

**El Trabajador por cuenta propia**

**The self-employed worker**

**Margarita Ibets Centella González**  
Magistrada del Tribunal Superior de Trabajo  
m.centella@organojudicial.gob.pa  
<https://orcid.org/0009-0009-1873-4081>

## **El Trabajador por cuenta propia The self-employed worker**

*Recibido: marzo 2024*

*Aprobado: junio 2024*

### **Resumen**

El avance de las nuevas tecnologías ha sido el factor esencial que ha originado la existencia de nuevas formas de trabajo. Estas modalidades de prestación de servicios han modificado, a su vez, las características de los trabajadores, lo que ha provocado la discusión acerca de si son independientes o autónomos y si es necesario adecuar el actual marco normativo para tutelar sus derechos laborales y sociales, ya que, en muchos casos, estas nuevas formas de empleo se desarrollan fuera de las regulaciones existentes.

Es por esta razón, que este ensayo pretende analizar la figura del trabajador por cuenta propia, su existencia fáctica, la posible afectación de sus derechos laborales y sus formas de protección. De allí la importancia de un marco regulatorio que desarrolle de manera integral este nuevo modelo de prestación de servicios que forma parte de esta zona gris del derecho del trabajo y que tenga como objetivo brindar a estos trabajadores una protección especial.

### **Abstracts**

The advancement of new technologies has been the essential factor that has caused the existence of new forms of work. These types of service provision have, in turn, modified the characteristics of workers, which has caused the discussion about whether they are independent or self-employed and whether it is necessary to adapt the current regulatory framework to protect their labor and social rights, since that, in many cases, these new forms of employment are developed outside of existing regulations.

It is for this reason that this essay aims to analyze the figure of the self-employed worker, their factual existence, the possible impact on their labor rights and their forms of protection. Hence the importance of a regulatory framework that comprehensively develops this new service provision model that is part of this gray area of labor law and that aims to provide these workers with special protection.

### **Palabras claves**

Trabajador por cuenta propia, protección, nuevas tecnologías, nuevas formas de trabajo.

### **Keywords**

Self-employed worker, protection, new technologies, new ways of working.

## Introducción

El trabajo por cuenta propia ha generado el debate entre los laboristas sobre la necesidad de “reinventar el Derecho del Trabajo”, o, como indica, Pérez (2021) “analizarlo desde una perspectiva diferente.” (p. 103)

Continúa señalando la autora:

La cuestión fundamental, agrega la autora, es evitar que el ordenamiento laboral pierda la capacidad de cumplir con su objetivo de tutela de los trabajadores, sin limitar la tan demandada flexibilidad en las relaciones laborales. El carácter obsoleto que puede llegar a tener una legislación pensada para la organización industrial del trabajo, es lo que en la actualidad debatimos. (p. 104).

La discusión, que ha prosperado a lo largo de los años, surge de las nuevas formas de organización empresarial que tienden a la externalización y especialización de los servicios, lo que ha permitido que la presencia del trabajo por cuenta propia sea cada vez más importante en el ámbito laboral. Por ejemplo: “los nuevos sistemas organizativos y la difusión de las tecnologías, constituyen una libre elección para trabajadores que se convierten en autónomos.” (Romero, 2022).

Según Cabezas (2020), “Como respuesta a esta tendencia, se ha producido en diversos sistemas jurídicos, una orientación dirigida a crear ciertas categorías híbridas entre ambos polos a quienes se les aplica algunas de las normas previstas en el trabajo subordinado.” (p.109). En este contexto, observamos que se utiliza para referirse a estas nuevas modalidades de prestación de servicios denominaciones como: trabajo autónomo, trabajadores de plataformas, freelancer, emprendedores, entre otros.

Estas categorías plantean un reto que no es nuevo para el Derecho del Trabajo pero que adquiere características originales en esta época de organización digital del trabajo. Surgen las interrogantes respecto si ¿Estamos ante un trabajo dependiente y, por lo tanto, si la prestación de servicios debe estar regulada por las disposiciones tradicionales de esta disciplina jurídica o, ante una nueva forma de trabajo independiente, excluida de las normas laborales o, si debemos explorar un tercer camino, que bordea la subordinación por un lado y la autonomía por el otro?

Como se aprecia, nace la duda sobre la aplicabilidad de las normas vigentes o si es indispensable reformarlas, análisis que inevitablemente deja espacio para un periodo intermedio, sin claridad, que parece ser aquel en el cual nos encontramos.

Sin embargo, en lo que sí parece existir un consenso es en la necesidad de extender la protección social a los trabajadores por cuenta propia a causa de la precariedad originada por estas formas de prestación de servicios. Lo anterior es debido a que cualquier forma de empleo que genere precariedad es objeto de atención del Derecho del Trabajo, precisamente, por el carácter tutelar de esta disciplina jurídica.

Las anteriores reflexiones son las que fundamentan nuestro estudio, por tal razón, tiene como propósito hacer un breve análisis descriptivo, analítico y crítico de los aspectos más importantes del trabajo por cuenta propia, exponer las inconsistencias o deficiencias en la aplicación de la normativa para determinar el reconocimiento de los derechos laborales y trazar una línea entre el grupo de trabajadores que gozan de una completa regulación y el otro que parece que deben aceptar los dictados de la fuerza del mercado, analizando los criterios

legales y jurisprudenciales del trabajador asalariado y, finalmente, presentar nuestras recomendaciones.

## 2. El trabajador por cuenta propia. Características

En la doctrina, se presentan diversas definiciones acerca de lo que es un trabajador por cuenta propia o autónomo, así como de las definiciones incorporadas en leyes y normas de aquellos regímenes jurídicos que han aprobado un estatuto para regular la prestación de servicios de este personal donde se distingue entre trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena.

Tal es el caso de la Ley 20 (2007), que desarrolla el Estatuto del Trabajador Autónomo de España, y que en el Título I denominado “Ámbito de aplicación subjetivo” artículo 1, define a estos trabajadores:

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

De acuerdo a la definición citada, el elemento distingue a esta figura jurídica es que están fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona. Es decir, que no están vinculados a un contrato de trabajo por cuenta de un empleador, ni son asalariados de una determinada empresa y la prestación del servicio se realiza en ausencia de subordinación jurídica.

Lo anterior nos permite extraer algunas de las características de estos trabajadores, tales como:

- a) Que están fuera de la organización de la empresa;
- b) Ausencia de subordinación jurídica;
- c) Independencia profesional o funcional por razón del desempeño de sus funciones;
- d) Son dueños del resultado o producto de su actividad.

## 3. El trabajador por cuenta propia semi-dependiente

Existen dentro del grupo de los trabajadores objeto de este estudio, algunos que se encuentran insertos en el ámbito de organización de una empresa y que presentan cierto nivel de dependencia con el empleador.

Se trata de aquellos que poseen independencia profesional o funcional por razón del desempeño de sus funciones, pero que se encuentran vinculados a la organización o empresa donde ofrecen sus servicios, con características que los hacen parecer que se encuentran bajo las directrices del empleador (ajenidad, dependencia y retribución).

Esta forma no estandarizada de trabajo se ha hecho evidente en sectores muy concretos en las que se utiliza la tecnología: transporte de personas, reparto de comida a domicilio y reparto de mercancías, entre otros. Ejemplo: Uber, Pedidos Ya, riders y se ubica en la zona más ambigua entre el Derecho Laboral y otras ramas, lo que produce que se le coloque fuera del ámbito del Derecho Laboral. De allí nace la polémica respecto si se trata de una “deslaboralización” o, si más bien, se está en presencia de una extensión de esta disciplina jurídica a áreas anteriormente vedadas, que requieren de una protección especial en razón de su situación de dependencia.

### Formas de protección

Las estadísticas indican que los

trabajadores por cuenta propia experimentan un mayor ritmo de crecimiento que aquellos por cuenta ajena o asalariados. Ello obedece a la cambiante economía, las innovadoras tecnologías y los modelos económicos, lo que produce que este personal constituya un segmento importante de la economía cuya forma de trabajo es en muchas ocasiones su único medio de subsistencia.

Por esto, países como España e Italia, entre otros, han considerado la necesidad de establecer un régimen jurídico propio que abarque a los trabajadores por cuenta propia en virtud que las nuevas formas de empleo crecen lejos de las regulaciones existentes, lo que permite que no gocen de los derechos laborales y sociales establecidos por la legislación laboral correspondiente.

Sin embargo, en países como los que integran el Istmo Centroamericano, entre ellos Panamá, no existe una regulación integral de esta figura lo que conduce al incremento del trabajo informal y precario y a una potencial judicialización de los conflictos por lo que se advierte un horizonte de inseguridad jurídica debido a la ausencia de normativa clara, así como la variedad de escenarios, argumentos y visiones jurídicas que legítimamente pueden adoptar las partes y tribunales.

Toca entonces definir sobre la importancia de legislar sobre este tema. Una alternativa sería “la estructuración de un régimen específico para un grupo muy concreto de personas que se encuentran fuera del ámbito protector configurado por la subordinación y al cual se define extender todo o parte del Derecho del Trabajo.” (Muñoz, 2018, p. 20). Otra opción, incluir el trabajo autónomo en el Derecho del Trabajo como un contrato especial y una tercera, apartarlo del Derecho Laboral y tomar “prestadas” algunas de sus regulaciones.

Sin duda, a título personal, consideramos que la existencia de un régimen jurídico propio, es la opción más recomendable para lograr una separación adecuada de los conceptos de trabajo por cuenta propia y trabajo subordinado. Sin embargo, independientemente de la decisión que se adopte, la realidad del día a día permite constatar un fenómeno cada vez más importante que necesita una regulación adecuada para fomentarle y permitirle un mejor desarrollo.

#### **4. Situación de Panamá**

En Panamá la inexistencia de regulación para la contratación de trabajadores autónomos origina confusión sobre una gran cantidad de aspectos relacionados con esta nueva modalidad laboral. La falta de reglas sobre el contrato a suscribir, genera dudas acerca de su contenido. Asimismo, la existencia o no de un plazo de la relación es un elemento de constante debate, pues la contratación sin un periodo de finalización suele estar relacionada con el Derecho del Trabajo.

Por esta razón, es comprensible que en un contrato como el de “servicios profesionales” se incluyan elementos que suelen estar reservados para un contrato de trabajo. Esta circunstancia genera al final un conflicto entre las partes, siendo el resultado común que las diferencias lleguen hasta estrados judiciales.

De esta manera, ante la ausencia de regulación específica, ha correspondido a la jurisprudencia reconocer o no la existencia de la relación de estos trabajadores, en especial, en esta zona intermedia caracterizada porque prestan sus servicios bajo el mando de un empleador y actúan como autónomos.

Son muchos los conflictos suscitados a nivel judicial en los que una parte (quien prestó

sus servicios) alega haber sido trabajador subordinado, mientras que la otra (quien los recibió) sostiene el carácter independiente de la relación. Los criterios que ha utilizado la jurisprudencia tienden en general a favorecer la aplicación de la normativa laboral. Ello no resultaría un problema en sí mismo si no fuera porque los criterios empleados son en ocasiones disímiles, pues en algunos casos se suele recurrir a criterios clásicos para la determinación de la relación de trabajo (subordinación jurídica y dependencia económica) y en otros, se extiende la protección aplicando el principio de la primacía de la realidad.

Indiscutiblemente, la ausencia de regulación deja muchos espacios para la interpretación, por lo que la existencia de decisiones judiciales distintas sobre un mismo punto es habitual. La jurisprudencia, aplicando el elemento de subordinación y el principio de primacía de la realidad, ha seguido un criterio del que se desprende que cualquier indicio de dirección o control

favorece la aplicación del Código de Trabajo. No obstante, ha fallado en el sentido contrario en un caso seguido contra una TIC (plataformas de tecnología y comunicación), donde se utilizó un criterio tradicional sobre los alcances de la subordinación. (Tribunal Superior de Trabajo, primer distrito judicial, 2018).

## 5. Análisis Estadístico

La encuesta de mercado laboral de 2023 y los resultados de la encuesta de propósitos múltiples 2021 y 2022, ambas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Panamá (INEC), tal como se aprecia en la tabla No. 1, evidenció para el mes de agosto de 2023 una población ocupada de 600,389 de trabajadores por cuenta propia, lo que representó el 31.0% de un total de 193,8616 personas de 15 y más años ocupadas en la República de Panamá. El trabajador por cuenta propia constituye, en orden descendente, la segunda categoría laboral de mayor frecuencia con relación a la población total ocupada en Panamá.

**Tabla 1**

*Población de 15 y más años de edad ocupada en la República, según categoría de la ocupación: octubre 2021, abril 2022 y agosto de 2023*

Categoría de Ocupación	Octubre 2021		Abril 2022		Agosto 2023	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
<b>Población Ocupada.....</b>	<b>1,744,387</b>	<b>100.0%</b>	<b>1,846,363</b>	<b>100.0%</b>	<b>1,938,616</b>	<b>100%</b>
Trabajador por cuenta propia	572,927	32.8%	605,389	32.8%	600,389	31.0%
Otra categoría	1,171,460	67.2%	1,240,974	67.2%	1,338,227	69.0%

*Nota:* Elaborado a partir de los resultados de la Encuesta de Propósitos Múltiples 2021 y 2022, y la Encuesta de Mercado Laboral 2023. Instituto Nacional de Estadística y Censo (2021,2022,2023)

Por otra parte, de octubre de 2021 a de abril de 2022, la población ocupada de trabajadores por cuenta propia pasó de 572,927 a 605,389 trabajadores respectivamente, lo que se tradujo en un incremento del 5.7%

en la cantidad de personas ocupadas en esta categoría, mientras que, para el mes de agosto de 2023, se registró una ligera disminución del 0.8%, tal como se observa en la tabla 2.

**Tabla 2**

*Cambio en valor y porcentaje de la población de 15 y más años de edad ocupada en la República, según categoría de la ocupación: 2022 / 2021 y 2023 / 2022.*

Categoría de Ocupación	Cambio 2022 / 2021		Cambio 2023/ 2022	
	Diferencia	Relativo	Diferencia	Relativo
<b>Población Ocupada.....</b>	<b>101,976</b>	<b>5.8%</b>	<b>92,253</b>	<b>5.0%</b>
Trabajador por cuenta propia	32,462	5.7%	5,000	-0.8%
Otra categoría	69,514	5.9%	97,253	7.8%

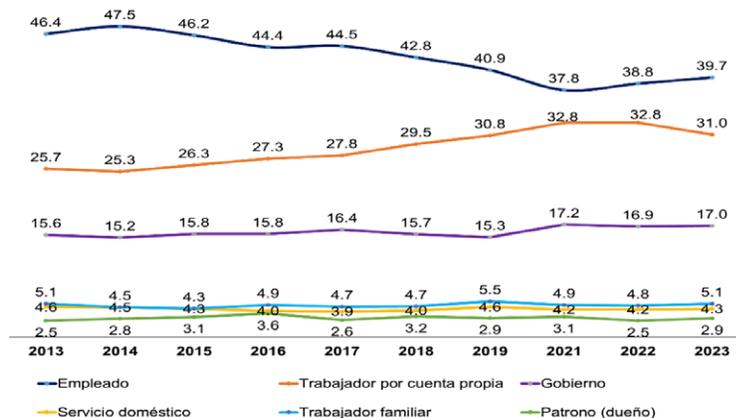
*Nota:* Elaborado a partir de los resultados de la Encuesta de Propósitos Múltiples 2021 y 2022, y la Encuesta de Mercado Laboral 2023. Instituto Nacional de Estadística y Censo (2021,2022,2023)

Todo lo anterior revela que la proporción de trabajadores por cuenta propia ha experimentado un crecimiento sostenido, pasando de 25.3% en el año 2014 a 31% en agosto de 2023, con una ligera disminución

con respecto al ritmo de crecimiento registrado durante los años 2021 y 2022 donde esta proporción se mantuvo en 32.8% en relación a la población ocupada en la República de Panamá.

**Figura 1**

*Población de 15 y más años de edad ocupada en la República, según categoría de la ocupación: 2013 - 2023 (En Porcentaje).*



*Nota:* Elaborado a partir de las encuestas de Mercado Laboral de agosto 2013-2019, octubre 2021, abril 2022, agosto 2023. Instituto Nacional de Estadística y Censo.

Por otra parte, la distribución de las personas ocupadas en la categoría de trabajador por cuenta propia, según características del empleo, muestra un alto porcentaje en condición de subempleo visible por insuficiencia de horas, que comprende aquellas personas que trabajan

menos de 40 horas, lo que se tradujo en un 67%, es decir, que, de cada 10 personas trabajadoras por cuenta propia, aproximadamente 7 se encuentran en esta condición. Así se observa de los porcentajes que se describen en la figura 2

**Figura 2**

Población de 15 y más años de edad ocupada en la República, según categoría de la ocupación: octubre 2021, abril 2022 y agosto de 2023. (En Porcentaje)



*Nota:* Elaborado a partir de los resultados de la Encuesta de Propósitos Múltiples 2021 y 2022, y la Encuesta de Mercado Laboral 2023. Instituto Nacional de Estadística y Censo (2021,2022,2023).

Un aspecto importante reflejado en las encuestas que se analizan, es la estimación del subempleo invisible o subempleados por insuficiencia de ingresos dentro de los trabajadores por cuenta propia, que comprende a todos aquellos que trabajan 40 o más horas y que perciben ingresos por debajo del salario mínimo, lo que representó un 19%, es decir, cerca de 2

subempleados por insuficiencia de ingresos por cada 10 trabajadores por cuenta propia. En consecuencia, destaca en esta categoría la condición de subempleo dentro de la población ocupada que trabaja por cuenta propia. En su conjunto representa el 86% de esta categoría laboral, distribuida en 67% subempleo visible y 19% invisible.

**Figura 3**

Población Ocupada en la categoría de Trabajador por Cuenta Propia, según Característica del Empleo: Octubre 2021 - Abril 2022 (En porcentaje)



*Nota:* Elaborado a partir de los resultados de la Encuesta de Propósitos Múltiples 2021 y 2022. Instituto Nacional de Estadística y Censo (2021, 2022).

Estos resultados revelan que en Panamá existe una gran cantidad de trabajadores que prestan servicios por cuenta propia y que se encuentran en la informalidad, carentes, además, de protección social, lo que se agrava aún más, con el bajo porcentaje de

litigiosidad de los mismos, quienes no acuden a los tribunales a reclamar sus derechos laborales porque consideran que son autónomos cuando en realidad no tienen esta categoría. (falsos autónomos).

### Conclusiones

Las fronteras del Derecho del Trabajo se presentan difusas en muchas ocasiones, pues aun cuando la libertad de actuación profesional aleja al trabajador del poder de dirección del empleador, característico del contrato de trabajo, esta subordinación no siempre está clara en la práctica, debiendo acudir a la casuística, a los “indicios”, que no supone sino levantar el velo protector para indagar sobre los detalles concretos de las situaciones fácticas que concurren en cada caso en particular y determinar si se está o no, en presencia de una relación de trabajo. Sin embargo, cuando las fronteras son muy amplias, como anota Sánchez-Urán (2019), “el excesivo casuismo pudiera poner entredicho la fiabilidad jurídica del método indiciario y la desnaturalización de la institución central del Derecho del Trabajo en nuestro sistema, el contrato de trabajo.” (p. 35).

Todo lo anterior refuerza la tesis de la necesidad de adoptar un cuerpo normativo que regule de manera integral el tema del trabajo por cuenta propia, que establezca un marco justo y equitativo que proteja a estos trabajadores porque estas nuevas modalidades de trabajo pueden dar lugar a nuevas formas de contratación y de retribución que conducen al trabajo informal y precario.

La regulación de estas nuevas formas de trabajo debe ser el resultado de un diálogo social que incluya a todos los actores relevantes, donde se deberá tomar en cuenta: la experiencia de estos trabajadores, la casuística y el derecho comparado, pues los regímenes específicos para el trabajo por cuenta propia, pueden excluir de la protección del derecho del trabajo a muchos trabajadores subordinados.

## Referencias bibliográficas

- Cabeza, J. (2020). El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el derecho de la Unión Europea, Vigo, Editorial Bomarzo, 2020.
- INEC (2022). Resultados de la Encuesta de Propósitos Múltiples (EPM). Instituto Nacional de Estadística y Censo. Panamá. <https://www.inec.gob.pa/archivos/P0705547520220705111848Comentarios.pdf>
- INEC (2023). Resultados de la Encuesta de Mercado Laboral. Instituto Nacional de Estadística y Censo. Panamá. <https://www.inec.gob.pa/archivos/P0760723620231213154047Comentario.pdf>.
- Ley 20, 2017. Del Estatuto del Trabajador Autónomo. Boletín Oficial del Estado, núm. 166, de 12/07/2007, España. <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con>.
- Muñoz, B. (2018). Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho Del Trabajo. Algunas ideas para delimitar. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 17,9-2018. <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/50380>.
- Pérez, M. L. (2021). Trabajo en plataformas como forma de trabajo del siglo XXI en continuo cambio, La revolución de las formas de empleo en el siglo XXI, Ediciones Laborum.
- Romero, S. (2022). ¿Qué es un trabajador autónomo?. Grupo CTAIMA. México. <https://www.coordinacionempresarial.com/que-es-un-trabajador-autonomo/>.
- Sánchez-Urán, M. (2019). Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad. <https://docta.ucm.es/entities/publication/55fe5282-fcb9-4ab2-ad37-31a405b4d005>
- Tribunal Superior de Trabajo. Primer distrito judicial. M.P. Rosalinda Ross, marzo 21 de 1977.

## Margarita Ibets Centella González

Es especialista en Derecho del Trabajo y forma parte de la Jurisdicción Especial de Trabajo, donde se ha desempeñado como Juez Seccional de Trabajo y luego como Magistrada del Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, cargo que desempeña hasta la fecha, ocupando en varias ocasiones la Presidencia de este Tribunal de Justicia.

Por sus servicios en la institución fue distinguida por el Órgano Judicial, al igual que por su trabajo a cargo de la carrera judicial.

Posee numerosas publicaciones sobre la materia, ha participado en seminarios nacionales e internacionales de derecho del trabajo y ha dictado conferencias en temas del derecho del trabajo, especialidad a la cual ha dedicado su carrera profesional.

Es formadora de la Escuela Judicial y docente universitaria.

Ocupó la Presidencia de la Asociación de Magistradas y Juezas del Órgano Judicial de Panamá (AMAJUP), al igual que también la Presidencia del Consejo de Administración de la Carrera Judicial del Órgano Judicial de Panamá. También tuvo el alto honor de ser

elegida para representar a América Latina y el Caribe en la Junta Directiva de la Asociación Internacional de Mujeres Juezas (IAWJ).

Como Presidenta de AMAJUP, estuvo a cargo del Programa Regional Centroamericano de la introducción de la perspectiva de género en las resoluciones judiciales por designación de la Asociación Internacional de Mujeres Juezas (IAWJ) e impulsó proyectos de capacitación a servidores judiciales del Órgano Judicial y del Ministerio Público sobre la introducción de la perspectiva de género en las resoluciones judiciales y se publicó por primera vez la Revista Jurídica Dicea.

Estuvo a cargo de la Secretaría Pro Tempore de la Conferencia Centroamérica y del Caribe de Justicia Laboral, que reúne a los Magistrados Salas Laborales de Cortes y Tribunales Supremos de esta Región.

Fue Presidente de la Academia Panameña de Derecho del Trabajo y con ocasión de la pandemia covid-19, a través de APADETRA organizó jornadas virtuales de temas de sumo interés sobre los aspectos más importantes de las transformaciones del derecho del trabajo y el futuro de esta rama jurídica.