a fin de financiar los subsistemas de la Seguridad Social.

¹⁷ Las condiciones serían la subordinación técnica, jurídica y económica y la no asunción de riesgo empresario.

¹⁸ El tercer párrafo del artículo 11 de la Ley N.º 24241 le reconoce al empleador el doble carácter de agente de retención respecto de las obligaciones a cargo del personal dependiente y de contribuyente respecto de las contribuciones patronales.

El Dilema de la Regulación

Regulación y Mitigación de la Precarización

La condición de trabajador ha estado en el punto de mira regulatorio por varias razones.

En primer lugar, las plataformas presionan para que se regulen estas modalidades atípicas bajo formatos de autonomía o *semiautonomía* con el objetivo de minimizar sus costos laborales y maximizar su margen de beneficio. Esta tendencia, implica el traslado de las obligaciones tributarias y de los Recursos de la Seguridad Social de la plataforma hacia la persona que trabaja. La condición de quien trabaja es un factor importante para determinar el poder de negociación entre las plataformas y sus trabajadores. Si quienes trabajan para la plataforma son clasificados como contratistas independientes, los riesgos que deberían ser gestionados por la plataforma se descargan sobre los hombros de la persona que trabaja. Esto genera una competencia desventajosa para las empresas con personal a tiempo completo y dificulta la competencia con la plataforma.

En segundo lugar, cualquier enfoque de regulación que evite la precarización del empleo atípico debe basarse en un marco integral que comprenda los mecanismos tecnológicos y las opciones de diseño de las plataformas. Las opciones de diseño del modelo comercial y las técnicas de gestión de la plataforma tienen como objetivo la captación y retención de los usuarios y la repetición de sus interacciones. Para lograr este objetivo la plataforma emplea ciertas opciones de diseño que pueden precarizar las relaciones laborales como:

- el aumento de los *costos de participación en múltiples plataformas (“multihoming”)*,

- minimizar las **fallas de mercado**, y
- maximizar la **liquidez de las interacciones**.

Cuando los usuarios participan en más de una plataforma hablamos de “**multihoming**”. En consecuencia, nos referimos a los costos de múltiple alojamiento cuando analizamos el costo de participar en más de una plataforma. Cuantos más altos sean dichos costos, es menos probable que los usuarios participen en múltiples plataformas.

Por su parte, las **fallas de mercado** ocurren cuando la plataforma no puede consumir las interacciones entre sus participantes. Las principales causas de fallas del mercado son:

- **asimetría de la información**, cuando una de las partes de una interacción tiene acceso exclusivo al conocimiento, lo que confiere una ventaja injusta,
- **externalidades**, que surgen cuando una interacción genera costos o beneficios para una parte que no está involucrada en esa interacción en particular y,
- **altos niveles de riesgo**, lo que puede resultar en una mala transacción.

Las plataformas de trabajo pueden buscar reducir las fallas del mercado y aumentar la probabilidad de interacciones repetidas al estandarizar la experiencia del consumidor y eliminar la asimetría de información entre trabajadores y consumidores.

La **liquidez del mercado** es una medida de la probabilidad de que se produzcan interacciones exitosas en el mercado. Las plataformas de trabajo deben monitorear y administrar continuamente la liquidez del mercado para garantizar que las solicitudes de trabajo de los clientes se cumplan adecuadamente. Para garantizar un mercado líquido, algunas plataformas de trabajo se centran en la programación algorítmica y la gestión del trabajo para garantizar que se puedan satisfacer las demandas de quienes consumen.

Las plataformas de reparto requieren que quienes trabajan se registren en ciertos horarios de trabajo con anticipación y automáticamente asignan solicitudes de trabajo a quienes trabajan mientras limitan su capacidad para aceptar o rechazar solicitudes.

Las plataformas de trabajo también aumentan la liquidez del mercado al proporcionar retroalimentación algorítmica a quienes trabajan y a consumidores y empujarlos hacia nuevos comportamientos. Por ejemplo, las plataformas de transporte compartido brindan notificaciones y comentarios a quienes conducen, aconsejándolos sobre cómo administrar sus horarios para ganar más dinero en la plataforma. Esta retroalimentación, que está diseñada para garantizar la disponibilidad de quien conduce cuando aumenta la demanda, puede influir significativamente con el tiempo en el horario y las horas de trabajo de la persona que conduce.

Tres consideraciones clave subyacen a los esfuerzos para atraer y retener el ecosistema de productores y consumidores:

- Los **costos de participación en más de una plataforma (multihoming)**,
- Los incentivos y subsidios en intercambios bilaterales¹⁹ y,
- Las externalidades de red²⁰.

Estos tres factores impulsan la tendencia al oligopolio, desplazan a los competidores y aseguran la obtención de súper rentas excepcionales. En consecuencia, cuando el modelo de gestión de la

¹⁹ En las plataformas bilaterales a las interacciones de oferta y demanda se le incorporan incentivos originados en el valor agregado propio de la comercialización de las predicciones para cada perfil de “persona digital” surgidos del procesamiento algorítmico de sus datos y experiencias, estos incentivos pueden incluir el ofrecimiento de productos adicionales como publicidad, seguros, viajes, etc. (GONZÁLEZ CAO & ROCA, 2021).

²⁰ Las externalidades de red son los efectos positivos que incrementan el valor de un producto o servicio para las personas usuarias, no solamente por las características físicas del producto en sí, sino principalmente por su adopción masiva por una gran cantidad de otros usuarios que lo utilizan y que garantiza que haya una mayor oferta de opciones (BOGGERO & GONZÁLEZ CAO, 2021).

plataforma entra en conflicto con el formato de gestión de los vínculos laborales, es muy posible que la plataforma precarice a las personas que trabajan.

En tercer lugar, dicha precarización se agudiza especialmente en el caso del trabajo poco calificado y altamente estandarizado, donde la plataforma ejerce un mayor control y también crea una mayor asimetría de información entre ella y las personas que trabajan.

La Tercera Posición: Recepción en la Legislación de Otros Países

Si bien nuestro ordenamiento jurídico actual plantea una dicotomía entre empleo asalariado y trabajo autónomo, en la legislación de otros países se ha previsto explícitamente una tercera modalidad para encuadrar a las relaciones laborales²¹.

El fundamento que han esgrimido los países que incorporaron esta opción a su legislación es que el trabajo en plataformas laborales, principalmente el que se realiza **en línea, deslocalizado y basado en la web**, puede no encajar adecuadamente en el binarismo entre asalariado y autónomo y que, por ello, es necesario contar con una regulación específica para esta clase de empleos atípicos.

En la legislación española, de acuerdo al Real Decreto N.º 197/2009, del 23 de febrero del año 2009, se considera **trabajador autónomo económicamente dependiente** a la persona humana que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para un cliente del que percibe, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por

²¹ El contratista dependiente económicamente es una figura intermedia entre el trabajo dependiente y el autónomo. En la legislación del Reino de España se lo define como trabajo autónomo dependiente económicamente (TRADE) y en el Reino Unido se los reconoce como “workers”.

rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales y en el que concurren las restantes condiciones establecidas en el artículo 11 de la Ley N.º 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo.

En síntesis el trabajador autónomo económicamente dependiente se caracteriza por:

- Ser una persona humana (no puede aplicarse a una sociedad),
- Realizar actividades de manera habitual e independiente, no en conjunto con otros colegas ni en asociaciones civiles o mercantiles,
- Ejecuta actividades diferentes a la del resto del personal que trabaja para el dador de trabajo,
- No sigue estrictamente lineamientos de trabajo, aunque sí debe garantizar que se realice la prestación encomendada,
- Trabaja sin horario establecido,
- Aportar sus propias herramientas para realizar la tarea,
- Su trabajo es remunerado de forma habitual,
- Sus ingresos económicos dependen exclusivamente de un cliente o empleador (o al menos en un 75%) y,
- No tiene personas trabajando a su disposición o que dependan de él.

En la legislación británica, de acuerdo a la sección 230 del “*Employment Rights Act*”

encontramos una categoría llamada “*workers*”. Dicha norma diferencia entre:

- **Trabajo autónomo:** Los “*Self-employed*” son personas que administran su propio negocio y asumen la responsabilidad de su éxito o fracaso (trabajo por cuenta propia, autónomos);
- **Trabajo dependiente:** Los “*Employees*” son personas que trabajan bajo un contrato laboral, que puede ser expreso o tácito (trabajo por cuenta ajena bajo relación de dependencia, asalariados) y;
- **Trabajo semi autónomo:** Los “*Workers*” son quienes trabajan bajo un contrato (distinto al laboral) mediante el cual se obligan a la prestación personal de servicios a favor de un tercero, siempre que éste no sea un cliente de la profesión del prestador o de su empresa personal (contratistas dependientes).

Los “*employees*” (asalariados) tienen derecho a todos los beneficios conferidos por la legislación laboral, mientras que los “*self-employed*” (autónomos) solamente tienen derecho a la protección que brinda la legislación laboral sobre seguridad y salud mientras se encuentren en el centro de trabajo de sus clientes.

Los “*workers*” reciben en su mayoría el mismo tratamiento que los “*self-employed*”, pero tienen derecho al salario mínimo y están cubiertos por la legislación sobre tiempo de trabajo (horas máximas semanales).

Propuestas Supranacionales de Regulación

Por su parte, al analizar las propuestas existentes en el ámbito supranacional destacan las iniciativas de la Unión Europea y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

En la Unión Europea existe una propuesta de directiva donde:

- se presume la existencia de contrato de trabajo entre quien trabaja y la plataforma, y
- se invierte la carga de la prueba de modo que tenga que ser la plataforma quien demuestre que se trata de genuino trabajo autónomo.

Por su parte, la OCDE ha elaborado recomendaciones para que sus países miembros aborden el trabajo en plataformas, entre ellas:

- asegurar su correcta clasificación;
- reducir incentivos que conduzcan a las empresas a utilizar una incorrecta clasificación del trabajo en plataformas como forma de evitar el pago de impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social, y

- extender derechos laborales y el acceso a la protección social a quienes trabajan que se encuentren en “*zonas grises*” entre el trabajo dependiente y autónomo.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Recomendación N.º 198 sobre relaciones laborales incluye algunas previsiones que podrían ser de aplicación para la clasificación de quienes trabajan para plataformas (Organización Internacional del Trabajo, 2006). Las principales recomendaciones de la OIT son:

- **principio de primacía de la realidad económica**²²: la primacía de los hechos relativos a la ejecución del trabajo sobre el “*nomen iuris*”²³ que las partes hayan dado a sus contratos;
- **presunciones legales**²⁴: facilitar la identificación de la relación de trabajo mediante la consagración de una presunción legal de su existencia ante la concurrencia de uno o varios indicios,
- eliminar los incentivos a las relaciones de trabajo encubiertas.

La legislación argentina recepta algunas de las propuestas de la Recomendación N.º 198 de la OIT sobre relaciones laborales en las leyes N.º 26063 y 20744.

²² En la legislación argentina el artículo 1º de la Ley N.º 26063 establece que, a los fines de la aplicación, recaudación y fiscalización de los recursos de la Seguridad Social, para la interpretación de las leyes aplicables y la determinación de la existencia y cuantificación de la obligación de ingresar aportes y contribuciones, serán de aplicación las disposiciones de los artículos 1º y 2º de la Ley N.º 11683, texto ordenado en 1998 y sus modificaciones. El artículo 2º de la Ley N.º 11683 establece que, para determinar la verdadera naturaleza del hecho imponible, se atenderá a los actos, situaciones y relaciones económicas que efectivamente realicen, persigan o establezcan los sujetos obligados.

²³ El “*nomen iuris*” se configura cuando las partes acuerdan que algo es diferente de lo que realmente es, por ejemplo, que un vínculo laboral es un contrato comercial y le aplican las normas para este último tipo. En ese caso, si el asunto llega a discusión, la administración tributaria (o la justicia) está obligada a desechar el “*nomen iuris*” ficticio que le dieron las partes y debe considerar lo que realmente sucede. La obligación de apartar el “*nomen iuris*” y aplicar el principio de primacía de la realidad se resume con la frase “*las cosas son lo que son y no lo que las partes dicen que son*”.

²⁴ El artículo 4º de la Ley N.º 26063 y los artículos 21 a 23 de la Ley N.º 20744 establecen las presunciones. El artículo 1º de la Resolución General (AFIP) N.º 2927 reglamenta la aplicación de la presunción del artículo 4º de la Ley N.º 26063 al establecer que cuando la administración tributaria compruebe la prestación de servicios efectuados por una persona humana a favor de otra persona (humana, jurídica o ente colectivo), presumirá (salvo prueba en contrario) que dicha prestación se realiza en virtud de un contrato laboral pactado, expresa o tácitamente, entre empleador y trabajador/a y, en consecuencia, determinará de oficio los aportes y contribuciones omitidos con destino al Sistema Único de Seguridad Social (SUSS).

Encontrar un Equilibrio Regulatorio con Ampliación de Derechos

Si bien incorporar una tercera categoría es una solución posible, también debe considerarse que, al aumentar las figuras laborales de encuadramiento de las relaciones laborales sin plantear claramente sus límites y fronteras, se multiplica la inseguridad jurídica que puede existir a la hora de clasificar a una persona dentro de una u otra modalidad.

En tiempos de cambios exponenciales originados en la digitalización del trabajo, un marco regulatorio coherente debe ir más allá de las reacciones fragmentarias y espasmódicas a las novedades, las cuales generalmente llegan a destiempo.

Como regla general, la regulación debe mitigar las externalidades sociales negativas y, debe concebirse con una mirada de ampliación de derechos, promoviendo el trabajo decente y abordando las asimetrías de poder que existen entre la plataforma, los consumidores y quienes trabajan en el contexto virtualizado de la economía de vigilancia (BOGGERO & GONZÁLEZ CAO, 2021).

Pero la regulación de las plataformas digitales de trabajo conlleva una complejidad difícil de administrar por los gobiernos. Esperar a que el mercado laboral y las plataformas se auto regulen (opción de poca o nula regulación) fomenta condiciones que pueden conducir a la precarización de quienes trabajan, pero también de los usuarios de las plataformas.

La regulación debe encontrar un delicado equilibrio entre la participación en la economía de los pequeños mandados y la necesaria protección contra un proceso de creciente mercantilización de la fuerza laboral que, si no se legisla adecuadamente, podría reducir las habilidades de quienes trabajan a

un estado de cuasi “robots zombies” en cuerpos humanos y, a la vez, erosionar los ingresos públicos con los cuales financiar los esfuerzos de protección social de la ciudadanía.

En el otro extremo, una regulación sofocante podría ahogar la innovación de las plataformas en el marco de la economía del conocimiento y la digitalización.

La regulación de las plataformas y su fiscalidad excede a la calificación de los vínculos laborales a los efectos de tributar los Recursos de la Seguridad Social. El foco de la regulación pasa por implementar mecanismos de control y mitigación de las asimetrías de información entre la plataforma, los usuarios, las personas que trabajan y la administración tributaria. Una posible solución regulatoria se estructura en torno a la regulación de los datos y la mitigación de sus externalidades por medio de la predistribución y la fiscalidad (BOGGERO & GONZÁLEZ CAO, 2021). Para ello, el marco regulatorio debe incluir datos sobre el funcionamiento real del mercado.

En síntesis, una regulación óptima es una rara alquimia que debe promover la innovación al mismo tiempo que mitigar la precarización.

Conclusiones

Las nuevas formas de empleos atípicos pueden dar lugar a escenarios en los cuales la situación laboral de las personas que trabajan para las plataformas digitales no está clara, está oculta o distorsionada.

Lo que es evidente es que quienes quedan fuera de las formas reguladas quedan desamparados de la protección laboral y social en un estado de precarización laboral.

Esto claramente tiene un impacto adverso en las personas que trabajan, pero también distorsiona la competencia leal, desfavoreciendo a quienes declaran a su personal y erosionando las fuentes de ingresos tributarios al derivar los flujos de fondos y bienes hacia la economía informal.

En gran medida, la forma en que las plataformas digitales se involucran en arreglos de trabajo con sus usuarios, colaboradores o el rótulo ficcional que se utilice para denominar a las personas que trabajan para ellas se ha dado en una "zona gris" de los marcos legales.

Existe una gran variedad de plataformas y las tareas que se realizan por medio de ellas, en consecuencia, es amplia y diversa. Dichas tareas pueden variar desde las menos calificadas como la actividad de chofer de transporte hasta micro tareas altamente calificadas, como la codificación de datos o el desarrollo de tecnologías.

En vista de ello, un enfoque único para la regulación del trabajo en plataformas sería inconveniente, ya que no permitiría tener en cuenta las diferentes situaciones que se presentan divergentemente en las aplicaciones basadas en micro tareas esporádicas presenciales respecto de las actividades en plataformas deslocalizadas basadas en la nube.

Por lo tanto, si bien la modalidad de trabajo por cuenta propia puede adaptarse bien a ciertos tipos de plataformas digitales, principalmente "**plataformas deslocalizadas basadas en la web**", la gran variedad de plataformas existentes nos lleva a concluir que no necesariamente la autonomía sea la única modalidad bajo la cual las personas que trabajan para plataformas pueden desempeñar sus tareas.

Como hemos señalado la categorización de la situación laboral tiene consecuencias desde el punto de vista de la protección laboral y de las cotizaciones a la Seguridad Social pero también, por supuesto, desde el punto de vista de la tributación y de la competencia leal.

En una perspectiva de ampliación de derechos, para poder cubrir a las personas que trabajan en las diversas formas de empleo atípico, los sistemas de protección social deben ser más inclusivos y adaptarse a la volatilidad y ambigüedad de los cambios exponenciales que atravesamos.

Referencias

Referencias

- ALVAREZ, S. S., GONZÁLEZ CAO, R. L., & REAL, K. (2021). *Influencers, unboxers y eSports. Los empleos atípicos en las redes sociales y su impacto en los mercados laborales y los Recursos de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Centro de Estudios en Administración Tributaria, CEAT.
- ARMSTRONG, M. (2002). *Competition in Two-Sided Markets*. Venecia: Sociedad Econométrica Europea, ESEM.
- BAUMAN, Z. (2000). *Modernidad líquida* (Primera edición, tercera reimpression (2004) ed., Vol. 1). (M. Rosenberg, Trad.) Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- BOGGERO, G., & GONZÁLEZ CAO, R. L. (2021). *Externalidades sociales de la plataforma económica. Impacto en el trabajo y la Seguridad Social y potenciales herramientas de mitigación*. Buenos Aires: Centro de Estudios en Administración Tributaria, CEAT.
- CATANIA, A. (2005). *Régimen Penal Tributario - Estudio sobre la ley 24769*. Buenos Aires: Editores del Puerto.
- Centro Interamericano de Administraciones Tributarias, CIAT. (2015). *Modelo de Código Tributario*. Ciudad de Panamá: CIAT.
- GONZÁLEZ CAO, R. L. (2018). *Los trabajadores de plataforma y la evolución de las relaciones laborales*. Buenos Aires: Centro de Estudios en Administración Tributaria, CEAT.
- GONZÁLEZ CAO, R. L. (2019). *El futuro del trabajo en la economía del conocimiento*. Buenos Aires, Argentina: Instituto de Estudios de las Finanzas Públicas Americanas, IEFPA.
- GONZÁLEZ CAO, R. L. (2021). *La economía de vigilancia y las plataformas. Su evolución y la mitigación de sus externalidades negativas a través de la regulación y la fiscalidad*. Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios en Administración Tributaria, CEAT.
- GONZÁLEZ CAO, R. L. (2021). *Recursos de la Seguridad Social y Administración Tributaria, su contribución conjunta a la cohesión social*. Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios en Administración Tributaria, CEAT.
- GONZÁLEZ CAO, R. L., & ROCA, G. (2021). *Plataformización de la economía y plataformas digitales. Su impacto en las relaciones laborales y en los Recursos de la Seguridad Social*. Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios en Administración Tributaria, CEAT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT); Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS). (2022). *Protecting Workers in New Forms of Employments. Paper prepared for the BRICS Employment Working Group meeting under China's Presidency*. Beijing: BRICS.
- Organización Internacional del Trabajo, O. (2006). *Recomendación N.º 198 sobre la relación del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo, S. (2021). *Condiciones de empleo, trabajo y salud de trabajadores y trabajadoras independientes. Resultados ECETSS*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina, MTESS.
- VADELL, G., AUED, A., BORDIGNON, G., GONZÁLEZ CAO, R. L., & MOREN, M. F. (2021). *Fiscalidad de las criptomonedas y de la economía digital*. Buenos Aires: EDICON Fondo Editorial Consejo, Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- ZOTT, C., & AMIT, R. H. (2010). *Business model design: An activity system perspective. Long Range Planning, Volumen N.º 43, pp. 2016–2026*.

ZUBOFF, S. (2019). *La era del capitalismo de la vigilancia. La lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras del poder*. Buenos Aires: Paidós.

Hipervínculos a las Publicaciones sobre “Futuro del Trabajo”

(ALVAREZ, GONZÁLEZ CAO, & REAL, 2021). Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios en Administración Tributaria, CEAT. Recuperado de: <https://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2021/09/2c1-CEAT-Influencers-Unboxers-eSports.pdf>

(BOGGERO & GONZÁLEZ CAO, 2021). Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios en Administración Tributaria, CEAT. Recuperado de: <https://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2021/07/Externalidades.pdf>

(GONZÁLEZ CAO, Los trabajadores de plataforma y la evolución de las relaciones laborales, 2018). Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios en Administración Tributaria, CEAT. Recuperado de: https://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2018/10/CEAT_Trabajadores_de_plataforma.docx.pdf

(GONZÁLEZ CAO, El futuro del trabajo en la economía del conocimiento, 2019) . Buenos Aires, Argentina: Instituto de Estudios de las Finanzas Públicas Americanas, IEFPA. Recuperado de: https://old.amfeafip.org.ar/seminario/2019/documentos/rodrigo_gc.pdf

(GONZÁLEZ CAO, La economía de vigilancia y las plataformas. Su evolución y la mitigación de sus externalidades negativas a través de la regulación y la fiscalidad, 2021). Buenos Aires, Argentina: Centro

de Estudios en Administración Tributaria, CEAT. Recuperado de: <http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2021/03/economia-de-vigilancia-y-plataformas.pdf>

(GONZÁLEZ CAO & ROCA, Plataformización de la economía y plataformas digitales. Su impacto en las relaciones laborales y en los Recursos de la Seguridad Social, 2021). Buenos Aires, Argentina:

Centro de Estudios en Administración Tributaria, CEAT. Recuperado de:

<http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2021/05/Plataformizacion-de-la-economia-y-plataformas-digitales.pdf>

(GONZÁLEZ CAO, Recursos de la Seguridad Social y Administración Tributaria, su contribución conjunta a la cohesión social, 2021). Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios en Administración

Tributaria, CEAT. Recuperado de: <http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2021/03/CEAT-RecaudacionImpuestos-y-SeguridadSocial.pdf>

Conceptos Clave

A los fines del presente estudio utilizaremos los siguientes conceptos clave en el sentido que aquí se definen:

- **Administración tributaria:** También llamada “Agencia tributaria”. Es el órgano con carácter de autoridad fiscal, que tiene por objeto la realización de una actividad estratégica del Estado consistente en la determinación, liquidación y recaudación de impuestos, aportes y contribuciones a la seguridad social y de sus accesorios para el financiamiento del gasto público. En algunos países también asume el control del comercio exterior y la percepción de la renta aduanera.
- **Autoridad fiscal:** Es el representante del poder público que está facultado para recaudar impuestos, controlar a los sujetos obligados y contribuyentes, imponer sanciones previstas por los regímenes punitivos y de procedimiento tributario, e interpretar disposiciones de la ley, entre otros. En la República Argentina el órgano con carácter de autoridad fiscal a nivel nacional es la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).
- **Cohesión social:** La cohesión social se refiere tanto a las relaciones verticales como horizontales entre los miembros de la sociedad y el Estado y se caracteriza por un conjunto de actitudes y normas que incluyen confianza, una identidad inclusiva y cooperación para el bien común.
- **Contribuyente:** Es la persona humana o jurídica que es susceptible de contraer obligaciones fiscales y que se encuentra obligada a ingresar las referidas obligaciones tributarias de conformidad con las leyes correspondientes. Es el sujeto pasivo del tributo, respecto de quien se verifica el hecho imponible.

- **Cotizaciones:** son los aportes y contribuciones a los subsistemas de seguridad social que integran la Contribución Unificada de la Seguridad Social (CUSS). En el caso del régimen de trabajadores autónomos corresponde a la cuota mensual que debe ingresar conforme la categoría correspondiente.
- **Cuarta revolución industrial:** También conocida como “*Industria 4.0*” es la etapa de desarrollo tecnológico e industrial vinculada con la evolución de la organización de los procesos y medios de producción a partir de sistemas que combinan infraestructuras físicas con software, algoritmos, inteligencia artificial, sensores, automatización, nanotecnología y tecnologías digitales de comunicaciones.
- **Economía clandestina:** es el ecosistema de actividades de producción de bienes y prestación de servicios que eluden tanto las normas tributarias como legales en general, entre las cuales podemos mencionar las regulaciones del trabajo y la Seguridad Social, pero también otras como las propias a seguridad, normativa técnica, sanitaria y de cuidado del medio ambiente. En alguna bibliografía también se la menciona como “economía sumergida”.
- **Economía de vigilancia:** Es la nueva organización de la economía en el marco de la digitalización y la plataformización. Se caracteriza por apropiarse de las experiencias humanas como materia prima gratuita para alimentar procesos de predicción y comercialización con el objetivo de modificar conductas y generar súper rentas excepcionales para un oligopolio de plataformas virtuales.
- **Empleo atípico:** son modalidades laborales que difieren de las relaciones de trabajo estándar e incluyen el empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal por medio de agencia, la relación de trabajo multipartita, el trabajo a domicilio y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente. Las plataformas digitales de trabajo se caracterizan por su alto grado de empleo atípico.

- **Evasión fiscal**: es el comportamiento consciente y voluntario de los contribuyentes, consistente en ocultar su capacidad contributiva o disimular el hecho imponible, con el objetivo de erosionar la base imponible definida en la legislación o eludir las obligaciones que surgen de la normativa tributaria y de los Recursos de la Seguridad Social. Es un delito de defraudación a la Hacienda Pública consistente en la ocultación de ingresos, simulación o exageración de gastos deducibles, aplicación de desgravaciones y subvenciones injustificadas, entre otros, con la finalidad de evitar el pago de los tributos que por ley le correspondan a un sujeto contribuyente.
- **Externalidad indirecta**: La externalidad indirecta, desde la óptica de la plataforma, consiste en que su valor de mercado aumenta en la medida en que crece la cantidad de personas usuarias que la utilizan.
- **Externalidades sociales negativas**: son los efectos dañinos para la sociedad que generan las actividades de las plataformas digitales.
- **Fiscalización**: es el procedimiento que comprende la revisión, control y verificación que realiza la autoridad fiscal a los contribuyentes, respecto de los tributos que administra. Tiene como fin verificar el correcto cumplimiento de las obligaciones por medio del ejercicio de las facultades de inspección, verificación, auditoría fiscal y control que la ley le otorga a la Administración Tributaria. El término significa, cuidar y comprobar que se proceda con apego a la ley y a las normas establecidas al efecto.
- **Impuesto**: El Modelo de Código Tributario del Centro Interamericano de Administraciones Tributarias (CIAT, 2006) lo define como la obligación que tiene como hecho generador y como fundamento jurídico una situación independiente de toda actividad estatal relativa al contribuyente que pone de manifiesto una determinada capacidad contributiva del

mismo. Es decir que el pago del impuesto no origina por parte del Estado una contraprestación directa e inmediata en favor del sujeto contribuyente.

- **Mercados bilaterales**: son aquellos en los cuales un intermediario facilita la interacción de dos grupos, aumentando el beneficio derivado de participar en la medida que es mayor el tamaño del otro grupo que integra el mercado (ARMSTRONG, 2002).
- **Política pública, política social**: Una política pública en el ámbito social, o “política social”, es una intervención del Estado que tiene como objetivo garantizar medios de vida, ingresos y bienestar adecuados y seguros. Las políticas sociales incluyen protección social, políticas de educación, salud y mercado laboral. La protección social es un subconjunto importante de políticas sociales, especialmente la ampliación de la cobertura de la Seguridad Social en el actual contexto.
- **Protección social**: La protección social abarca una variedad de políticas públicas y acciones de los Estados en diferentes espacios y niveles con el objetivo de promover el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) en el mercado laboral, la alimentación, la salud, la seguridad social y el cuidado, asegurando ciertos niveles dignos de ingreso a toda la ciudadanía.
- **Seguridad social**: es el conjunto de regímenes y normas adoptadas por el Estado que tienen como objetivo mantener el nivel de vida de la población y asistir a la ciudadanía necesitada. Consiste en prestaciones de dinero y servicios en situaciones de contingencias consideradas socialmente protegibles, como por ejemplo la maternidad, enfermedad, vejez, los accidentes o el desempleo.
- **Trabajo asalariado**: es la puesta a disposición de un tercero de la propia fuerza de trabajo en una relación de dependencia técnica, jurídica y económica a cambio de una retribución. También llamado trabajo por cuenta ajena.

- **Trabajo autónomo**: es toda actividad lucrativa, habitual, personal e independiente que una persona humana desarrolla a su propio riesgo sin incorporarse a la organización de un tercero y, del resultado de dicha tarea, puede obtener una ganancia o sufrir una pérdida. También llamado trabajo por cuenta propia.
- **Tributo**: El Modelo de Código Tributario del Centro Interamericano de Administraciones Tributarias (Centro Interamericano de Administraciones Tributarias, CIAT, 2015) lo define como la prestación en dinero que el Estado exige, mediante el ejercicio de su poder de imperio, con el objeto de obtener recursos para financiar el gasto público y, en su caso, para el cumplimiento de otros fines de interés general. Dentro de la categoría de tributo encontramos tres subcategorías: impuestos, tasas y contribuciones especiales.

Información del Autor

Rodrigo Luis GONZÁLEZ CAO se recibió de Contador Público y Licenciado en Administración en la Pontificia Universidad Católica Argentina y ha cursado la Maestría en Administración Pública en la Universidad de Buenos Aires.

En el ámbito de las administraciones tributarias ha ejercido roles de jefatura en áreas de investigación, fiscalización, control de gestión y operaciones en la Dirección General Impositiva y en la Dirección General de los Recursos de la Seguridad Social de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) de Argentina.

.UBAeconómicas