

---

**SEGMENTACIÓN TUTELAR O NUEVA EXPANSIÓN DEL  
AMBITO DE COBERTURA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA  
PROTECCIÓN SOCIAL**

**PROTECTIVE SEGMENTATION OR NEW EXPANSION OF THE  
SCOPE OF LABOR LAW AND SOCIAL PROTECTION**

Adrián GOLDIN

*Profesor Emérito, Universidad de Buenos Aires, Argentina. Presidente honorario de la  
Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*

[adriangoldin@derecho.uba.ar](mailto:adriangoldin@derecho.uba.ar)

Fecha de envío: 26/03/2021

Fecha de aceptación: 01/04/2021

---

## SEGMENTACIÓN TUTELAR O NUEVA EXPANSIÓN DEL AMBITO DE COBERTURA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN SOCIAL

Adrián GOLDIN

*Universidad de Buenos Aires (Argentina)*

---

**Resumen:** Reconocido que el régimen normativo tradicional de la protección del trabajo respondió a la idea de la “dependencia laboral” como unidad conceptual que definía a los sujetos protegidos, hoy día se verifica una tendencia obsolescente respecto de la subordinación jurídica, existiendo un número creciente de trabajadores, ahora autónomos, aunque predispuestos a situaciones de sujeción económica. Paralelamente la segmentación o pluralización del sistema de protección del trabajo parece indicar que el tradicional trabajador subordinado, habrá de constituir sólo una categoría más entre algunas otras y ya no la única. Apartir de estas constataciones, se propone en primer lugar, una hipótesis para sostener el surgimiento de un Derecho del Trabajo de mayor alcance, que no prescindiría del concepto de dependencia como calificador inclusivo, pero que sin embargo no sería un excluyente de otras alternativas. Se agregaría la construcción de un derecho mínimo y común del trabajo, identificado con la Garantía Laboral Universal que ha sido postulada en el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Comienza así a involucrarse a todos los que prestan trabajo personal y necesitan protección, de modo que la universalidad de la protección social adquiere el carácter de factor de unificación del sistema. Un segundo mecanismo unificador, es identificado a través del denominado contrato de actividad –surgido en Francia- que consiste en un contrato marco con una persona moral (asociación, grupo de interés público, estados locales, empresas estatales, organismos de formación público o privados) que coordina sus políticas de empleo y sus necesidades y garantiza al trabajador durante su desempeño dependiente, pero también en otras instancias de su carrera en momentos de alternancia en la continuidad de la prestación subordinada. Constituye la concepción de un sistema más complejo,

que no se limita al trabajo dependiente, sino a todas las manifestaciones del trabajo personal, asegurando ciertos grados de ingresos y de protección social por “todo el tiempo”.

**Palabras clave:** Ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo - Trabajadores autónomos - Cobertura del Derecho del Trabajo - Derecho común del trabajo - Protección social universal

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Segmentación o pluralización del sistema de protección del trabajo. 3. La situación de los trabajadores autónomos. 4. Una hipótesis provisoria; nueva expansión del ámbito de cobertura del Derecho del Trabajo. 5. Un derecho mínimo y común del trabajo. 6. Una protección social universal y por tanto desvinculada de la situación ocupacional. 7. La universalidad de la protección social como factor de unificación del sistema. 8. Un segundo mecanismo unificador. 9. El sistema resultante.

**Abstract:** Recognizing that the traditional normative regime for labour protection responded to the idea of “labour dependency” as a conceptual unit defining protected subjects, today an obsolescent trend is verified with regard to legal subordination, with an increasing number of workers now self-employed, although predisposed to situations of economic subjection. At the same time, the segmentation or pluralization of the system of labour protection, seems to indicate that the traditional subordinate worker should constitute only one more category among some others and no longer the only one. Apart from these findings, it is proposed, first, a hypothesis to support the emergence of a more far-reaching labour law, which would not dispense with the concept of dependency as an inclusive qualifier, but would nevertheless not be an exclusionary of other alternatives. It would add the construction of a minimum and common labour right, identified with the Universal Labour Guarantee that has been nominated in the Report of the World Commission on the Future of Work. This begins to engage all those who provide personal work and need protection, so that the universality of social protection becomes a factor in unifying the

system. A second unifying mechanism is identified through the so-called contract of activity – which arises in France – and consists of a framework contract with a moral person (association, public interest group, local states, state-owned enterprises, public or private training bodies) which coordinates his employment policies and needs and guarantees the worker during his dependent performance, but also in other instances of his career in times of alternation in the continuity of the subordinate benefit. It is the conception of a more complex system, which is not limited to dependent work, but to all manifestations of personal work, ensuring certain degrees of income and social protection for “all time”.

**Key words:** Scope of Labor Law - Self-Employed - Labor Law Coverage - Common Labor Law - Universal Social Protection

**Summary:** 1. Introduction. 2. Segmentation or pluralization of the labor protection system. 3. The situation of self-employed workers. 4. A provisional hypothesis; new expansion of the scope of coverage of Labor Law. 5. A minimum and common right to work. 6. A universal social protection and therefore unrelated to the occupational situation. 7. The universality of social protection as a unifying factor of the system. 8. A second unifying mechanism. 9. The resulting system.

## 1. Introducción

Las estimaciones anuales de la séptima edición del “*Observatorio de la OIT; la COVID 19 y el mundo del trabajo*”<sup>1</sup> ponen de manifiesto efectos adversos generalizados en los mercados del trabajo a lo largo de 2020, período durante el cual la cantidad de horas de trabajo a escala mundial se redujo en un 8,8% (con respecto al cuarto trimestre de 2019), lo que equivale a 255 millones de empleos a tiempo completo-. Esta pérdida es aproximadamente cuatro veces mayor que la que provocó la crisis financiera mundial de 2009. Dicha pérdida de horas de trabajo obedece a la reducción de horas de trabajo de personas ocupadas o a la disminución "sin precedentes" del nivel de ocupación, que afectó a 114 millones de personas. Expresa el informe que la disminución de la ocupación (81 millones de personas) constituyó, en el 71% de los casos, *una salida de la fuerza de trabajo, más que desempleo propiamente dicho*; es decir, se produjo una salida del mercado de trabajo por no poder trabajar, probablemente debido a las restricciones de la pandemia, o porque las personas afectadas dejaron de buscar trabajo (aclara el informe que el análisis del desempleo por sí solo subestima drásticamente el impacto de la COVID-19 en el mercado laboral).

En ese marco tan preocupante, ¿qué le sucede al sistema de protección laboral y social?; ¿qué rasgos habrá asumido cuando se supere la pandemia y se restablezca la actividad?

Hace algún tiempo<sup>2</sup> - antes aún del desencadenamiento de la pandemia – yo había señalado dos tendencias que veía ya en curso y que me parecían por entonces divergentes, hasta quizás contradictorias. En primer lugar, *una tendencia hacia la segmentación del sistema de protección del trabajo y consiguiente pluralización de los estatutos de protección*; simultáneamente, plantée que era posible reconocer *una tendencia hacia la universalización de la*

---

<sup>1</sup> Emitida el 25 de Enero de 2021, véase en [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_767045/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_767045/lang-es/index.htm).

<sup>2</sup> En Goldin, Adrián, “Sur les droits du travail en Amérique latine. Évolution et perspectives” en “Le Travail au XXI Siècle” Livre du centenaire de l’Organisation internationale du travail sous la direction de Alain Supiot » Les Éditions de l’Atelier, Ivry-sur-Seine 2019, págs 236-239. 2019.

*protección social*. Revisada la cuestión, esta vez ya en pleno desarrollo del proceso pandémico, desestimé aquella hipotética contradicción<sup>3</sup>; me pareció, por el contrario que esa protección universal sería, precisamente, el mecanismo que podría dotar al sistema en su conjunto de la propiedad de involucrar en un régimen de algún modo *unificado* a todos los que prestan trabajo personal y necesitan protección.

Vuelvo ahora, en el marco del justiciero homenaje que la Revista Jurídica del Trabajo tributa al Profesor Oscar Ermida Uriarte al cumplirse 10 años de su fallecimiento<sup>4</sup>, a examinar esta misma cuestión. En ella creo identificar esta vez otros rasgos relevantes que estarían delineando este proceso de evolución del Derecho del Trabajo; procuraré dejarlos a la vista en las líneas que siguen.

## **2. Segmentación o pluralización del sistema de protección del trabajo**

Erigido en torno de la idea dominante de la “dependencia laboral”, el régimen normativo de la protección del trabajo respondió en su tiempo a esa unidad conceptual que definía a los sujetos protegidos (en otras palabras, a su propio centro de imputación normativa) mediante una lógica correlativa de “*unicidad regulatoria*”. Por decirlo de otro modo, a una única categoría de sujetos protegidos - *los trabajadores dependientes* - debía corresponderle un único régimen de protección. Existían (y aún existen) algunos regímenes especiales que regulan a trabajadores de ciertos sectores profesionales particulares (sólo a título de ejemplo en el derecho argentino, entre varios otros, los de los trabajadores de la Construcción, los periodistas profesionales, los trabajadores del campo, los trabajadores al servicio de casas particulares, los encargados de edificios en propiedad horizontal, etc.). Pero su existencia no alteraba aquella condición *dominante* del trabajo dependiente, como principal y virtualmente única expresión laboral genérica y de alcances amplísimos.

---

<sup>3</sup> En “Segmentación de la tutela laboral y Universalización de la protección social”, publicada en Derecho de las Relaciones Laborales (Madrid, Ed. Lefebvre) No. 6, Junio de 2020, página 844 - 850.

<sup>4</sup> Y al que adhiero sin reservas, con el afecto, la admiración y el respeto de toda una vida de convivencia académica y fraterna amistad.

Vale la pena recordar que esa categoría histórica de la “*dependencia*” no fue sino la réplica o proyección conceptual y abstracta de un modo concreto de trabajar; aquel del *trabajador industrial de la primera revolución industrial* que fue, por cierto, el que dio lugar a la llamada *cuestión social* y a las consiguientes respuestas que el Derecho del Trabajo hubo gradualmente de proveer<sup>5</sup>. Categoría que supuso el reconocimiento de unas ciertas constantes consideradas definitorias de aquel modo de trabajar, que fueran elevadas a nivel de abstracción para configurar conceptualmente esa categoría y *que habría de actuar desde allí como “calificador inclusivo/excluyente” para decidir la inclusión de un vínculo en el ámbito de la tutela laboral.*

Ese modo de configuración de la categoría conllevaría la *estilización* de la idea de la *dependencia* que permitió la ulterior expansión del ámbito personal del Derecho del Trabajo a otros sectores (además del de los trabajadores industriales) tales como los trabajadores del campo, los de los servicios, los trabajadores a domicilio, los vendedores, los profesionales liberales en relación de dependencia, hasta los cuadros y directivos. Esa categoría de tal modo estilizada habría de servir para el cotejo caso por caso de los vínculos que se pretenden incluidos en el ámbito del Derecho del Trabajo, que se someten a examen para la formulación de juicios de identidad o semejanza (en relación a la categoría de la “*dependencia*”) y permiten – o excluyen – su inclusión en el sistema de protección.

Si bien fue tempranamente señalada la validez sólo *relativa* de aquella categoría<sup>6</sup>, ella resultó de gran utilidad: basada en un *tipo social dominante*, la mayoría de los vínculos se encontraban claramente dentro o fuera del mismo; es por ello que la presencia de la dependencia se reconocía en forma *simple, evidente y casi intuitiva*, haciendo en la mayor parte de los casos innecesaria la

---

<sup>5</sup> En mi “Las Fronteras de la Dependencia” publicado en la revista Relaciones Laborales (Madrid) y en su versión en inglés en “Labour subordination and the subjective weakening of labour law”, contenido en *Boundaries and frontiers of labour law: goals and means in the regulation of work*, Ed. By Guy Davidov and Brian Langille, Oxford, Hart Publishing, 2006.

<sup>6</sup> Conf. Gérard Lyon-Caen, “*Le droit du travail non salarié*” Ed. Sirey, París 1990 y Mario L. Deveali, en “*El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias*” Ed. Astrea 1983 Tomo 1 pág. 179; en algún caso, hasta su potencial falsedad (Cfr. Paul Davies, “*El empleo y el autoempleo. El punto de vista del common law*”, en Actas del VII Congreso Regional Europeo de Derecho del Trabajo, pág. 175 y sgtes).

compleja operación de su sumisión a la técnica del *haz de indicios*. En rigor, esta técnica sólo se usa para los denominados “casos grises”<sup>7</sup> y no afecta la eficacia y eficiencia del sistema.

Hay que decir, no obstante, que la del *haz de indicios* es una técnica adecuada si se la usa de modo marginal, pero lo es menos cuanto más se requiera su utilización<sup>8</sup>; dicho de otro modo, si se la usa de forma recurrente tiende a perder su utilidad. Y lo que sucede actualmente es que la creciente necesidad de explorar *las fronteras de la dependencia* deja a la vista que esta idea ya no permite acceder a su objeto calificadorio de aquel modo simple y que, por lo tanto, transita problemas en el ejercicio del reconocimiento.

Junto a esos problemas de identificación– que hemos considerado manifestaciones de cierta “*penuria inclusiva de la dependencia*” - se generalizan los contratos de trabajo *atípicos* dando lugar a un proceso de *desestandarización contractual* y se profundizan de ese modo las dificultades para el reconocimiento de la naturaleza de los vínculos. Junto a las atipicidades *objetivas* – las que se corresponden con necesidades sustantivas de los procesos de trabajo, como por ejemplo su limitada duración - se generalizan otras atipicidades que no tienen esa justificación objetiva y causal: responden en cambio a demandas de flexibilidad, desregulación, apertura de los mercados. También las crisis, las necesidades – reales o hipotéticas - de la competencia, los requerimientos del “*abaratamiento de la laboralidad*”. Se constituye así el denominado *precariado*<sup>9</sup>, convocando a considerar sus efectos sociales<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Son aquellos en los que conviven indicios de *dependencia* con otros de *autonomía*, convivencia que dificulta precisamente el encuadramiento “*simple, evidente y casi intuitivo*” de ciertos vínculos en, alternativamente, una u otra categoría.

<sup>8</sup> Así lo sugerí en op. y loc. cit en nota 5.

<sup>9</sup> Es la designación que le adjudicara Guy Standing en su obra “*El precariado. Una nueva clase social*”, Barcelona: Pasado y Presente, 2013.

<sup>10</sup> Esas atipicidades son también atribuibles a las tendencias de “*huida del Derecho del Trabajo*” (trabajo “en negro”, fraude y simulación - remedo de atipicidades admitidas por la ley -, interposiciones y descentralización productiva, individualización (huida del Derecho Colectivo), el recurso – real o artificial – al *trabajo independiente*, la *desestandarización*. El propio Estado *deslaboriza* y *desalariza*. En la concepción de esta idea de la “huida del derecho del trabajo” véase M. Rodríguez Piñero, ‘La huida del derecho del Trabajo’ [1992] Relaciones Laborales (Madrid) 85. En “The Legal Construction of Personal Work Relations” (Mark Freedland and Nicola Kountouris OUP Oxford 2011), hacen referencia al “flight from labour law...lamented by several of our continental European colleagues...” mencionando en particular la noción italiana de “fuga dal diritto del lavoro”, en P. Ichino, “La fuga dal diritto del lavoro”, en Democrazia e diritto, 1990, 69 y F. Liso, “La fuga dal diritto del lavoro” en Industria e sindacato, 1992, N° 28, pág. 1 y sgts.

Por todo ello, ese concepto de *dependencia laboral* como calificador *inclusivo/excluyente* para identificar la pertenencia al centro de imputación del Derecho del trabajo parece en trance de perder su condición de unívoco criterio de acceso al sistema de protección

Se genera así un contexto que da lugar a lo que me parece constituye un *debilitamiento subjetivo del derecho del trabajo*, tres de cuyas manifestaciones más significativas<sup>11</sup> son

1ª. la de la ya sugerida *penuria inclusiva* de la idea de *dependencia laboral*,

2ª. la de una *cierta contracción del ámbito personal del DT* (proceso contrario al de expansión antes descrito), resultante ahora de la dificultad para reconocer el vínculo de dependencia y

3ª. la del *desdibujamiento de las fronteras entre dependencia y autonomía* atribuible a los fenómenos mencionados y otros que se van agregando a medida en que se procesan cambios en las tecnologías y las formas de organizar el trabajo.

Esas son otras tantas manifestaciones de la tendencia obsolescente que exhibe en los últimos tiempos el concepto de la *subordinación jurídica* como factor de identificación de los sujetos protegidos por el Derecho del Trabajo. *Tendencia que tiende a poner al margen del sistema de protección laboral a un número creciente de trabajadores, antes dependientes y ahora autónomos aunque muy frecuentemente sujetos a férreas situaciones de sujeción económica.*

Es en ese marco que aparecen nuevas modalidades de reclutamiento del trabajo humano también distantes de aquella histórica *tipicidad*; y es notable que buena parte de ellas procuran para ello ampararse en esos vínculos que no definen con claridad el tipo de relación que media entre quien presta el servicio y quien lo recibe. Se vislumbra, de modo algo menos nítido, otro efecto

---

También "The Transformation of Labour Law in Europe: A Comparative Study of 15 Countries" 1945-2004 Bob Hepple, Bruno Veneziani Hart Publishing, Oxford, 2009.

<sup>11</sup> Orientaciones y tendencias del Derecho del Trabajo que examiné en "Huida, desestandarización y debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo, Ensayo sobre un itinerario..." publicado en "Derecho de las Relaciones Laborales, Madrid, Ed. Lefevre Eds, Núm 10 Noviembre de 2017.

sobreviniente como sería el de la *segmentación y pluralización de los regímenes de protección laboral*, en cuyo marco el del tradicional *trabajador subordinado* que venimos de evocar – es el que en especial consagran la mayor parte de los ordenamientos laborales - *habrá de constituir sólo una categoría más entre algunas otros y ya no la única*<sup>12</sup> y *virtualmente excluyente*, pues v.gr., y por ahora, podrían sumarse otras – y sus respectivos estatutos normativos - como los de los *teletrabajadores*<sup>13</sup> o, más ampliamente, trabajadores “a distancia”, los

---

<sup>12</sup> Me parece, en efecto, que el trabajo dependiente subsistirá como una especie (por un buen tiempo, incluso mayoritaria) de esa pluralidad de categorías y consecuentes estatutos de tutela. Seguiremos administrando por bastante tiempo todavía el régimen de protección del trabajo dependiente, núcleo hasta hoy casi excluyente del tradicional Derecho del Trabajo.

<sup>13</sup> Una categoría ya instalada con ámbitos específicos y que, probablemente, tenga luego de la pandemia que le dio un nuevo protagonismo, una extensión mucho más amplia. El tema merece una más minuciosa consideración pero no es ese el objeto de estas líneas. Baste decir, por el momento, que múltiples ordenamientos han abierto renovados espacios para el teletrabajo y otras formas de trabajo a distancia que pueden ahora aparecer como una variante de emergencia. La discusión del tema ha abierto campos en contradicción; unos valoran la supresión de los traslados y los tiempos que estos insumen, el incremento y mayor calidad del tiempo familiar y la posibilidad de lograr un mejor balance entre el trabajo y la vida familiar (también, la reducción del riesgo de exposición y contagio), en tanto los escépticos replican que tal flexibilidad se torna en flaqueza, desde que hace posible el debilitamiento de la interacción social. *Asistidas mediante recursos financieros y no financieros, es probable que muchas empresas quieran continuar más adelante esa instancia de prestación de los trabajos*. Lo cierto es que se han incorporado arreglos y regulaciones para teletrabajo en Brasil, Chile, Colombia, República Dominicana (Resoluc 007/2020), El Salvador, Oman, Trinidad Tobago, entre otras naciones (ILO ACTRAV Analysis: Governments' Responses to COVID-19 (6 April 2020) accesible en [https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_740916/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_740916/lang--en/index.htm)). En Francia, por ejemplo, el diseño ergonómico era indispensable para la instalación y organización del lugar de trabajo, así como el conocimiento de las reglas de operación por parte de los usuarios era indispensable para la instalación y organización de la estación de trabajo. En Irlanda, la adecuación del ambiente de trabajo fue supervisada por los Inspectores de la Autoridad de Seguridad y Salud que visitan los lugares de trabajo para verificar el cumplimiento de la Ley de 1989 y del Reglamento de aplicación general de 1993. De acuerdo con el artículo 8 del Acuerdo Marco Europeo sobre el *teletrabajo* firmado en 2002, el empleador es responsable por la protección de la salud y seguridad en el trabajo del teletrabajador y debe informar a éste de la política de la compañía en materia de salud y seguridad en el trabajo, en particular los requisitos sobre unidades de visualización. Este acuerdo también estipula el derecho del empleador a acceder al lugar de trabajo a distancia y el derecho del trabajador a solicitar visitas de inspección. El teletrabajador es, a su vez, responsable de aplicar correctamente estas políticas de seguridad. Es, claramente, el caso del teletrabajo definido en el Código de Trabajo de Rusia como desempeño de una función laboral determinada en el contrato de trabajo fuera de la ubicación del empleador, su subsidiaria, oficina de representación u otra unidad estructural independiente que se encuentra directa o indirectamente bajo el control del empleador, siempre que se utilicen las redes de información y telecomunicaciones comúnmente compartidas (incluida Internet) para el desempeño de esta función. Tanto estas últimas referencias al caso de Rusia como las anteriores (Francia, Irlanda, Unión Europea) están registradas en el **DISPATCH No. 7, "The Peculiarities of Telework in Post-Soviet Space: Russia, Kazakhstan, Belorussia, and Ukraine,"** by Elena Sychenko May 8, 2018 publicado en <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches>

*trabajadores reclutados por medio de plataformas informáticas*<sup>14</sup>, los de los “call centers”, los autónomos (¿sólo los económicamente dependientes?), y otros por venir.

Fácil es advertir que no se trata en estos casos de los antes evocados estatutos profesionales o sectoriales que rodean de modo complementario la categoría dominante del *trabajo dependiente* - que de todos modos en muchos casos integran - sino de *otra morfología estatutaria* cuyo centro de imputación se define por *tecnologías determinantes, formas de procesamiento de la información, modos de reclutamiento y de prestación*.

Si se reconoce y verifica un rumbo como ése, ello conllevaría una asignación de estatutos de protección diferenciados *que resquebrajaría aquella lógica histórica de la virtual “unicidad reglamentaria” que tuviera centro de imputación en una única y dominante categoría como lo ha sido hasta hace no mucho la del trabajo dependiente*. No es desdeñable, entonces, la hipótesis de que el ordenamiento laboral podría estar evolucionando en tal caso en el sentido de la *diversificación creciente de sus contenidos*, concibiendo normas y estatutos

---

<sup>14</sup> Consideré el tema en “Los Trabajadores de Plataforma y su regulación en Argentina” Signatura: LC/TS.2020/44 74 p. Editorial: CEPAL junio 2020. Michael Rawling y Sarah Kaine, en “A new definition of “worker” could protect many from exploitation”, publicado en The Conversation, February 13, 2018 <https://theconversation.com/a-new-definition-of-worker-could-protect-many-from-exploitation-91083> sostienen que “...si queremos que los *gig workers* tengan condiciones de trabajo y de pago decentes, *puede ser el tiempo de crear una nueva categoría legal que cubra tanto a los contratantes como a los empleados*. De ese modo tendrían derecho a salarios mínimos y condiciones de trabajo aun cuando no fueren categorizables como empleados de las plataformas para las que se desempeñan. Más específicamente, nuevos tipos de auto-empleo, tales como *gig workers* o trabajadores de plataformas si así se los considera, junto a trabajadores en otros ámbitos precarios podrían tener derecho a salarios mínimos y condiciones adecuadas aunque no se les pudiera considerar como empleados de las plataformas para las que trabajan”. En este nuevo contexto estatutario, no deberá dejar de advertirse el rol singular que asume esta *economía de plataformas*, en sus dos variantes más fácilmente distinguibles. De un lado, el trabajo “*on line*” a través de plataformas que funcionan en un nivel global – *crowdworking* - en las que se ofrece un número infinito de trabajadores y clientes esparcidos en grandes distancias (sin límite geográfico alguno) y da lugar a prestaciones que no conllevan expectativa alguna de seguridad en el puesto de trabajo y con costos laborales también minimizados en razón de la ilimitada competencia. De otro, los trabajadores “a pedido” (*on demand*) *vía apps*, que llevan a cabo trabajos localmente basados y delimitados geográficamente para tareas tales como envío de comidas o mercaderías, transporte automotor de personas, trabajo doméstico, reparaciones en el hogar, etc. Difícil no advertir que el *trabajo a distancia* que tiende a generalizarse durante la pandemia no se distingue siempre nítidamente del *crowdworking* y el crítico momento del Covid-19 puede alimentar la idea de la aptitud (y el menor costo) de este último para reemplazar al primero, en tanto que el *trabajo “a pedido” vía apps* se revela apto para protagonizar o cuanto menos *coprotagonizar* buena parte de las tareas de distribución y logística, asistidas, por otra parte, por las formas también digitalizadas de venta de los productos.

distintos para categorías diferenciadas - una forma, como queda dicho, de *pluralización o segmentación tutelar* - adquiriendo por ello una conformación que probablemente haga necesaria la construcción ulterior de una nueva dogmática jurídica.

### 3. La situación de los trabajadores autónomos

Aquella tendencia de segmentación o pluralización tutelar deriva de la evocada "*penuria inclusiva*" del concepto de *dependencia laboral*, que ya lleva algo más de un par de décadas y que la OIT comenzó a estudiar en 1994, en un proceso de proposición de normativa internacional que culminó – insuficientemente en las expectativas inicialmente alentadas – en la recomendación 198 sobre la relación de trabajo<sup>15</sup>. Esa "*penuria...*" expresa, entre otros fenómenos concurrentes, la situación sin duda precaria de vastas cohortes de personas – entre ellos, los trabajadores de plataformas - que prestan servicios personales *en una real o pretendida condición de autonomía* que los pone al margen del sistema de protección laboral<sup>16</sup>.

*Esos y otros trabajadores autónomos* que prestan personalmente sus servicios escasa o nulamente dotados de recursos de capital y sin el auxilio de terceras personas son, como lo está poniendo en evidencia la pandemia del Covid-19, uno de los sectores más desprotegidos del sistema de la producción

---

<sup>15</sup> Fenómeno que en los primeros años del milenio procuré ilustrar en mi en "Labour subordination and the subjective weakening of labour law" En *Boundaries and Frontiers of Labour Law* (Davidov and Langille, eds) Hart Publishing, Oxford 2006 citado antes en nota 5. Entre las contribuciones a la tarea que concluyera con la recomendación 198, evoco (por la importancia de sus contribuciones) la de Mark Freedland en relación al Reino Unido. También, pero en este caso sólo por ser antecedente de estas reflexiones, la que produjimos sobre Argentina juntamente con el sociólogo Silvio Feldman. Ambos estudios fueron considerados en el Informe V (El ámbito de la relación de trabajo) elaborado para la 91a Conferencia Internacional del Trabajo de 2003.

<sup>16</sup> Conf. Contouris, Nicola, Valerio De Stefano, Keith Ewing and Mark Freedland (2020) en "Covid-19 Crisis makes clear a new concept of "worker" is overdue", Social Europe del 9 de abril de 2020 accesible en <https://www.socialeurope.eu/covid-19-crisis-makes-clear-a-new-concept-of-worker-is-overdue>. Desde la perspectiva de estos autores "esta nueva definición debe incluir no sólo empleados tradicionales sino también todos esos auto-empleados que no conforman "empresas" (no emplean personal y no dan cuenta de una cantidad sustancial de activos para realizar lo que es claramente personal). Es tiempo de que todos los derechos laborales y de seguridad social se apliquen a cada trabajador que provee trabajos o servicios de un modo predominantemente personal y no lo hacen operando realmente una empresa comercial por su propia cuenta".

y los servicios<sup>17</sup>. Mientras que para otras categorías los impedimentos de la salud (o los de la economía que de ellos derivan) implican licencias y salarios de enfermedad u otras formas de reemplazo salarial y acceso a sistemas de cobertura (entre otros derechos), los que ahora nos ocupan están sujetos al brutal dilema del “*work or lose your income*”<sup>18</sup> (“trabaje o pierda su ingreso”) de modo análogo al que padecen los trabajadores informales. Lo que la pandemia ha dejado a la vista de modo exacerbado es la necesidad dominante de la protección laboral y social de los autónomos (*los self-employed*)<sup>19</sup> por ser de *los más desprotegidos entre quienes prestan servicios personales*, junto a los informales, los ocasionales y los trabajadores de plataformas, tanto por no gozar de la protección de derechos y garantías del Derecho del Trabajo como por no acceder a los recursos de la protección social. Ha quedado en evidencia en este doloroso contexto y “al por mayor” lo que se veía con menor nitidez cuando se manifestaba “caso por caso”. Los estados y los gobiernos – no siempre sensibles ante estos requerimientos – han tenido que asumirlos en plenitud en el contexto de la pandemia, pues por su generalidad y por sus consecuencias extremas, no permiten refugiarse en la indiferencia.

Si esta cuestión se impone por su evidencia y era ya antes objeto de debate, son precisamente los hechos que hoy se enfrentan los que permiten adivinar la apertura de un “rumbo” en el sistema tutelar para incorporar un estatuto de protección de los autónomos, con la singularidad de que *aquella tendencia de segmentación tutelar habilita su ingreso al sistema de protección laboral*, ahora no menoscabados como “*trabajadores dependientes por adscripción*” – con menos derechos, en realidad - sino cada uno de ellos en la

---

<sup>17</sup> Conf. Patrick Belser, ILO Senior Economist, Geneva, (ILO news) March 30, 2020 “COVID-19 cruelly highlights inequalities and threatens to deepen them”.

<sup>18</sup> Así se lo caracteriza en op. cit en nota anterior.

<sup>19</sup> La crisis actual afecta fuertemente a los *trabajadores por cuenta propia*. Ocupan un lugar separado en la gama de las situaciones de empleo. Es que el derecho del trabajo se desarrolló para afrontar la protección de los asalariados; no se aplicó a los trabajadores que no estaban subordinados. Sin embargo, gradualmente se hizo claro que había necesidad de extender al menos algunas garantías a los autónomos, y de hacerlo no solamente cuando el estatus oficial de independientes *podía ocultar una* genuina dependencia económica.

categoría que les corresponde por su propia condición<sup>20</sup>. En esta lógica, aceptada que sea la necesidad de deferir protección, la impresión es que cada categoría ha de tener su propio estatuto, *sin necesidad de intentar asimilar lo que no necesariamente puede asimilarse*.

Resta, desde luego, discernir cómo será el estatuto de regulación de esos *trabajadores autónomos* que, como categoría diversa a la de los *trabajadores dependientes*, seguramente no tienen los mismos requerimientos de protección laboral. Si bien esa tarea de discernimiento no constituye el objeto de esta reflexión, se impone como evidencia adicional que bien distinto será el tratamiento de la relación de trabajo cuando se pueda reconocer en ella un dador de trabajo que detente un poder contractual superior al del prestador, respecto de esos otros casos en que tal desigualdad no se manifieste, o no se pueda constatar que sucede. En aquél supuesto no parece necesario pretender que existe allí un vínculo de dependencia sino, más ampliamente, un fenómeno de *desigualdad contractual* que deberá tener el tratamiento consiguiente<sup>21</sup>.

#### **4. Una hipótesis provisoria; nueva expansión del ámbito de cobertura del Derecho del Trabajo**

Permítaseme a esta altura de mi reflexión, plantear la hipótesis de que si este – el de la segmentación y pluralización - fuera el rumbo del sistema de protección, se podría estar configurando una nueva etapa, incluso una nueva estructura del mismo.

---

<sup>20</sup> Para Freedland et al (ver op. cit en nota 16) se trata de los que están incluidos en la categoría de *personal work relation* que, según su propia construcción, incorpora a todos, con un problema: tratan a todos como miembros de la misma categoría. El fenómeno de la pluralización tiene la ventaja de que no necesita asimilar conceptualmente, sino sólo en la pertenencia a un sistema plural de tutela. Véase, en su más minucioso tratamiento, “The Legal Construction of Personal Work Relations” Mark Freedland and Nicola Kountouris, Oxford Monographs on Labour Law, OUP 2012.

<sup>21</sup> Si bien no es esta la oportunidad elegida para precisar en esos contenidos, y para dar “una idea”, baste recordar que para estos casos, no se trata de asignar nuevos contenidos a la idea de “dependencia laboral”. En esta lógica de pluralidad estatutaria, será tal vez posible comprobar, en cambio, que la tradicional ecuación (*trabajo personal + dependencia jurídico-laboral*) habría sido reemplazada por otra que podría más bien ser representada mediante nuevos términos (*Trabajo personal + desigualdad contractual*), fórmula esta última cuyo tratamiento normativo deba probablemente reconocer otros contenidos. Pero, insisto, no es este el momento para emprender esa tarea.

Luego del recordado primer trayecto expansivo del sistema de protección, habilitado por la *estilización* y consecuente mayor capacidad abarcativa de la idea de *dependencia como calificador inclusivo- excluyente*, subsiguió– y se encuentra todavía en curso - un período de contracción del ámbito del Derecho del Trabajo atribuible al descrito proceso de *debilitamiento subjetivo del mismo* y a la *penuria inclusiva* del concepto de la *dependencia laboral*, a cuya presencia se encuentra condicionada desde siempre la apertura de la puerta de acceso al sistema de protección.

Pero ahora, aquel proceso de *resquebrajamiento de la unicidad reglamentaria* y consiguiente *segmentación y pluralización del régimen de protección del trabajo y agregación de nuevos estatutos*, podría estar albergando *una nueva tendencia expansiva* – un Derecho del Trabajo de mayor alcance - que si bien no prescindiría del concepto de *dependencia como calificador inclusivo*, sí estaría desembarazándose del mismo como *calificador excluyente* (hasta ahora, la ausencia de la dependencia excluía del sistema). La *dependencia laboral* configuraría una de las categorías y ya no la única ni necesariamente la determinante central de pertenencia al sistema de tutela.

En ese proceso expansivo del sistema de protección del trabajo humano, el *trabajo dependiente* - y la categoría que lo define - de ningún modo desaparece e incluso seguirá siendo por un tiempo impredecible, en tanto es el centro de imputación de uno de los estatutos, mayoritario y de algún modo (tal vez decreciente) el estatuto dominante. Seguirá siendo, como dijimos antes, un *calificador inclusivo*, pero ya no necesariamente *excluyente*. El sistema de protección, hasta ahora encorsetado en torno del concepto de dependencia laboral, no parece renunciar a él pero tampoco acepta quedar a él confinado. Otros estatutos pueden albergar la posibilidad de incluir el vínculo de dependencia, *pero también formarán parte del sistema de protección aún al margen de ese vínculo*.

En otras palabras: el derecho del trabajo parece reorganizarse para acoger a todos los que viven de su trabajo personal y en tal condición necesitan protección (están, como se suele decir, en la literatura comparada, “in need of protection”).

Para ello, extraer del concepto histórico de la *dependencia laboral* los rasgos definitorios de las nuevas categorías que necesitan protección puede ser un artificio, pues los vínculos que hoy se incorporan al sistema de protección no son necesariamente derivación de anteriores relaciones de dependencia. Aquel modelo dominante de vinculación – que se reconocía desde la perspectiva de la dependencia de modo “*simple, evidente y casi intuitivo*” –ya no necesariamente prevalece.

Una vez más: la dependencia subsistiría como calificador *inclusivo* (el que acredita sus rasgos se beneficia del sistema de tutela específico de los dependientes), pero no sería ya un calificador *excluyente*: quien no detenta la condición de dependencia no necesariamente tiene cerrado el acceso al ordenamiento tutelar.

## 5. Un derecho mínimo y común del trabajo

En cualquier caso, el Derecho del Trabajo en expansión parece inclinarse a incluir también un esquema básico y generalizado de tutela – una suerte de derecho mínimo y común del trabajo, que incluye la *Garantía Laboral Universal* postulada de modo harto sugerente en el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo<sup>22</sup>, los *Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT* (libertad sindical, prohibición del trabajo infantil, prevención de la discriminación y del trabajo forzoso), y los demás componentes regulatorios propuestos como parte de aquella Garantía Laboral Universal (condiciones de trabajo básicas, salario vital adecuado, límites a las horas de trabajo, salud y seguridad en el lugar de trabajo)

Todo ello, junto a los derechos personalísimos o inespecíficos<sup>23</sup> de las personas en el trabajo, estos últimos producto de la jurisprudencia y también de

---

<sup>22</sup> Sobre la Comisión, véase [https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS\\_569909/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569909/lang-es/index.htm). A su informe (“Trabajar para un futuro más prometedor”) puede accederse en [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_662442/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662442/lang-es/index.htm).

<sup>23</sup> Tal el modo en que les llama Manuel Carlos Palomeque (“Los derechos laborales en la Constitución Española”, Madrid, CEC, 1991) en terminología que “ha hecho carrera”. He estudiado el despliegue en Argentina de esos derechos personalísimos en « **Droits fondamentaux de la personne et relations du travail en Argentine**” fue publicado en Philippe

la legislación, definitivamente incorporados al plexo tutelar (*sólo a modo de ejemplo, y para ilustrar este concepto, derecho a la propia imagen, derechos a la intimidad y la privacidad, libertad de elección de la orientación sexual, libertad de expresión y opinión, libertad ideológica y religiosa, etc*).

## **6. Una protección social universal y por tanto desvinculada de la situación ocupacional**

Mientras tanto, los ya evocados fenómenos de la *desestandarización contractual* y del *debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo*, incluyente del *desdibujamiento de las fronteras entre el trabajo dependiente y el trabajo autónomo*, sumado todo ello a la *reconocida opción preferente de los empleadores por el trabajo independiente*<sup>24</sup> y también a la introducción de tecnologías disruptivas, son factores altamente incidentes en la *dificultad creciente para el sostenimiento de los sistemas contributivos de protección social*. La base impositiva sufre erosión en tanto la fuerza del trabajo formal decrece, y los gastos por pensiones y servicios de cuidado – producto del envejecimiento de la población - se incrementan.

Sobreviene por ello mismo la necesidad de concebir, junto al tradicional sistema contributivo de la seguridad social de signo claramente profesional, *un componente del régimen de cobertura social desvinculado de la cada vez más elusiva condición ocupacional* – un sistema con tendencias efectivas y no sólo declamatorias de universalidad<sup>25</sup> – en la que los recursos contributivos del sistema tradicional, que convendrá preservar en todo lo que se pueda<sup>26</sup>, tendrán que integrarse, y de modo decisivo, con recursos provenientes de fuentes que

---

Auvergnon, « Libertés individuelles et relations de travail : le possible, le permis et l'interdit » Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux , 2011.

<sup>24</sup> Una de las manifestaciones de la tendencia de “huida del Derecho del Trabajo”, evocada más arriba (ver, en especial, nota 10).

<sup>25</sup> La *universalidad* ha sido siempre enunciada como uno de los principios de la seguridad social. Tanto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (Art. 22) como en los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo se establece este relevante compromiso para orientar las políticas de protección social.

<sup>26</sup> Pues ello permitirá preservar otras fuentes de financiación para el sistema, además de las que provienen del erario público.

no podrán ya depender - cuanto menos, no centralmente - de la *situación ocupacional de los beneficiarios*<sup>27</sup>.

Sin embargo, del mismo modo en que la aparición de estatutos de trabajadores no necesariamente dependientes *no significa que ya “no cuente” la dependencia*, la tendencia a la desvinculación de los sistemas de seguridad social respecto de la situación ocupacional del beneficiario, *no significa la desaparición de los sistemas contributivos* que son, por el contrario, derivación de la situación ocupacional de aquél. Y los sistemas contributivos tienen un rol importante que cumplir<sup>28</sup>.

## **7. La universalidad de la protección social como factor de unificación del sistema**

Empieza por esta vía a develarse *de qué modo la descrita universalidad que se despliega en el sistema de protección social viene a dar la primera señal de unificación al régimen de protección que en lo sucesivo podría albergar también a los trabajadores autónomos*<sup>29</sup>. *Por derecho propio, y no por mera asimilación “resignada” al trabajo dependiente.*

De ese modo, *segmentación tutelar y universalización de la protección social* no serían, contra lo que yo mismo había inicialmente creído ver, *unas*

---

<sup>27</sup> A esta perspectiva responde el encendido debate universal sobre el denominado Ingreso Básico Universal (en su variante inglés, el UBI) y también los Pisos de Protección Social propuestos por la OIT por medio de su recomendación 202. Algunas medidas adoptadas en estos últimos años en Argentina – bien que sin que se hubiera expresado su deliberada adscripción al modelo de los PPS - parecen responder a los requerimientos de esa recomendación 202. De ese modo, en Argentina la Asignación Universal por Hijos (AUH) destinada a cubrir a los niños de menos de 18 años o discapacitados que son hijos de personas desocupadas o incluso de aquellas que trabajan en condiciones de informalidad y cuyos ingresos son inferiores al salario mínimo vital (decreto 1602/09). En el mismo sentido, la asignación universal por embarazo (AUE) acordada a las futuras madres que están en las 12 semanas o más de gestación. En el caso de las personas de mayor edad, está hoy en vigor la prestación universal de vejez instituida por la ley 27260 de junio de 2016. El acceso a ese beneficio incluye la cobertura de Salud.

<sup>28</sup> Véase, en particular, nota 26.

<sup>29</sup> Y en este “juego”, el traslado a la protección social universal muestra no ser una tendencia divergente y es, por el contrario, uno de los modos de integración de la categoría de los *independientes* en el sistema de protección; aquí el UBI (y no las prestaciones resultantes de un sistema contributivo), han de ser de la máxima relevancia. Los gobiernos deberían usar el “*momentum*” creado por la pandemia para hacer rápidos progresos hacia sistemas de protección social colectivamente financiados, comprensivos y permanentes.

*tendencias divergentes*<sup>30</sup>. Por el contrario, esa protección universal es, precisamente, *el primer mecanismo que puede dotar al sistema en su conjunto – incluyente de la protección laboral y la protección social universal – de la propiedad de involucrar a todos los que prestan trabajo personal y necesitan protección.*

## 8. Un segundo mecanismo unificador

El conjunto de tendencias que vengo de destacar implica que el vínculo laboral agrega a su innata discontinuidad y, en particular, a la creciente diversidad y discontinuidad de las carreras profesionales, otros fenómenos como el tránsito entre la dependencia, la autonomía, la semiautonomía, entre estatutos diversos, entre las más diversas – tradicionales y modernas – formas de atipicidad (entre las cuales, el *trabajo de plataformas*) el desempleo, la informalidad, junto con otras presentes desde siempre, como el cumplimiento de obligaciones familiares o cívicas, la formación profesional, etc.

En esa hipotética *nueva contextura segmentada y plural* del ordenamiento, entre las diversas manifestaciones y categorías del sistema de protección se replica y profundiza la necesidad de asegurar la unidad y continuidad de este último y, más precisamente, del acceso al mismo. El sistema de protección, en efecto, se diversifica y multiplica en los particulares regímenes a que da lugar su tendencia de segmentación y pluralización, y procura recuperar su unidad, mediante unos productos institucionales que vienen siendo explorados desde hace unas pocas décadas orientados a asegurar la continuidad de la asignación de la tutela respecto de cada uno de los sujetos incluidos y que examinaremos sólo superficialmente en las próximas líneas. También, por cierto, mediante las antes evocadas tendencias de universalidad del sistema de protección, de dónde estas últimas junto a esos mecanismos institucionales que evocaremos seguidamente, estarían contribuyendo a la configuración de la *unidad y continuidad* del sistema

---

<sup>30</sup> En op. cit. en nota 2.

De ese modo, junto con el desenfoque conceptual generado por la evocada “penuria de inclusión” de la idea de dependencia – que parece ahora profundizado por la tendencia hacia la *ruptura de la unicidad tutelar y la consiguiente segmentación y pluralización estatutaria del sistema de protección laboral* - se hace evidente un desenfoque adicional procedente del otro término de la ecuación de protección. Este último desenfoque se refiere a la pérdida de eficacia del régimen de protección en razón de la paradoja de la asimetría temporal entre las necesidades de amparo y el desempeño en el trabajo: *la continuidad de las necesidades de tutela padece el menoscabo de la creciente discontinuidad de desempeños y carreras*; se trata de saber, esta vez desde una visión diacrónica, *cómo se protege a cada uno todo el tiempo*. Debemos hacernos cargo ahora de la pérdida de efectividad del sistema de protección debido a la asincronía entre las necesidades de protección – *que constituyen un requerimiento constante* - y el desempeño laboral ahora más segmentado; me refiero a la continuidad de las necesidades de tutela, que obviamente no se corresponde con las crecientes segmentaciones y discontinuidades de los desempeños, las carreras y los estatutos de regulación.

De modo que si en el caso del *desdibujamiento de la dependencia laboral*, del *debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo*, de la *huida del derecho del trabajo* y de su *desestandarización contractual creciente*, se plantea el problema acerca de cómo, desde una perspectiva sincrónica, podemos lograr que el sistema ampare *al mismo tiempo* a todas las personas que lo necesitan, el nuevo modelo que parece configurarse deja a la vista un nuevo dilema: cómo se hace, desde una perspectiva *secuencial*, para que ese sistema proteja *a cada una de esas personas todo el tiempo* (junto a los requerimientos de *unidad e integralidad*, los de *continuidad* del sistema tutelar). Dicho en otros términos, el problema consiste ahora en asegurar la continuidad de la protección durante las brechas entre un empleo remunerado - diríamos ahora, *una ocupación remunerada* - y otras situaciones del sujeto. En otros términos, de cómo llenar los intersticios de carencia<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> Alain Supiot sostiene que los derechos de los hombres en el trabajo deberían alcanzar a todas las formas de actividad personal al servicio de otro, formas que podrían tener lugar en la vida de cualquiera de ellos. Ello incluye el trabajo benévolo que, en la opinión del autor, es fundamental

Es, sin dudas, en Francia donde se ha reflexionado de modo más persistente sobre esta cuestión. Ya hace más de dos décadas que en ese país, el denominado “Informe Boissonat”<sup>32</sup> había establecido que situaciones como esas pueden ser tratadas con técnicas tradicionales de aseguramiento, una solución que no introduciría rupturas significativas con las formas corrientes de gestión. Sin embargo, debía tenerse en cuenta que una solución como esa sólo sería apta para dotar de respuesta a esas situaciones que se encuentren bajo la forma del contrato de trabajo clásico y, por lo tanto, excluiría otras que están al margen del mismo (por ejemplo, las del trabajo autónomo y sus propias discontinuidades o intersticios).

Por ello, en el contexto de un escenario de transformación radical del marco jurídico que se viene configurando y que la pandemia parece profundizar, se han propuesto soluciones tales como el ya evocado diseño de una nueva categoría jurídica – el *contrato de actividad* - que consiste<sup>33</sup> en un contrato marco con una persona moral (asociación, grupo de interés público, estados locales, empresas estatales, organismos de formación público o privados) que coordinan sus políticas de empleo y sus necesidades y garantizan al trabajador (cualquiera fuera su perfil contractual) durante su desempeño dependiente, pero también en otras instancias de su carrera como las que venimos de recordar, la continuidad de un mínimo remuneratorio y cierta protección social<sup>34</sup>.

Se superaría de ese modo la limitación que deriva del encerramiento de la relación individual en un contrato entre asalariado y empleador jurídicamente definido como responsable de una sola empresa, para dar unidad y continuidad a un conjunto de fenómenos novedosos que se expresan, simultánea y

---

para la supervivencia de una cierta sociedad (Supiot ofrece como ejemplo el trabajo dentro de la familia para la reproducción de la fuerza de trabajo). En la medida en que el puesto de trabajo es útil para la sociedad, sería conveniente asignarle un conjunto de derechos sociales y un estatuto de protección (de su introducción a “Le Travail en perspective”, LGDJ, Paris, 1998, página 1.).

<sup>32</sup> Ése es el modo en que se denomina habitualmente al informe de investigación “*Le travail dans vingt ans*”, rapport de la Commission présidée par Jean Boissonnat, La documentation française, Editions Odile Jacob 1995.

<sup>33</sup> Elijo a los efectos de esta mención una caracterización groseramente esquemática, aún a riesgo de incurrir en una simplificación desleal.

<sup>34</sup> Cfr. Gaudu, Francois en “*Travail et activité*”, Droit Social, Fev. 97 No. 2 págs. 119 y sgtes. Del mismo autor, y sobre el mismo tema, véase también “*Du statut de l’emploi au statut de l’actif*” en Droit Social No. 6 Junio 1995, pag. 535.

paradójicamente, en una pluralización estatutaria del sistema tutelar y una tendencia de universalización del sistema de protección social. Desde esa perspectiva, el *contrato de actividad* (o bien, el que con similar inspiración lleve alguna otra designación inclusiva) favorecería una movilidad que no sería sinónimo de precariedad, inseguridad o exclusión; el sistema, a su vez, se beneficiaría con las capacidades de adaptación requeridas, y las empresas con una flexibilidad y una reactividad que contribuirían a mejorar su competitividad. Con ese objeto, el *modelo* conciliaría flexibilidad productiva, evolución del trabajo y continuidad de las trayectorias personales<sup>35</sup>.

Una aproximación ulterior, la del Informe Supiot,<sup>36</sup> agrega que la construcción del *contrato de actividad* materializa la idea de definir un estatuto profesional que integre las demandas de individualización y movilidad de las carreras profesionales requeridas por los empleadores y que el Derecho del Trabajo debe tener en cuenta para no interponer obstáculos insuperables al despliegue de los métodos modernos de organización del trabajo; en ese marco, concluye, se procura de todos modos garantizar la continuidad de la protección, pero no necesariamente sobre la base de la detentación de un empleo, sino sobre la continuidad de una condición profesional que trascienda la diversidad de las situaciones que atraviesa el trabajador a lo largo de su carrera (el así designado “*estado profesional de las personas*”).

Una reciente concreción normativa que se propone atender esas preocupaciones (aunque sólo en parte) es la que contiene la ley francesa 2016-1088 (conocida como ley El Kohmri”) publicada el 8 de agosto de 2017 relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y a la “*sécurisation des parcours professionnels*”<sup>37</sup> mediante “*les comptes personnels d’activité*”.

<sup>35</sup> Son condiciones reclamadas en el denominado Informe Boissonat (véase nota 32).

<sup>36</sup> Véase Alain Supiot « Au-delà de l’emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe », Flammarion, Paris, 1999, dit « le rapport Supiot ».

<sup>37</sup> Sigo para la breve referencia a esta norma que consignamos en el próximo párrafo al dispatch No. 4, France—“The new French labor law: Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,” by Gwenola Bargain march 25, 2017, publicado en <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches>. Esta ley, en efecto, se propone garantizar la seguridad de las carreras mediante la creación de la cuenta personal de actividad (*compte personnel d’activité*) que reúne diversas cuentas personales accesibles en una plataforma online: se trata de la cuenta personal de formación, la cuenta personal de prevención de la penosidad y la nueva cuenta del compromiso cívico. La primera de ellas (que fuera creada en 2014) permite a los trabajadores acceder a derechos de

## 9. El sistema resultante

Estaríamos pues rumbo a un sistema más complejo que no se limita al trabajo dependiente sino a todas las manifestaciones del trabajo personal<sup>38</sup> *pero que se estructura en torno de una construcción de pluralidad estatutaria y por lo tanto, incluyente de diversos regímenes que, no obstante cuentan con al menos tres relevantes factores de unificación y continuidad.*

En primer lugar, la Garantía Laboral Universal propuesta – o más bien, *reconocida* – por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo que funcionara en el marco de la OIT, que procura consagrar una suerte de derecho mínimo y común del trabajo que hice parte de esta construcción líneas arriba<sup>39</sup>.

Desde el cometido de *la protección social*, y desde una perspectiva sincrónica, *la que con sesgos de universalidad* y con el trabajo como identificador de referencia, alcanza a todas las categorías. Todas ellas – todos los estatutos – se vinculan a un sistema de protección social cuya *vocación de universalidad* unifica esa variedad de situaciones (por mucho que unas tengan acceso a variantes contributivas y otras no, o bien que tengan acceso a variantes contributivas diversas).

Pero parece posible reconocer otro elemento de unificación y principalmente de continuidad, que sirve de *“trait d’union”* entre cada categoría y su estatuto, para proveer – también en términos de protección social - la extensión de su tutela por *“todo el tiempo”* (esto es, en una dimensión diacrónica) a través de sistemas que, como los que evoca la vigente legislación francesa, sirven a este fenómeno de la segmentación tutelar como otro elemento unificador, esta vez *secuencial*.

---

entrenamiento que pueden usar a lo largo de sus carreras<sup>37</sup>. La de prevención de la penosidad, permite a los trabajadores expuestos a duras condiciones de trabajo, acumular puntos como consecuencia de ello y convertir esos puntos en esquemas de entrenamiento vocacional, remuneración adicional en caso de desempeño *part-time* o para su retiro. La cuenta de compromiso cívico, finalmente, permite a quienes están involucrados en trabajo voluntario obtener por ello derechos de entrenamiento.

<sup>38</sup> Freedland et al en ops. cit. en notas 16 y 20.

<sup>39</sup> Para acceder al informe, véase nota 22.

## Bibliografía

- DEVEALI, M. (1983). “*El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias*”, Ed. Astrea, Tomo 1.
- FREEDLAND, M. y KOUNTOURIS, N. (2011). “The Legal Construction of Personal Work Relations”, OUP, Oxford.
- GAUDU, F. (1997). “Travail et activité”, *Droit Social*, Febrero, No. 2.
- GAUDU, F. (1995). “Du statut de l’emploi au statut de l’actif”, *Droit Social*, Junio, No. 6.
- GOLDIN, A. (2006). “Las Fronteras de la Dependencia” *Revista Relaciones Laborales*, Madrid.
- GOLDIN, A. (2006). “Labour subordination and the subjective weakening of labour law”, *Boundaries and frontiers of labour law: goals and means in the regulation of work* , Ed. By Guy Davidov and Brian Langille, Oxford, Hart Publishing.
- GOLDIN, A. (2011). “Droits fondamentaux de la personne et relations du travail en Argentine”, en Auvergnon, P., *Libertés individuelles et relations de travail: le possible, le permis et l’interdit* Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux.
- GOLDIN, A. (2017). “Huida, desestandarización y debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo, Ensayo sobre un itinerario...”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, Madrid, Ed. Lefevre Eds, Núm 10.
- GOLDIN, A. (2019). “Sur les droits du travail en Amérique latine. Évolution et perspectives”, *Le Travail au XXI Siècle. Livre du centenaire de l’Organisation internationale du travail sous la direction de Alain Supiot*, Les Éditions de l’Atelier, Ivry-sur-Seine.
- GOLDIN, A. (2020). “Segmentación de la tutela laboral y Universalización de la protección social”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, No. 6, Madrid, Ed. Lefebvre.
- GOLDIN, A. (2020). “Los Trabajadores de Plataforma y su regulación en Argentina”, Signatura: LC/TS.2020/44 74, CEPAL.

- HEPPLE, B. y VENEZIANI, B. (2009). "The Transformation of Labour Law in Europe: A Comparative Study of 15 Countries", Hart Publishing, Oxford.
- ICHINO, P. (1990). "La fuga dal diritto del lavoro", *Democrazia e diritto*.
- LISO, F. (1992). "La fuga dal diritto del lavoro", *Industria e sindacato*, N° 28.
- LYON-CAEN, G. (1990). "*Le droit du travail non salarié*", Ed. Sirey, París.
- PALOMEQUE, M. (1991). *Los derechos laborales en la Constitución Española*, Madrid, CEC.
- RODRIGUEZ PIÑERO, M. (1992). "La huida del derecho del Trabajo", *Relaciones Laborales*, Madrid.
- STANDING, G. (2013). "*El precariado. Una nueva clase social*", Barcelona: Pasado y Presente.
- SUPIOT, A. (1998). "Le Travail en perspective", LGDJ, Paris.
- SUPIOT, A. (1999). "Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe", Flammarion, Paris.

### Recursos electrónicos

- BARGAIN, G. (2017). "The new French labor law: Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels," *Comparative Labor Law & Policy Journal*, DISPATCH No. 4, March 25. Disponible en <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches>.
- CONTOURIS, N., DE STEFANO, V., EWING, K. y FREEDLAND, M. (2020). "Covid-19 Crisis makes clear a new concept of 'worker' is overdue", *Social Europe*, 9 de abril. Disponible en <https://www.socialeurope.eu/covid-19-crisis-makes-clear-a-new-concept-of-worker-is-overdue>.
- ILO ACTRAV (2020). Analysis: Governments' Responses to COVID-19 (6 April 2020). Disponible en [https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_740916/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_740916/lang--en/index.htm).
- RAWLING, M. y KAINE, S. (2018). "A new definition of 'worker' could protect many from exploitation", *The Conversation*, February 13. Disponible en

<https://theconversation.com/a-new-definition-of-worker-could-protect-many-from-exploitation-91083>.

SYCHENKO, E. (2018). "The Peculiarities of Telework in Post-Soviet Space: Russia, Kazakhstan, Belorussia, and Ukraine", Comparative Labor Law & Policy Journal, DISPATCH No. 7, May 8. Disponible en <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches>.