

Reproducido en www.relats.org

HUIDA, DESESTANDARIZACIÓN Y DEBILITAMIENTO SUBJETIVO DEL DERECHO DEL TRABAJO*

Ensayo sobre un itinerario...

Adrián Goldin

2018

Abstract

El Derecho del Trabajo se encuentra alcanzado por un proceso de *desestandarización* creciente, resultante de la generalizada utilización de contratos de trabajo atípicos, algunos de los cuales formarían parte de la categoría de las atipicidades *alternativas*; así se propone designarlas pues no se corresponden de modo necesario con las específicas situaciones productivas que las justifican. Esas atipicidades *alternativas* se vinculan con el proceso llamado de *huida del derecho del trabajo*, concebido para eludir – parcial o totalmente -la aplicación de las normas laborales. Entre esas atipicidades, parecen ahora prevalecer aquellas en las que se difumina la distinción entre autonomía y dependencia, por las cuales transitan las relaciones intermediadas por plataformas informáticas como el denominado *crowdsourcing* y las prestaciones “a pedido” de la llamada “economía colaborativa”. Se profundiza de ese modo el proceso de *debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo* descrito por el autor en ensayos anteriores

Labour Law is subject to an increasing destandardization process, resulting from the widespread use of atypical contracts of employment, some of which would fit in the category of alternative atypical contracts; named after the fact that they do not necessarily correlate with specific productive conditions that justify them. Said alternative atypical features are related with the so-called flight from Labour Law process, which was conceived to prevent– in whole or in part– the application of labour regulations. Among said atypical contracts, there currently seem to prevail such contracts under which the distinction between self-employment and dependent employment is blurred, and through which platform-based work is created, namely crowdsourcing and “on-call” work of the so-called “sharing economy”. Therefore, the subjective weakening of Labour Law process deepens, as described by the author in previous essays.

* Publicado en Derecho de las Relaciones Laborales, Madrid, Lefevre Eds., núm. 10, noviembre 2017.

Key Words

Destandardization of Labour Law – Flight from Labour Law –Platform-based work – Subjective weakening of Labour Law

1. Contratos atípicos, huida y *desestandarización* del Derecho del Trabajo

Como es bien sabido, el tradicional concepto del *contrato de trabajo típico* implica una *prestación en relación de dependencia para un empleador directo en un vínculo permanente y de tiempo completo que se ejecuta en el establecimiento del empleador*. El apartamiento de esa figura¹ - el hecho de que el trabajador se constituya en parte de un contrato de trabajo “atípico”² - conlleva para él la privación de ciertos derechos básicos que el contrato de trabajo típico habilita.

Sin embargo, nuevas y tradicionales formas de contratar y organizar el trabajo, así como las tecnologías duras, organizacionales y contractuales imperantes en cada tiempo social inducen esos apartamientos que dan lugar a los denominados *contratos atípicos*, entre los que me atrevería a hacer una distinción que me parece útil para esta reflexión: mientras algunos de ellos exhiben una razonable correspondencia con las situaciones productivas o de servicios a las que se aplican, lo que justificaría llamarles convencionalmente *contratos atípicos objetivos*³, otros, en cambio, responden más bien a otras motivaciones que no se corresponden necesariamente con las circunstancias y modalidades de las prestaciones para las que se les concibe. Entre estos, mencionararía en primer lugar los que se habilitan mediante políticas públicas tendientes a hacer posible

¹ En “Non-standard work and workers: Organizational implications” (Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, Conditions of Work and Employment Series No. 61 ILO – Geneva), Elizabeth George y Prithviraj Chattopadhyay de la Hong Kong University of Science and Technology expresan que las principales razones por las que se hace uso de las modalidades atípicas son: a. su menor costo (los trabajadores involucrados en esas modalidades contractuales reciben pagas menores que aquellos que son parte en contratos de trabajo típicos), b. las ventajas que esos vínculos ofrecen en términos de flexibilidad, puesto que ellos pueden desplegarse en diferentes puestos de trabajo, en diferentes lugares y en tiempos menores y c. los cambios tecnológicos que estas formas contractuales hacen posibles.

² El genérico “*contrato de trabajo atípico*” evoca las diversas maneras en las que ese contrato elude la idea del contrato de trabajo típico (la “Standard Employment Relationship” – SER - de la terminología anglosajona). Entre ellas, los apartamientos del desempeño a tiempo completo (empleo a tiempo parcial), de la prestación en las instalaciones del empleador (v.gr. trabajo a domicilio), del carácter continuo y permanente de la relación de trabajo (empleo a plazo fijo, de temporada, empleo intermitente, empleo eventual u ocasional), del carácter directo de la prestación (trabajo para un contratista o subcontratista, para una empresa de trabajo temporario, para un proveedor de personal), de prestación en relación de dependencia (trabajo autónomo económicamente dependiente, relación de trabajo “ambigua”, relación de trabajo “semi-autónoma”). En general, el uso de esas modalidades atípicas se utilizan para atender funciones periféricas de las que se sirve la empresa, en las que las habilidades del trabajador no son estratégicas para el proceso de aquella, y respecto de las cuales la tarea puede ser fácilmente evaluada y controlada. (Conf. George and Chattopadhyay, en op. cit en nota 1 pag. 63).

³ Su carácter *objetivo* no implica una condición ontológica sino apenas una razonable correspondencia con la situación para la cual esa manifestación contractual atípica fuera concebida. Se trata, por ejemplo, del contrato a plazo fijo para una prestación que está destinada a agotarse al cabo de un cierto tiempo; o bien del contrato de trabajo eventual, que es el que se corresponde con un objeto determinado y extraordinario destinado a agotarse al cabo de su ejecución.

el abaratamiento de la contratación o a consideraciones relativas a la promoción del empleo y, en general, al funcionamiento de los mercados de trabajo. En otros casos responden a la voluntad contractual y, en su caso, clasificatoria de los sujetos del contrato (usualmente, del empleador), lo que resulta más difícil de poner en cuestión en las culturas legales que aceptan la prevalencia de la voluntad de las partes por sobre la primacía de la realidad⁴. Finalmente – aunque no es de descartar la existencia de más variantes – otras son el producto del ejercicio del fraude que se manifiesta como una suerte de *remedo o imitación* de manifestaciones “*objetivas*” de la atipicidad; estas experiencias fraudulentas están normalmente inspiradas también en el propósito de reducir el costo del trabajo por medio del desplazamiento de los derechos – de todos o de parte de ellos – que acompañan al contrato de trabajo típico⁵.

En su conjunto, creo adecuado designar atipicidades “*alternativas*” a estas hipótesis de apartamiento del contrato de trabajo típico que en la nomenclatura convencional ya propuesta no serían atipicidades *objetivas*. Hay que decir que las atipicidades “*alternativas*” formarían parte del conjunto de fenómenos a los que se atribuyó integrar un proceso al que se dio en llamar de *huida del derecho del trabajo*⁶, concebido para eludir la aplicación del ordenamiento laboral o, al menos, de algunos de los derechos consagrados por ese ordenamiento⁷.

⁴ Se trata del caso de una hipotética contradicción entre la calificación acordada por las partes y la naturaleza real y sustantiva del vínculo. En otras palabras, de la cuestión acerca de si han de prevalecer los hechos realmente sucedidos (*primacy of facts* o primacía de la realidad) o, en cambio, si ha de prevalecer la autonomía de las partes; en general, en los sistemas continentales la realidad tiende a prevalecer sobre la autonomía de la voluntad, en tanto que en los sistemas del “common law, esta última es la que prevalece.

⁵ Los contratos atípicos fraudulentos asignan a los trabajadores menores beneficios económicos y peores condiciones de trabajo que los que corresponden a los contratos de trabajo típicos. En los sistemas legales de la Unión Europea, la contratación fraudulenta puede ser definida como esos vínculos de empleo, autoempleo o incluso contratos comerciales que simulan el contrato que se declara, pero que en realidad ocultan una relación diferente que corresponde a un distinto tipo contractual. El contrato oculto está regulado por otras normas, muchas veces más caras o desventajosas para los empleadores, particularmente en términos de las limitaciones organizacionales que imponen, de los salarios, los aportes y contribuciones a la seguridad social, las obligaciones de cobertura de los accidentes del trabajo, etc.

⁶ En ese sentido, 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. También “The Transformation of Labour Law in Europe: A Comparative Study of 15 Countries” 1945-2004 Bob Hepple, Bruno Veneziani Hart Publishing, Oxford, 2009.

⁷ Son expresiones de ese proceso, precisamente, el fraude y la simulación, el trabajo en negro, las interposiciones, la individualización (huida del derecho colectivo), la utilización real o artificial de trabajo autónomo. También el propio Estado protagoniza esa *huida del Derecho del Trabajo*, frecuentemente sin otra finalidad que la de producir aquella misma privación de derechos, tratando a un vínculo dependiente como si no lo fuera (para ello se ha acuñado un neologismo: “deslaborización”). En algunos casos, ese mismo objetivo de reducción de los costos se persigue tratando (en este caso) a un concepto salarial como si no lo fuera (su designación mediante otro neologismo podría ser “desalarización”) sustrayéndolo de ese modo a su destino de ser computado para la liquidación de otros créditos que se devengan en el curso de la relación laboral, o bien de servir de base para el cómputo de las contribuciones a la seguridad social.

Lo que me propongo en este brevísimo ensayo es plantear la hipótesis de que esas atipicidades “*alternativas*”, además de ser expresión de aquella *huida*, tienden a profundizar un *genérico proceso de desestandarización del Derecho del Trabajo que pareciera en curso*, cuyos alcances procuraremos examinar. Va sin decirlo que a ello contribuye la frecuente dificultad para reconocer los límites entre las manifestaciones *objetivas y alternativas* de atipicidad y, entre estas últimas, las modalidades *auténticas* y las *fraudulentas* de contratación, debido a la porosidad que presentan esos límites junto a la dificultad para obtener la cooperación de los trabajadores para develarlas.⁸

Resta decir que en nuestra nomenclatura, cuando hablamos de “atipicidad” – de *contratos de trabajo atípicos* – estamos de todos modos reteniendo una idea fundamental: *estas modalidades, por notables que sean los factores de tipicidad que en ellas se desplacen, conservan rasgos fundamentales que les asocian indisolublemente con el típico contrato de trabajo del que de algún modo se diferencian y apartan: compromiso personal del trabajo humano (del prestador), desigualdad contractual, presencia de un sujeto dominante (el empleador o dador de trabajo), consecuente necesidad de amparo.*

2. Las atipicidades y los rasgos de tipicidad que en cada caso desplazan

Como es bien sabido, hay atipicidades *objetivas* o *alternativas* que niegan la plenitud del tiempo de trabajo (trabajo a tiempo parcial). Otras, que desplazan la continuidad del vínculo de trabajo (trabajo ocasional o casual; trabajo a plazo fijo; trabajo de temporada) o que niegan la permanencia y, en su caso, la estabilidad del vínculo (trabajo intermitente, trabajo inestable, *employment at will*⁹).

Finalmente, otras atipicidades más “radicales” difuminan o disimulan la figura del empleador, la del trabajador o la de ambos. Ello supone el recurso a diversas estrategias: desde interponer sujetos que asumen roles sustitutivos, por los cuales el empleador, destinatario último de la prestación, o bien el trabajador, dejan (en verdad o sólo en apariencia) de ejercer esos roles, que se desvanecen hasta desaparecer o que son asumidos por otros que se instalan como intermediarios; en estos casos, *el rasgo de la relación directa con el usuario de la prestación* se desvanece, o bien se desdibuja el *carácter subordinado* del vínculo resultante.

Han sido últimamente la innovación tecnológica, particularmente en el campo de las telecomunicaciones y de la información, así como la renovación de la tecnología contractual, algunos de los factores que permitieron hacer de la empresa una suma y articulación en cadena de contrataciones y subcontrataciones¹⁰, sirviéndose de

⁸ Esa porosidad dificulta la constatación del fraude. Pero por añadidura, la utilización de ciertas modalidades atípicas – por ejemplo, relaciones triangulares, trabajo eventual por intermedio de empresas de trabajo temporal, entre otras – contribuye a encubrir otras atipicidades, haciendo más difícil detectar el fraude, en un contexto en que el sujeto trabajador retacea su colaboración debido a la debilidad de su posición en el vínculo. De ese modo, el trabajo atípico de suyo contribuye a consolidar el fraude

⁹ Es la relación de trabajo cuyo régimen legal no incluye protección alguna contra el despido sin justa causa, de extendida vigencia en los Estados Unidos de América.

¹⁰ No a otra lógica responden las cadenas mundiales de suministro, - las *supply chains* – en tanto sucesión secuencial - incluso piramidal - de contrataciones entre diferentes partes para la provisión

categorías contractuales antiguas, modificadas o novedosas¹¹. Esas cadenas pueden ser expresiones de realidad económica, lo que sucede cuando quienes contratan o subcontratan asumiendo para sí la condición de empleadores son verdaderamente unos empresarios; esto es, sujetos que cuentan con medios materiales e inmateriales como para liderar una organización productiva. O pueden, por el contrario, carecer de esa dimensión empresaria, supuestos en los que quien se interpone – o quien *lo* interpone – no persigue otro objeto que atraer sobre sí las responsabilidades al tiempo que las detrae del verdadero empleador¹².

3. Atipicidad, precariedad y vulnerabilidad

3.1. Atipicidad y precariedad

Las relaciones de tales modos *desestandarizadas* son frecuentemente *precarias*¹³, aunque no necesariamente o no siempre. Por otra parte, la *precariedad*

de bienes o servicios, mediante la cual un cierto número de sujetos provee esos bienes o servicios al comprador final – usualmente una gran empresa – a través de una serie de intermediarios Conf. Michael Quinlan, Sarah Gregson, Ian Hampson, Anne Junor and Tanya Carne “*Supply Chains and the Manufacture of Precarious Work: The Safety Implications of Outsourcing/ Offshoring Heavy Aircraft Maintenance*” E-Journal of International and Comparative Labour Studies, Vol 5 No. 3 Sept-Oct 2016. Antes, en ese sentido, J. Rivero Lamas, “*La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo*”, en Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, X Congreso Nacional Español de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 22

¹¹ Contratos tradicionales como el arrendamiento de servicios, el contrato de depósito, de transporte, de comisión y de agencia se utilizan hoy con habitualidad para externalizar actividades empresariales. Aparecen también nuevas fórmulas contractuales, como los contratos de franquicia, de *factoring*, *merchandising*, *facilities management*, de logística o de mantenimiento o suministro de informática. La combinación de algunos de estos contratos habilitan la figura de la “empresa hueca” o “empresa sin trabajadores” que intermedian entre la financiación, la producción y la comercialización organizadas en torno de una marca. Algunos de esos nuevos contratos desdibujan la corresponsabilidad empresaria, tales como los que implican la gestión de servicios ajenos, los que conllevan *un dar en lugar de un hacer* (suministro de bienes), los que aun involucrando una obligación de hacer, ella no es de resultado sino de actividad (*facilities management*, mantenimiento de la informática).

¹² Véase Pedersini Roberto y Pallini Massimo (Università degli Studi di Milano), “*Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*” Eurofund (2106) Publications Office of the European Union, Luxembourg. Inexorablemente en estos últimos casos, aunque ello es posible también en el caso de la intermediación auténtica, sobreviene el fenómeno que alguna vez llamé de *inconsistencia del empleador*, en el cual el sujeto interpuesto desplaza al titular del aparato patrimonial para el que en verdad se presta el servicio, quebrándose frecuentemente en tales casos el tipo o tasa de relación que normalmente existe entre la cantidad de trabajadores que el empleador toma bajo su dependencia y el capital fijo afectado a su explotación. Cfr. mi comunicación al Seminario sobre Libertad de empresa y Relaciones Laborales, La Toja-Santiago de Compostela 12 al 16 de abril de 1993 sobre el tema “Las empresas de trabajo temporal en la Argentina”, reproducido en DT LIII B pág. 1031.

¹³ Gerry Rodgers (“Precarious work in Western Europe: the state of the debate” en *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, Edited by Gerry and Janine Rodgers, International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels, Geneva 1989, paginas 1 y sgtes, en particular página 3) propone identificar el empleo precario con cuatro características: a. inestabilidad, v.gr. en vínculos de corta duración o cuando el riesgo de la pérdida del

puede afectar también a contratos de trabajo típicos, haciendo que alguno de estos, sin ser *atípico*, sea sin embargo *precario*.

Algunas modalidades contractuales que han emergido principalmente en el marco de los procesos de *flexibilización numérica* de los mercados de trabajo¹⁴ - entre ellas, las de los trabajadores a tiempo parcial, eventuales u ocasionales, los ocupados por ETT, los trabajadores temporarios y a domicilio - son *atípicas* y los trabajadores que son parte de ellas se encuentran en una situación *precaria*. Sin embargo, y aun cuando esa expresión - *precariedad* - se utiliza a veces como sinónimo de *trabajo atípico*, hay que admitir que, como se sugiriera líneas arriba, es conceptualmente distinta¹⁵. En efecto, como queda de algún modo ya dicho, los indicadores a los que la literatura considera señales de *precariedad* son, entre otros: bajos ingresos, inseguridad en el puesto de trabajo, inexistencia de cobertura de la Seguridad Social, desempeño en empresas muy pequeñas y carencia de cobertura sindical. Como se advierte, estos indicadores conducen a predicar la *precariedad* de vínculos que, como lo previene, no son necesariamente el producto de contratos atípicos. Por decirlo de otro modo, la *precariedad* es una condición que acompaña a buena parte de los contratos *atípicos* (aunque no necesariamente a todos) pero también a ciertos contratos formalmente *típicos*.

El hecho de que un trabajador sea parte de relaciones triangulares exagera su posibilidad de ser objeto de otras atipicidades - v.gr., contratos temporales, trabajo a tiempo parcial - que implican de suyo *precariedad*, puesto que el trabajador no puede alegar vínculo con el sujeto que es el destinatario final de su prestación. En ese marco, los subcontratistas son más susceptibles de incurrir en incumplimientos que las grandes firmas, y la división de la fuerza de trabajo entre integrantes principales y auxiliares tiende a segmentar los mercados de trabajo y a minar la igualdad en el empleo

empleo es alto; b. inseguridad, vgr. ausencia de control (individual o colectivo) sobre las condiciones de trabajo, salarios, o ritmo de trabajo; c. ausencia de protección en el trabajo y de Seguridad Social (sea que fueren estipulados por la ley, los acuerdos colectivos o por prácticas consuetudinarias); d. vulnerabilidad social o económica, la que, asociada con bajos ingresos implica pobreza e inserción social insegura. De ese modo, se usa la expresión “empleo precario” cuando lo que se quiere destacar es la inferioridad del empleo atípico medido en términos de seguridad en el empleo, nivel salarial, protección de la seguridad social y goce de derechos laborales, en comparación con el empleo típico (conf. Fang Lee Cooke y Ronald Brown en “The regulation of non-standard forms of employment in China, Japan and the Republic of Korea” Conditions of Work and Employment Series No. 64, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, ILO-Geneva)

¹⁴ Conf. S Fredman, ‘Precarious Jobs for Precarious Workers’ in Fudge and Owens (eds) *Precarious Work, Women and the New Economy*, Hart, 2006, p 177, cit. por Virginia Mantouvalou en “Human Rights for Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labour” UCL Labour Rights Institute On-Line Working Papers, LRI WP 2/2012 <http://www.ucl.ac.uk/laws/lri/papers/VM%20precarious%20workers.pdf>

¹⁵ Una de las características definitorias de la precariedad es que el trabajador asume - más que su empleador - los riesgos asociados con el trabajo. Como la informalidad, la precariedad puede encontrarse tanto dentro del contrato de trabajo típico como del atípico. y muchos trabajadores en empleos típicos puede terminar en una situación precaria; por ejemplo, si sus salarios están en un nivel de pobreza, si la continuidad de su trabajo es incierta o si su empleo expone al trabajador a riesgos ocupacionales

3.2. Vulnerabilidad

Queda dicho, pues, que no todos los trabajadores vinculados por *contratos atípicos* son *precarios* y que la *precariedad* puede afectar también a trabajadores que son parte en *contratos de trabajo típicos*. Correlativamente, puede decirse que no todos los trabajadores que son parte de *contratos atípicos* son *vulnerables* pero, en cambio, sí es posible afirmar que en general los trabajadores que son parte de una *relación precaria* son, por ello mismo, *vulnerables*¹⁶.

Desde otra perspectiva, hay que decir que las características personales de los trabajadores cobran especial importancia en la atribución de la condición de *vulnerabilidad*. Desde una cierta perspectiva, son *vulnerables* aquellos trabajadores que no logran desarrollar su máximo potencial laboral, ya sea por falta de habilidades (capacidad genética), recursos o funciones¹⁷. Pero la idea de *vulnerabilidad* no se refiere sólo a los trabajadores mismos, sino también a la situación que ellos enfrentan, tales como la ya evocada de ser parte en vínculos precarios¹⁸ o la de integrar grupos afectados por ciertas desventajas; entre ellos, los relativos al género, la maternidad y el embarazo, la condición migratoria, la condición de indocumentado, el status racial, el origen nacional – particularmente en tiempos en que prevalecen concepciones xenófobas – el hecho de ser parte de los colectivos que integran las personas de mayor edad, o aquellas afectadas por discapacidades. Dicho de otro modo, los trabajadores *precarios* suelen ser, por ello mismo, *vulnerables*; a su vez, su condición de *vulnerabilidad* – por ejemplo, por ser parte de esos colectivos afectados por situaciones desventajosas – les hace más susceptibles de resultar involucrados en vínculos *precarios* o de tornar *precarios* vínculos laborales que no lo son en sí.^{19 20}

¹⁶ Los que protagonizan estas modalidades devienen principalmente por ello más vulnerables y en consecuencia exhiben una debilidad exacerbada.

¹⁷ Estoy evocando aquí el “enfoque de las capacidades” (capabilities) sugerido por primera vez con este propósito por Simon Deakin y Frank Wilkinson en “The Law of the Labour Market; Industrialization, Employment and Legal Evolution”, Oxford Monographs on Labour Law, OUP 2005, con el objeto de conciliar los derechos sociales con los derechos civiles y políticos, teniendo sin embargo en cuenta los objetivos orientados al mercado. La idea es que los trabajadores vulnerables son aquellos que no logran su potencial (económico), ya sea por falta de habilidades (capacidad genética), recursos o funciones (las “distintas cosas que una persona valora hacer o ser”). Esta falta de habilidades, recursos o funciones resulta en una falta de “capacidad”: la libertad para tomar decisiones efectivas.

¹⁸ Hay además condiciones de contexto– v.gr. una crisis financiera – que torna vulnerables a buena parte de los trabajadores y precarios a todos los empleos.

¹⁹ En efecto, la *precariedad* ha de afectar probablemente a trabajadores en posiciones sociales ya marginalizadas, condición que incluye, como fuera dicho, a mujeres, padres solteros (mujeres, en un número desproporcionadamente superior), grupos de pertenencia racial postergados, nuevos inmigrantes, discapacitados, adultos mayores y jóvenes; hay empleos en los cuales puede encontrarse una amplia concentración de trabajadores de esos grupos o provenientes de los sectores más empobrecidos de la sociedad..

²⁰ Los vulnerables, por añadidura, suelen también ser “atendidos” con políticas públicas de empleo que los precarizan para darles trabajo. (véase en este sentido “La reforma de la contratación laboral: de nuevo el fomento del empleo a través de la precariedad”, de María Nieves Moreno Vida en Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 34 (2013),

4. Autonomía y dependencia; su difuminación como factor de atipicidad

4.1. Un factor de atipicidad que parece ahora prevalecer

Pero en el marco de este proceso de *desestandarización de la contratación laboral*, interesa en esta oportunidad examinar un particular factor de atipicidad – el de la *creciente difuminación de los límites entre la (hasta hoy dominante) relación de dependencia y la condición de autonomía* - en razón de que, vale la pena anticiparlo, *es por este factor por donde parecen transitar actualmente las instancias más modernas de aquel proceso*.

Hay que decir, en primer lugar, que *el trabajador autónomo en sentido estricto* no es parte de un contrato de trabajo típico ni atípico. Aquella condición evoca otro modo de trabajar, otra relación de quien trabaja con quienes recibirán el producto de su esfuerzo (que no constituirá un contrato de trabajo), situación que – justificadamente o no - ha quedado históricamente al margen del aparato de protección que se concibiera para los trabajadores sujetos a una relación de dependencia.

En cambio, sí se incursiona en la atipicidad cuando el trabajador – quien presta un servicio o realiza una obra - es contratado (directamente o a través de un intermediario) como sujeto jurídicamente autónomo pero económicamente dependiente, como “semi-autónomo” o de cualquier otro modo que pueda calificarse, en la terminología en uso en la OIT, como una “relación ambigua”²¹

En menos palabras, son *contratos atípicos* cuando se ubican en la zona gris del continuo que media entre dependencia y autonomía, conllevando precisamente por ello, el riesgo del desplazamiento de la atención del ordenamiento de tutela. Bien entendido que, como procuré dejarlo en claro en las primeras líneas de este ensayo, *estas modalidades, por notables que sean los factores de tipicidad que en ellas queden desplazados, conservan todavía rasgos fundamentales que les asocian inseparablemente del típico contrato de trabajo del que de algún modo se apartan: compromiso personal del trabajo humano (del prestador), desigualdad contractual, presencia de un sujeto dominante (el dador de trabajo), consecuente necesidad de amparo*.

La presencia creciente de esos modos de desempeñarse – relaciones verdaderamente “ambiguas”²² – ha llevado a diversos ordenamientos a concebir normas

²¹ Idea a partir de la cual se aprobó en 2006 la Recomendación sobre la relación de trabajo 198 de la OIT en la 95ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo; ver en particular el informe V (1) preparado por la Oficina Internacional del Trabajo sobre “La Relación de Trabajo” en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf> . Conviene dejar en claro que no es el caso en el que el trabajador es parte simplemente de una relación de subordinación deliberadamente oculta; esta no es una manifestación contractual atípica, sino sólo una situación de trabajo ilegal que debe ser develada.

²² La notable expansión del trabajo autónomo en la descentralización productiva devela las carencias de la protección jurídica de esa modalidad del trabajo de las personas y, una vez más, reintroduce la necesidad de considerar un estatuto para su protección. *Dicho en otras palabras, los fenómenos de externalización contribuyen a explicar la ambigüedad creciente de la tipología contractual en uso*.

especiales para los trabajadores autónomos económicamente dependientes²³. Ese modelo de utilización del trabajo se “beneficia”, pues, de ahorros en la utilización de mano de obra mediante el recurso a ese tipo de prestaciones (de modo directo o en régimen de subcontratación) que invisten condiciones de *precariedad* laboral y, en ocasiones, de correlativo menoscabo retributivo.

Esta zona gris es hoy para nosotros de la más alta significación pues, como procuraré ponerlo en evidencia más abajo, *incluye nuevos fenómenos laborales que exponen a los prestadores a riesgos sociales que urgen la atención tutelar del ordenamiento jurídico*.

4.2. La relación de dependencia en zona de tormenta

Esa *atipicidad* sustantiva, que asume la forma de una difuminación de los límites entre autonomía y dependencia, se exterioriza en un contexto fáctico y teórico en el que este último concepto – el de la *dependencia* o *subordinación laboral*– se encuentra en “zona de tormenta”; en otras palabras, sujeto a cuestionamiento y debate.

Sucede, en efecto, que la *dependencia laboral* y el tipo implícito en ella tiende a perder su carácter dominante. En un número creciente de casos, deja de aparecer o si de algún modo aparece, su presencia ya no es susceptible (como lo fuera otrora) de ser reconocida de modo “simple, evidente y casi intuitivo”²⁴; bien por el contrario, su percepción requiere poner en práctica un complejo procedimiento legal– la verificación por medio del procedimiento indiciario o del “haz de indicios” – antes técnica de excepción, ahora requerida de modo cada vez más frecuente. En el mejor de los casos, la “*dependencia*” parece limitarse a ser *sólo una* de las múltiples variedades incluidas al interior de una fórmula más amplia - *trabajo + desigualdad contractual*²⁵ – que es la que define (incluye) los casos que requieren ser atendidos por el sistema de tutela; la *subordinación* o *dependencia laboral* parece no ser ya el más visible (antes, virtualmente único) “alter ego”, el más efectivo criterio intermediario para el reconocimiento de la *desigualdad contractual* que permitiera la histórica asignación de la tutela legal²⁶.

²³ Entre algunos otros, España, Italia, UK, Canadá, Alemania, Hungría

²⁴ Así entendía yo que se reconocía históricamente la relación de dependencia, desde que había sido concebida a partir de un tipo social dominante que no requería la formulación de la compleja operación implícita en el procedimiento indiciario. Ese tipo social ya no es dominante – por lo menos, no en aquella medida virtualmente excluyente – por lo que aquel procedimiento es ahora requerido de modo cada vez más frecuente (conf. mi “*Labour Subordination and the Subjective Weakening of Labour Law*”, en *Boundaries and Frontiers of Labour Law* (Davidov and Langille, eds), Hart Publishing, Oxford 2006

²⁵ La fórmula era antes más específica: *trabajo + dependencia laboral*

²⁶ Hace casi 50 años, Deveali decía, con una capacidad de anticipación que no termina de sorprender (DT 1953 pág 53) que en su opinión “...el concepto de subordinación jurídica...está destinado a desaparecer...”. Esta predicción estaba sustentada sobre la idea de que “...el concepto de subordinación jurídica adoptado para caracterizar el contrato de trabajo no siempre coincide con el de la hipo-suficiencia, que constituye la verdadera *ratio* de la legislación del trabajo”. Texto que debería leerse: cada vez que se haga imposible sostener la dominante coincidencia fáctica entre hipo-suficiencia económica y

Sin embargo, no me parece que esta percepción pueda alinearse hoy en un emprendimiento tendiente a alcanzar con el ordenamiento de protección a toda forma de actividad laboriosa²⁷ y, por el momento, a los “nuevos” trabajadores autónomos²⁸. A mi juicio, se trata, en cambio, de que *la descrita tendencia obsolescente de la faceta jurídica de la subordinación – aquella que es determinante para calificar la inclusión del trabajador en el ámbito protegido del Derecho del Trabajo – 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, contrayendo correlativamente el ámbito personal del aplicación del Derecho del Trabajo.*

De ese modo, el típico centro de imputación del Derecho del Trabajo, además de encogerse, se difumina y pierde su histórico carácter dominante. Mientras tanto, aparecen nuevas modalidades de contratación del trabajo humano también distantes de aquella histórica *tipicidad*; *y es notable que buena parte de ellas tienden a transitar esas complejas avenidas del trabajo que no se afilia (o no plenamente, al menos) a las tradicionales manifestaciones, ora estables, ora precarias, del trabajo dependiente.* Por decirlo de otro modo, se percibe algo distinto pero no necesariamente novedoso en el trayecto del trabajo humano: en los últimos 20 años (pero muy particularmente en los más recientes), *se profundiza la puesta en cuestión de la idea de dependencia, y se generaliza la “desestandarización” del contrato de trabajo – por ende, del Derecho del Trabajo – descansando las nuevas modalidades sobre la ahora más “pujante” forma*

subordinación jurídica, este último criterio ha de perder su eficacia clasificatoria; en ese momento habrá que “barajar y dar de nuevo”.

²⁷No hago aquí referencia a la figura moderna del *contrato de actividad* propuesto a partir del Informe Boissonnat – cuestión sobre la que se discurre en los últimos apartados de este ensayo (véase después nota 43) - sino del que propone Gérard Lyon-Caen en “Le droit du travail non salarié” Ed. Sirey, Paris 1990, que incluye tanto a los trabajadores asalariados como a los no asalariados que son, en conjunto, los *activos*. Se trata también de los contratos de actividad de los que hablaba Mario Deveali en “*El derecho del Trabajo en su aplicación y sus tendencias*”, Ed. Astrea 1983 Tomo 1 pag. 163 quien sostuvo que en algún momento sería necesario abandonar el concepto de contrato de trabajo para agrupar en una gran familia – esa, la de los *contratos de actividad* – a todas las formas de vinculación en que interviene la actividad del hombre, como la locación de obra, las prestaciones profesionales, el mandato, las sociedades de industria, cooperativas de producción, etc. Esta cuestión fue retomada hace ya casi 15 años por Mark Freedland en “The Personal Employment Contract” Oxford University Press, Oxford, 2003 y después por él mismo y algunas otras expresiones de la literatura jurídica en el Reino Unido. Véase, en efecto, Freedland, Mark, (2007) “Developing the European comparative law of personal work contracts”, en 28-3 Comp. Lab. L. & Policy J. 487; Deakin, Simon, “Does the “Personal Employment Contract” Provide a Basis for the Reunification of Employment Law” Industrial Law Journal Vol. 36 No. 1 March 2007 págs. 68-83; Freedland, Mark and Kounturis, Nicola, (2011) “The Legal Construction of Personal Work Relations”, Oxford Monographs on Labour Law, OUP. Si bien esas construcciones difieren entre sí, coinciden en poner en cuestión las tradicionales ideas de la subordinación y del contrato de empleo, y eso es lo que vale la pena destacar aquí, dentro del marco de la hipótesis que constituye el objeto de esta reflexión. Hasta ahora, la ley no parece haber llegado tan lejos en la experiencia anglosajona: la figura británica del “worker” como un sujeto habilitado para acceder a algunos derechos (su conceptualización en G Davidov, ‘Who Is a Worker?’ (2005) 34 Indus LJ 2005, 57) y la del contratista dependiente en Canada parecen, *mutatis mutandis*, más bien evocar la idea del trabajador “cuasidependiente” de la experiencia continental.

²⁸ Naturalmente, hay también “nuevos” autónomos, esto es, autónomos que son emergentes de una realidad productiva novedosa, y no del tránsito de una anterior situación de dependencia. A mi modo de ver, no está allí el número más significativo ni el más crítico problema del sistema tutelar.

de atipicidad que es la que tiende a empañar la tradicional distinción binaria entre trabajo dependiente y trabajo autónomo.

5. El debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo y las nuevas formas de contratación del trabajo humano

5.1. De qué se trata

Hace algunos años procuré atraer la atención sobre un proceso al que denominé del “*debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo*”²⁹ que, sostenía, era el resultado de un conjunto de fenómenos, entre ellos el de la informalidad y el desempleo crecientes, la desintegración vertical de las empresas y las tendencias consiguientes de descentralización productiva, la generalización de los contratos de trabajo atípicos, el fraude evasivo y diversas manifestaciones de la ya recordada *huida del derecho del trabajo*, las políticas públicas que permiten el tratamiento de trabajadores dependientes como si no lo fueran (trabajadores a domicilio, conductores de camiones, aprendices, etc) e incluso las por entonces incipientes relaciones *ambiguas* en las cuales es altamente dificultoso establecer la naturaleza (dependiente o autónoma) de los vínculos³⁰. En pocas palabras, manifestaciones todas que conllevan una pérdida de ámbito personal del Derecho del Trabajo³¹

Si por entonces pensaba que en ese proceso anidaba la pérdida de nitidez de la figura del trabajador, hoy me parece evidente que desdibuja en realidad las figuras de ambos protagonistas del vínculo de trabajo e incluso la de los sujetos intermediarios³².

5.2. Las formas de contratación mediadas por plataformas informáticas

²⁹“En mi “*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 25. *Ese proceso podía advertirse tanto en los países industrializados como en aquellos otros que se encontraban “en vía de desarrollo”*. En los primeros prevalecía la innovación tecnológica y organizacional, aunque también otros factores menos sofisticados como la informalidad y el fraude contribuían al mismo. En los países “*en vía de desarrollo*”, en cambio, aquel proceso obedecía más bien a la informalidad y otros factores primitivos – incluso, a fenómenos prefordistas – aunque en menor medida, también factores más modernos (como los de la innovación tecnológica), estaban presentes.

³⁰ Véase, en efecto, nota 21.

³¹ No se trata en este caso de la pérdida de intensidad del sistema de protección (como sucede cuando se satisfacen las demandas de flexibilidad laboral); se trata en cambio de la lisa y llana supresión de la condición de trabajador protegido (en otras palabras, el camino a la “protección cero”)

³² Se desvanece el prototipo normativo del empleador y del empresario y como su derivación, también el paradigma definitorio del trabajador, en este caso tanto en su condición de parte de la relación obligatoria cuanto como miembro del grupo profesional del que forma parte. Conf. Simitis, Spiro, “*Il diritto del lavoro ha ancora un futuro?*” *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 1997, núm 79, p. 617, citado por Fernando Valdés dal Re en “*Descentralización productiva y desorganización del Derecho del Trabajo*”, en *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 2, 2002, pp. 41-63

Veamos ahora, pues me parecen alinearse en ese proceso, las manifestaciones más novedosas de contratación del trabajo humano, *en particular las que se encuentran intermediadas por plataformas informáticas*. Antes de formular distinciones a su interior, conviene tener en cuenta que *el trabajo por medio de esas plataformas aparece como una forma “evolucionada” de las relaciones triangulares*. Se trata de modalidades de negocios que multiplican la relación inversa entre capital de trabajo afectado a la explotación y el número de trabajadores involucrados (*inconsistencia del empleador*³³). La tecnología replica *mutatis mutandi* el supuesto de la relación triangular, que por añadidura “perfecciona” la evanescencia no sólo de la empresa usuaria sino en estos casos también de la intermediaria.

Son ellas, en particular, el *crowdworking* o *crowdsourcing*, que supone el uso de Internet para conectar clientes y trabajadores en una base global, que involucra trabajo que se puede comunicar *on-line*; especialmente pequeños trabajos, pero también – aunque de modo menos frecuente – trabajos de mayor envergadura.

Y el trabajo “on demand” por medio de aplicaciones informáticas (platform-based on call work), para la prestación de tareas tradicionales como la de servicios de traslado en automóvil (Uber, Lyft, y otras) u otros de prestaciones, por ejemplo, de limpieza o de cuidado de personas, ofrecidas por plataformas intermediarias que, en general, establecen algunos criterios para la selección de los prestadores y la consiguiente provisión de los servicios³⁴.

De algún modo, estas nuevas modalidades, en cuanto son altamente dependientes de las tecnologías de la comunicación y de la información, habían sido precedidas en el tiempo por el denominado *teletrabajo*, cuya destacable nota de su prestación fuera del establecimiento del empleador había ya atraído la preocupación del pensamiento social, desde que, además de *atípico*, solía incluir indicadores de alta *precariedad* y frecuentemente involucraba a trabajadores *vulnerables* o que se tornaban *vulnerables* precisamente por prestar este tipo de servicios³⁵.

³³Véase en efecto, antes, nota 12.

³⁴ Por ejemplo, en este caso, plataformas como Uber y Lyft conectan a conductores de sus propios vehículos con quienes necesitan traslados; y Care.com, conecta trabajadores de cuidado con las familias que necesitan sus servicios. En el caso del llamado *crowdsourcing*, plataformas como la de Upwork conecta trabajadores del conocimiento en campos relacionados, entre muchas otras prestaciones, con el desarrollo de páginas-web, diseñadores y creativos, escritores, asistentes virtuales, expertos en marketing y ventas, con aquellos que requieren sus servicios, contables y consultores, etc. Es probable que *el reconocimiento de esas plataformas informáticas como verdaderos empleadores y el de los prestadores como trabajadores dependientes* no sea de suyo una solución a la problemática que plantean estos nuevos fenómenos, pues difícilmente el régimen tradicional de tutela de los trabajadores dependientes pueda aplicarse con comodidad a situaciones tan singulares. Pero implicará probablemente un fuerte impulso para que, una vez reconocidos de ese modo los sujetos de estas singulares vinculaciones, quede abierto el camino para elaborar sus propios y específicos regímenes de tutela.

³⁵ Naturalmente, cuando los servicios que constituyen el objeto del teletrabajo se prestan fuera de la esfera nacional del empleador o de la empresa usuaria, se hace posible sustraer a los prestadores del ámbito de aplicación de los convenios colectivos y el resto de las normas locales y se potencia el difuminación de las figuras del trabajador, así como la del propio usuario de los servicios brindados en ese régimen.

Estas modalidades contractuales – cuyo estudio en detalle no es el objeto de este ensayo - habilitan nuevas manifestaciones de atipicidad, y profundizan el proceso de *huida del Derecho del Trabajo* y, al propio tiempo, de “*desestandarización*” y *debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo* como expresiones más recientes de una tendencia que, no obstante, poco tiene de novedosa³⁶.

Si hasta ahora los efectos de la *desestandarización* contractual del Derecho del Trabajo era – como lo señalamos en las primera líneas de esta nota - los de producir la *privación de un conjunto de derechos* y de un proceso de *debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo*, estas manifestaciones modernas de la *desestandarización* que transitan fundamentalmente por la elusión de la subordinación laboral, nos obliga a formular preguntas de reconstrucción conceptual elemental, antes menos frecuentes: *qué o quién es un trabajador y qué o quién un empleador*³⁷. Estas nuevas manifestaciones de *atipicidad*, aun exhibiendo ciertos rasgos de bilateralidad, tienden a ocultar, enmascarar, difuminar los tradicionales sujetos del Derecho del Trabajo, planteándole a éste nuevos desafíos e interrogantes.

6. Los desafíos para el Derecho del Trabajo

¿Cuál es el sendero que tendrá que seguir el Derecho del Trabajo para hacer frente a esta secuencia de *desestandarización* de su centro de imputación y, por lo tanto, de su *debilitamiento subjetivo*?

³⁶ Se profundiza de este modo la atipicidad que deriva de la difuminación de los límites entre dependencia y autoempleo. Es posible de ese modo argumentar que estos nuevos modos de contratar trabajo humano – *crowdsourcing* y trabajo “*on-demand*” por medio de aplicaciones - se alinean en esa mucho más vasta tendencia hacia la *desestandarización* del trabajo. Así lo es para Valerio De Stefano para quien no es un fenómeno nuevo, sino sólo una nueva instancia de esa tendencia, que allí evoca mediante la voz “*casualization*” (“...feeding into a more general trend towards the *casualization* of labor markets in industrialized countries....”). Tendencia que evoca remitiéndose a su propio estudio, en su introducción al número especial del Comparative Labor Law & Policy Journal dedicado a este tema, que lleva por título “Introduction: Crowdsourcing, The Gig-Economy and the Law”, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol 37, No. 3 2016, Bocconi Legal Studies Research Paper, también accesible a través del siguiente link: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2767383

³⁷ Entre otros que formulan igual interrogante, véase *Who is a Worker?* de Guy Davidov, en Ind Law J (2005) 34 (1): 57-71. DOI: <https://doi.org/10.1093/ijl/34.1.57> (ya citado en nota 29); Mark Freedland & Nicola Kountouris, The Legal Characterization of Work Relations and the Idea of Labour Law, in *The idea of labour law*, ch. 12 (Guy Davidov & Brian Langille eds. OUP, Oxford, 2011). En relación al sistema de normas internacionales del trabajo, ver Creighton, Breen and McCrystal, Shae, Who Is a 'Worker' in International Law? (August 15, 2016). Comparative Labor Law and Policy Journal, Vol. 37, No. 3, pp. 691-725, 2016; Sydney Law School Research Paper No. 16/75; su abstract puede verse en https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2824176 y desde aquí puede accederse al documento completo. Sobre el concepto de empleador, véase “Who is an employer?” de Luisa Corazza and Orsola Razzolini, en la obra “Comparative Labor Law”, Edited by Matthew W. Finkin and Guy Mundlak, Research Handbooks in Comparative Law, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, Northampton MA, USA, 2015; “The Notion of the Employer”, de Jeremias Prassi, (2013) 129 L.Q.R. 380. Véase también J. Earnshaw, J. Rubery and F. L. Cooke, *Who is the Employer?* Institute of Employment Rights, London, 2002

Uno de los trayectos posibles es el de la concepción de un nuevo contrato de trabajo típico. En otras palabras, el de construir un nuevo centro de imputación al cual aplicar el Derecho del Trabajo³⁸.

Otro tal vez sea el de afrontar una instancia de de segmentación y pluralización de los estatutos de protección, en la cual *el del tradicional trabajador subordinado sería sólo uno entre algunos otros* (v.gr. los de los *teletrabajadores*, los *trabajadores “on demand” por medio de aplicaciones*, los *trabajadores involucrados en el crowdsourcing*, los *autónomos económicamente dependientes*, etc). O sea, una generalizada asignación de estatutos de protección diferenciados, rompiendo la lógica histórica de lo que podía denominarse de *la universalidad tutelar*, expresada en un único ordenamiento aplicable a un único y excluyente centro de imputación. De modo que el tradicional concepto de la dependencia laboral no continúe siendo un virtual destinatario único para la aplicación del ordenamiento de protección, *sino sólo uno de ellos*, en tanto otras figuras sean otros tantos centros de imputación de un sistema de tutela que reserve estatutos específicos para cada una de las categorías, adecuados a sus específicas circunstancias³⁹.

Sean esos u otros lo itinerarios a recorrer, parece indudable que el Derecho del Trabajo, ante estos procesos de *debilitamiento subjetivo y desestandarización* de la tipología contractual, deberá dar respuesta a dos preguntas:

- a. Una primera, planteada desde que se advirtiera la crítica situación relativa del tradicional concepto de *subordinación* que diera lugar en la OIT al proceso que culminara (aunque de modo insuficiente) con la recomendación 198 sobre la Relación de Trabajo: *¿cómo proteger a todos los que trabajan y en esa condición necesitan protección?*
- b. Una segunda, habilitada por la creciente discontinuidad de las carreras profesionales y consecuente secuencia entre, por ejemplo, trabajo dependiente, autónomo, desempleo, cumplimiento de obligaciones familiares, formación y entrenamiento, cumplimiento de obligaciones cívicas y militares, etc. y que se

³⁸ Véase en ese sentido, Fudge, Judy, “Beyond Vulnerable Workers: Towards a New Standard Employment Relationship” *Canadian Labour and Employment Law Journal* 12 (2005) 151-176

³⁹ De modo que cada categoría habría de tener su propio estatuto de protección – los vínculos en relación de dependencia constituirían *sólo una de esas categorías entre tantas otras* – superando de ese modo la lógica de una única legislación aplicable a una única categoría, como fuera hasta nuestros días, el trabajo dependiente, dominante de modo casi excluyente.

formularía del siguiente modo: *¿cómo proteger a cada persona todo el tiempo, en el decurso de su vida profesional?*⁴⁰

⁴⁰Que entre otras alternativas, incluye la de los “transitional labour markets” concebida por Schmid y por Gazier en sendos documentos: Gazier, B. (1998) “Transitional Labour Markets: Wages and Financing”, en: European Academy of the Urban Environment (ed.), *New institutional arrangements in the labour market. Transitional labour markets as a new full employment concept*, Berlin (EA.U.E ISSN 0949-5029), pp. 45-53 <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/1998/i98-206.pdf> Y Schmid, (1998) G, FS I 98 – 206 “Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy” ISSN Nr. 1011-9523, luego continuados en la obra de la que los propios G. Schmid and B. Gazier fueron editores: (2002), “*The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*”, Edward Elgar, Cheltenham. Las estrategias y políticas de *flexicurity*, usualmente no mencionadas con ese título por legisladores y políticos, están fuertemente conectadas con las transiciones que las personas hacen en los mercados de trabajos, y moviéndose entre estos y otros ámbitos de la vida, que procuran crear condiciones para realizar transiciones exitosas entre empleos, desempleo, formación y retiro (Véase, “Flexicurity, employability and changing employment protection in a global economy .A study of labour law developments in Sweden in an European context” by Mia Rönnmar and Ann Numhauser-Henning July 2012 <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/RonmarMia%20AnnNumhauserHenning.pdf> De ello se ocupa también la construcción conceptual del “estado profesional de las personas” asociado con derechos sociales de giro propuesta en “Au-delà de l’emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe” Rapport pour la Commission européenne (Alain Supiot, Dir) Flammarion, Paris 1999. También el contrato de actividad concebido en « Le travail dans vingt ans » Rapport du groupe présidé par Jean Boissonnat establecido por el Comissariat Général au Plan. (recordado como Informe Boissonnat, 1995). Ya en el terreno del derecho positivo, la *compte personnel d’activité* creada por la ley Rebsamen de Agosto de 2015, procura en Francia satisfacer esa preocupación desde su entrada en vigencia que se produjo recién el 1ro de enero de 2017 (su web-site en <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>).