

# La reconfiguración de las instituciones laborales en la postpandemia: los riesgos de un Derecho del Trabajo inestable<sup>1</sup>

## *The reconfiguration of labor institutions in post pandemic: the risks of an unstable Labor Law*

Leonardo J. Ambesi<sup>2</sup>

**Resumen.** Este artículo analiza la crisis de adaptación que ya enfrentaban dos instituciones esenciales del Derecho del Trabajo, el contrato y la subordinación, previo a la aparición del Covid-19 y profundizada luego de la pandemia. Ante la pretensión de remodelación constante del sistema jurídico laboral, el propósito de la reflexión es advertir sobre los peligros que de ello se deriva para la identidad de la disciplina, reivindicándose, por el contrario, su capacidad funcional para dar respuesta a los recientes desafíos que se le presentan.

*Abstract.* This article analyzes the crisis of adaptation already faced by two essential institutions of Labor Law, the contract and subordination, prior to the appearance of Covid-19 and deepened after the pandemic. In view of the pretension of labor law system's constant remodeling, the purpose of the reflection is to warn about the dangers for the identity of the discipline, claiming, on the contrary, its functional capacity to respond to the recent challenges.

**Palabras claves.** Covid-19 / Derecho del Trabajo / Instituciones / Estabilidad

*Keywords.* Covid-19 / Labor Law / Institutions / Stability

---

1 El presente artículo fue enviado para su publicación el 20 de junio de 2022.

2 El autor es doctor en Derecho por la Universidad Austral (Argentina), donde se desempeña como director académico del Departamento de Derecho del Trabajo. Miembro del Instituto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Buenos Aires. Correo electrónico: lambesi@austral.edu.ar.

## 1. Introducción

Como fenómeno histórico de la existencia humana, la reciente pandemia desatada por la aparición y despliegue en el mundo del virus Covid-19 trastornó la totalidad de los vínculos, incluyendo por supuesto los del trabajo. En un escenario global signado por la urgencia y la incertidumbre, los estados nacionales debieron adaptar sus recursos materiales y capacidades productivas, con reasignación de las prioridades y modulación de los derechos y garantías de los particulares. Se estableció así un verdadero orden de emergencia, de carácter social y económico, justificado en la preservación de la vida.

En la esfera laboral, mientras se reacomodaban los servicios de salud, seguridad, transporte y educación, los gobiernos dedicaron sus esfuerzos a sostener la estructura básica del sistema de empleos, ya fuera mediante el otorgamiento de asistencias a empresas y/o trabajadores, o a través de la imposición de restricciones a la fase de salida de la propia empleabilidad, desalentando los despidos. Al mismo tiempo, la creciente innovación tecnológica que venía en desarrollo, especialmente en el sector servicios, dio un paso incremental al potenciarse el trabajo remoto como solución a los problemas de la no presencialidad prestacional. Dicho tránsito, a su vez, se conjugó con el aumento de una logística de cercanía para la provisión de bienes.

Superada la fase crítica de este acontecimiento mundial, se observa que muchas de estas transformaciones han superado la inmediatez del evento para instalarse de manera perdurable. Esto provoca nuevos retos para la tradicional mirada que ha conferido el Derecho del Trabajo a las conductas que llevan a cabo los sujetos de la relación y, en especial, ahonda una crisis evolutiva que ya sufría la especialidad, poniendo en entredicho la consistencia de su fórmula de protección en el trabajo por cuenta ajena.

El presente análisis, por lo tanto, se centra en la revisión que impone la postpandemia respecto de dos elementos *iustlaborales* de primer orden, como son los conceptos de contrato de trabajo y de subordinación o dependencia, que hoy se exhiben debilitados ante distintas interacciones fácticas que escapan de tales definiciones y dejan en entredicho los intentos esbozados para obtener una adecuación jurídica eficaz. Junto a estos temas se ubica una tensión más profunda, sobre la propia estabilidad del Derecho del Trabajo, que en la actualidad se

encuentra en juego. Su posición dentro de la gran familia jurídica resulta una interrogante, que adquiere relevancia con el nuevo protagonismo asumido por la organización estatal en la gestión dinámica de las relaciones laborales.

La metodología utilizada para avanzar en el estudio propuesto es de tipo histórico–analítica, de matriz jurídica con enlaces pluridisciplinarios. El marco de este proceso está dado por la idea de institución, alumbrada a principios del siglo XX, y cuya importancia para el Derecho del Trabajo resulta innegable. Por lo tanto, cuando aquí se habla de instituciones, el vocablo comprende tanto a las que personifican cuerpos constituidos (Estado, empresas, sindicatos), llamadas “instituciones-personas”, como a las reglas de derecho que existen en el medio social del trabajo, dentro de las cuales se ubican el contrato y el criterio de subordinación o dependencia y que bien pueden ser denominadas como “instituciones-cosas” (Hauriou, 2020, pp. 41-42).

## **2. El contrato de trabajo y la noción de dependencia en versiones extenuadas**

Es sabido que la adecuación del contrato civil de servicios a la realidad del trabajo fungió como uno de los elementos determinantes para el desarrollo de la disciplina *iustlaboral*. A partir de allí, configurado por una autonomía privada limitada en pos de tutelar al obrero como sujeto más débil de la ecuación, el contrato de trabajo se erigió en el acontecimiento jurídico protagónico de la nascente rama. Basta recordar la definición que en la materia se brinda al respecto: “el contrato de trabajo es la figura central y la razón de ser del Derecho del Trabajo” (Montoya Melga, 1997, p. 30).

También adquiere similar importancia la idea de la subordinación, concepto matriz “(...) que tiñe todos los sistemas jurídicos europeos a la hora de configurar la regulación del trabajo de la sociedad industrial que se ‘contractualiza’ (...)” (Álvarez de la Rosa, 2014, p.138).

En este punto, entonces, se aprecia la interrelación que el contexto fáctico emanado del trabajo mantiene con su tipología de vinculación, operando la dependencia como una frontera para el ámbito de aplicación de las normas laborales. En esta singularidad del vínculo, libre pero de sujeción, será dirimente la

prestación de servicios a la hora de presumir la existencia de un negocio jurídico laboral<sup>3</sup>.

Este es el modo en que se asentaron ambos elementos como pilares estructurales del Derecho del Trabajo. Pero la conexión interna y recíproca forjada entre ambos se quebró a partir de los años ochenta, cuando la descentralización productiva, que comenzó por el lugar y las tareas, luego alcanzó el ámbito subjetivo, al incrementarse las actividades realizadas por parte de quienes se insertaron de manera intermediada y autónoma en los diferentes procesos productivos.

El instrumento contractual, otrora elogiado, pasó a convertirse en el centro de las críticas, muchas de las cuales se encontraban fundadas en la conveniencia y necesidad de que las partes pudieran ejercer una verdadera libertad de negociación, desmereciendo las conquistas obtenidas en materia de derechos con esta figura. Por ello, es que, reconocida la existencia de un contexto negativo para el contrato laboral (que parece “excluir” a quienes están afuera y “sofocar” a los que permanecen dentro), no dejó de advertirse sobre la “falta de memoria” que acusan aquellos que olvidan su origen y su técnica particular (Cazzetta, 2010, pp. 64-68).

Los reproches incluyeron la definición de dependencia. Esto condujo a la emisión de una “alerta” sobre lo que se entendió como la “disolución progresiva del concepto de subordinación”, manifestada en dos planos: como técnica jurídica para clarificar el estatus de trabajadores cualificados y como dimensión social para incluir a trabajadores necesitados de protección (Supiot, 1996, pp. 189-90).

Tales desmantelamientos institucionales dieron fuerza a una predicción esceptica: la de un futuro Derecho del Trabajo de alcance menor, por el escape que tendrán de su ámbito tanto los operadores económicos sin escrúpulos como los propios trabajadores, y donde el trabajo autónomo, que lleva sobre sí las cargas y

---

3 Así lo establece, a modo de ejemplo, la ley de contrato de trabajo de Argentina, en su art. 23 (“El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esta presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar el contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”), y el Estatuto de los Trabajadores de España, en su art. 8.1 (“El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél”).

riesgos de una organización productiva débil, reclamará facilidades del Estado para compensar su esfuerzo, análogas al del trabajo subordinado (Romagnoli, 1997).

Esta visión disminuida del Derecho del Trabajo, sin embargo, dejó paso a un intento por anclar sus garantías básicas como una derivación más universal, proveniente del Derecho de los Derechos Humanos. De esta manera, mientras, los sistemas jurídicos nacionales se enfrentaban a nivel legal a una revisión de los parámetros clásicos de protección, bajo la forma de reformas laborales, el rango supranacional acudió en su ayuda para reivindicar los estándares de tutela. Hay que decir que, en su evolución, los derechos humanos adoptaron un cierto giro funcionalista, dejando atrás la rigidez promovida desde su núcleo esencial para responder a las demandas constantes de las sociedades en cambio (Pérez Luño, 2010, p. 608).

La adaptación instrumental comenzó a imponerse. Sirva como ejemplo que, mientras la Organización Internacional del Trabajo (OIT) elaboraba un marco de indicadores a tomar en cuenta para reconocer la dependencia en diferentes contextos de ocupación (Recomendación sobre la relación de trabajo Nro. 198 del 2006), se avanzaba de manera contemporánea en España con la creación de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, receptor de un conjunto de derechos provenientes del ordenamiento laboral tradicional, como ser, la contratación, licencias, extinción y defensa colectiva de sus intereses<sup>4</sup>.

El criterio que destaca en esta época es el de la convivencia entre la bipolaridad conceptual (dependiente/autónomo) y la segmentación que lleva a un grupo precisado en la norma para recibir garantías de ambos espacios jurídicos.

Esta conjugación presentó, más allá de sus controversias, un carácter auspicioso, pero no alcanzó para contener el sismo provocado por el avance tecnológico, que dio lugar en el período pre pandemia a la aparición de la economía colaborativa y, en particular, al desarrollo de la *Gig Economy* o economía de plataformas digitales, un modelo de organización del trabajo basado en el uso de aplicaciones,

---

4 Según el art. 11.1 de la ley 20/2007, los trabajadores autónomos económicamente dependientes son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

que intercambian servicios personales de trabajador con un destinatarios indefinido (Todolí Signes, 2019).

Las “víctimas” jurídicas volvieron a ser las ideas de dependencia y de contrato de trabajo. Ante ese escenario, los tribunales comenzaron a decidir las controversias apelando a versiones actualizadas de los tests que los pudieran asistir en el descubrimiento de los rasgos de sujeción, deshilvanando los entramados del novedoso sistema a través de inferencias objetivas que permitieran determinar el carácter de trabajador subordinado en el caso dado<sup>5</sup>.

Con la llegada del Covid-19, los esfuerzos por mantener las controversias en el cauce de las instituciones laborales clásicas fueron nuevamente arrasados, al implantarse como una verdadera “razón de estado” la prevalencia de los servicios de cercanía en el transporte de cosas y el desempeño en teletrabajo como instrumento de ocupación general.

Junto con la estructura bicentenaria de prestación, terminó de completarse el derrumbe de su perspectiva unitaria de ejecución; esto es, un único lugar, un modo directo de control empleador y un tiempo exclusivo de actividad. Tales rasgos distintivos quedaron total o parcialmente suplantados por una variedad de situaciones donde coexisten el ámbito del hogar y los espacios de esparcimiento como vértices físicos de asentamiento del trabajador, la puesta en marcha de otros esquemas de supervisión del empresario, pautados a partir de la conexión digital del trabajador, y un horario de labor tanto flexible como muchas veces intermitente para el desarrollo de las tareas comprometidas.

Con rapidez, los reguladores nacionales se abocaron a dictar los regímenes destinados a normar las condiciones de desempeño en uno o ambos supuestos. Así vieron la luz legislaciones destinadas a sentar garantías para los trabajadores sometidos a la conectividad y a las plataformas<sup>6</sup>.

---

5 Ver en el Reino Unido el precedente que llegó hasta la Corte Suprema, “Y. Aslam, J. Farrar & Others vs. Uber B.V., Uber London Ltd., Uber Britannia Ltd; en España, la sentencia 2924/2020 del Tribunal Supremo, fechada el 25/09/2020, en California, el fallo del tribunal de California del 20/08/2021

6 A modo de ejemplo se citan las siguientes legislaciones: Argentina: Ley 27.500 de Teletrabajo que modifica la ley 20.744 de contrato de trabajo; Perú: Ley 30.036 que regula el teletrabajo; Chile: Ley 21.220 de teletrabajo que modifica el Código de Trabajo; México: reforma al art. 311 de la Ley Federal de Trabajo en materia de teletrabajo; España: Real Decreto-Ley 28/2020 sobre trabajo a distancia, ley 12/201 para garantizar derechos laborales a las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, entre otros.

Asimismo, luego de la fase de restricciones ocasionadas por el virus, surgieron otros tópicos dignos de atención. Uno de ellos es la agudización de la resistencia exhibida por algunos trabajadores a permanecer a disgusto en un empleo y que los lleva a renunciar, siendo este fenómeno conocido como *The Great Resignation*. El otro, un incremento del costo de bienes y servicios como consecuencia de la inflación que se vive en gran parte del mundo, en medio de los acontecimientos bélicos internacionales conocidos. Aunque no hay evaluaciones concluyentes al respecto, conviene observar la conexión positiva que se ha verificado entre la movilidad de un trabajo a otro y la inflación creciente (Faccini, Melosi & Russell, 2022).

De nuevo, movilidades, que en estos supuestos indican permanencia. Así lo han entendido quienes ven al trabajo remoto y al provisto mediante plataformas como modos laborales que han arribado con pretensiones de perdurabilidad, y que más allá de la propia problemática que contienen, en términos de las aspiraciones y expectativas personales de sus trabajadores, contienen sus propios riesgos: para unos, emergentes de tareas de corto plazo, ocasionales y de baja retribución, con el trance de quedar fuera del alcance de un sistema de seguridad social; para los otros, la posibilidad de que su vida privada quede expuesta y sometida al control del empleador (Horvath, del Prado, Petrovics & Sitzia, 2021).

Se trata de situaciones complejas, pasibles de convocar a su vez a la acción proveniente de la esfera colectiva. Pero de manera similar a lo sucedido con la dimensión individual, los efectos de la pandemia en el trabajo se trasladaron también a este plano.

Si con anterioridad se habló de los fundamentos constitutivos del Derecho del Trabajo, convertidos en instituciones, algo similar puede predicarse del Derecho Sindical, aposentado sobre un sistema de relaciones industriales y que reúne a sus tres sujetos básicos; los empleadores, los trabajadores organizados y los organismos públicos, ofreciendo un esquema normativo que proyecta sus efectos sobre el equilibrio político, económico y social (Giugni, 2006).

Tal conformación, al producirse el desgajamiento de la concepción rígida del establecimiento, de la jornada, y del formato organizativo del *ius variandi*, no deja de conmover las instituciones típicas del subsistema colectivo, como son la representación, la negociación y la misma acción gremial. Resulta difícil pensar que la ausencia parcial o total del entorno físico y la comunicación mediante ca-

nales digitales no perturbe las bases de una actividad sindical referida a las típicas prestaciones industriales o de servicios.

Un punto interesante es ver que las reacciones a tales circunstancias se han registrado a tres niveles. La primera de ellas se sitúa en el despliegue del denominado “tele-sindicalismo”, esto es, la realización de las tareas reivindicativas y defensivas de manera similar al contexto presencial, pero empleando los medios tecnológicos de contacto. La segunda de las respuestas se refiere a la reaparición de formas de nucleamiento sindical de corte horizontal, en donde el interés colectivo se centra en la categoría o calificación del personal, especialmente joven y calificado. Por último, la tercera de las repercusiones, como no podía ser de otra manera, tiene que ver con los trabajadores de plataformas digitales, donde esa base de prestación logística busca agruparse en el planteo de sus intereses (Martín Artiles, 2021). Más allá de esto, también se propone que los sindicatos adopten un enfoque que supere la representación de sus trabajadores para asumir la defensa de los derechos económicos y sociales de todos los ciudadanos (Nissim & Simon, 2021).

A esta altura, cabe preguntarse qué ha sucedido. Un principio de respuesta tiene mucho que ver con esa propensión a la maleabilidad que se le ha adjudicado al Derecho del Trabajo para absorber realidades no contempladas en su origen. El problema es el alcance que soporta el sistema jurídico laboral para extender esa virtud, antes de que se convierta en defecto y termine por complicar su misma existencia.

Otro de los desafíos se suscita cuando al considerarse las instituciones, en este caso el contrato de trabajo y la idea de subordinación, la exploración se circunscribe al nexo objeto-sujeto, extinguiendo la posibilidad de apreciar el valor que contienen en sí mismas para quienes conviven en ellas, por sus derechos, obligaciones y fines (Hecló, 2010, pp. 139-140). Lo anterior no implica negar lo obvio de todo proceso adaptativo, al resultar inviable el uso de definiciones pasadas para aludir a una relación de trabajo que no existe o no responde a sus parámetros. Pero una vez superado este estadio, el escollo que se advierte en este camino de renovación es el de su límite final. Y es aquí donde la travesía se enfrenta a un dilema claro de identidad, que la pandemia se encargó de ahondar con el regreso del liderazgo estatal.

### 3. ¿Un Derecho del Trabajo “privado/público” o “público/privado”?

Hace una centuria, se delineó la expresión “movilización total” para aludir al efecto provocado por la Primera Guerra Mundial en cuanto a la administración que llevaron adelante los estados de las capacidades humanas y los recursos materiales de cada sociedad y que marcaron un giro dramático en las ideas de progreso y de uso de la técnica para tal fin. Uno de los aportes más significativos de este pensamiento radicó no solo en la calidad del sujeto movilizador sino en la disponibilidad de los medios en juego, los cuales debían encontrarse en condiciones de ser ubicados y reubicados a la par de las necesidades objeto de cobertura. Ante dicha movilidad, se desarrolló toda una cultura distinta de relaciones sociales, donde los vínculos dejan de ser permanentes y se volatilizan al servicio del centro a cargo de esa acción dinámica (Jünger, 1995).

Técnica y disposición; dicho de otra manera, separación de lo propio del trabajador a través de una tecnología abrumadora que le impone sus reglas, que le determina sus parámetros del obrar y lo ubica en estas condiciones dentro de la maquinaria del cambio.

Esta mirada no resulta ajena a nuestra temática. Transcurridas varias décadas se incorporó la mentada concepción para adaptar la idea del “Estado total” al contexto de la Globalización, aludiéndose así a un sistema de “Mercado total” como régimen de convivencia, donde todo es comercializable, incluso las normas laborales (que compiten en sus propios mercados normativos), con las consiguientes pérdidas que en términos de derechos padecen los trabajadores (Supiot, 2010). La respuesta consistió en la reivindicación de la Declaración de Filadelfia de la Organización Internacional del Trabajo, célebre por su invocación de un conjunto de principios allí mencionados, consistentes en que el trabajo no es una mercancía, que la libertad de asociación y de expresión son esenciales para el progreso constante, que la pobreza –en cualquier lugar– constituye un peligro para la prosperidad general, y que todos los seres humanos, sin distinción, tienen derecho a perseguir el bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad y seguridad económica y en igualdad de oportunidades (OIT, 1944).

Aquí se observa un intento por modular ese movimiento que alcanza lo inherente al trabajo mediante la reivindicación de principios de dignidad gene-

ralmente aceptados; una estrategia que el organismo internacional desplegará en reiteradas oportunidades, con otros documentos y declaraciones<sup>7</sup>.

La referencia cobra sentido al advertirse que, con la aparición del Covid-19, ya no son los mercados sino los estados nacionales quienes asumieron el perfil gerenciador de una nueva movilidad. En ellos se resumió esta calidad de responsables de las asignaciones de fuerzas sociales y productivas, dirigidas a contener y superar las consecuencias de la propagación del virus. Las directrices fueron generalmente instrumentadas, como se anticipó, bajo normas de emergencia y, como en la versión original, la brusquedad en la utilización de los medios fue el signo distintivo de los esfuerzos invertidos en salud y seguridad, pero también en la supervivencia de los lazos sociales y del aparato económico.

Así, la movilización total se aplicó a las relaciones laborales, que debieron instalarse en el inédito contexto de la no presencialidad (con la salvedad de determinados servicios esenciales), acelerándose la velocidad del avance tecnológico para que las prestaciones continuarán bajo la modalidad del trabajo a distancia en todas sus manifestaciones sincrónicas y asincrónicas.

Superado el dramático período de contagio y muerte provocado por el Covid-19, dicha conjunción de esfuerzos impacta en el presente de manera mixta: por una parte, los sujetos y operadores laborales privados intentan recomponer, al menos parcialmente, pasadas rutinas productivas; al mismo tiempo, los estados nacionales acometen el desafío de regular —de forma más o menos intensa— las variaciones que dejó la pandemia en la cultura del trabajo.

En esa intervención estatal se aprecia el perfil más público del orden *iustalaboral*, que saca a relucir su rasgo de corte regulador para reacondicionar el sistema al esquema de vinculaciones trastocado por la pandemia.

La cuestión no es nueva. La dualidad de lo privado y lo público motivó diversas tensiones desde el origen del Derecho del Trabajo, tanto en lo relativo a los alcances de la autonomía privada individual, como luego ante el desenvolvimiento de la autonomía colectiva. En ambos supuestos, la soberanía de la norma estatal modelaba el contenido y los contornos de la relación laboral.

---

7 Se trata de las Declaraciones de 1998 (Sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo) y 2008 (Sobre la justicia social para una globalización equitativa).

Desde la Posguerra, además, esta dimensión de lo estatal amplió su panorama de actuación, al acentuarse su carácter prestacional, perfeccionando un modelo de garantías para el empleo y para la seguridad social con vocación de permanencia. Allí también se trataba de la movilidad, anexada al diseño de un plan general donde la tecnología no estaba ausente. De allí que “La planificación moderna recibe su justificación de la movilidad de las situaciones públicas y sociales que el proceso técnico trae consigo” (Forsthoff, 2013, p. 85).

Ahora bien, no puede negarse que la pandemia incrementó este campo interventor de la política laboral, atravesando los límites acostumbrados. De acuerdo con las observaciones vertidas en una reciente investigación, relativa a la existencia de diferencias que pueden registrarse entre las crisis del 2008/2009 y la del 2020, se ha afirmado que esta última ocasionó un perjuicio mayor en la disminución de la producción y de las horas de trabajo, debido a las medidas de cierre y restricción de la actividad económica, afectando de manera particular en los puestos laborales de los jóvenes y de las mujeres del sector servicios. Por tales motivos, se destinaron recursos públicos al desarrollo de programas de conservación del empleo y se amplió el alcance de los regímenes de protección social a quienes habitualmente no se encontraban cubiertos, como los trabajadores autónomos o que prestan tareas mediante plataformas digitales (Verick, Schmidt-Klau & Sangheon, 2022).

Esto explica como novedad, que, sin perjuicio de haberse acudido a conocidos programas o herramientas de contención y fomento del empleo en tiempos de crisis, lo que ha dejado el Covid-19 es un rediseño del campo de actuación estatal, que supera el contorno clásico para alcanzar un nuevo poder interventor (legal y administrativo), comprensivo del hacer productivo de las personas.

Por supuesto, lo anterior no significa que todos los vínculos laborales se han estatalizado, sino que los compartimentos divisorios entre lo público y lo privado revisten hoy un carácter mucho más instrumental. A los estados no los apremia la idea de “expropiar” las relaciones productivas para incorporarlas a su aparato burocrático, les basta con direccionarlas en la articulación móvil que realizan de las fuerzas disponibles, asegurándoles a sus sujetos determinados estándares de protección, que no necesariamente deben surgir de los ordenamientos usuales.

La citada impronta ha traído al presente una provocadora hipótesis lanzada en el ámbito académico hace cuarenta años, cuando se expresara que el Derecho

del Trabajo constituye, en esencia, un subsistema del Derecho del Empleo (Langille, 1981). En una reciente visita a ese aporte, debatido al calor de la pandemia, su autor destaca que el Derecho del Trabajo ha tomado nuevas direcciones, especialmente a partir de las decisiones adoptadas por los estados en elaborar medidas urgentes de cobertura que van más allá de las calidades de trabajador dependiente o autónomo. Esto lo lleva a redoblar la apuesta e interpelar si el Derecho del Empleo, a su vez, no es parte también de un orden jurídico mayor y más amplio (Langille, 2020).

Es evidente, más allá de las diferencias que ofrecen los sistemas jurídicos comparados, que existe una revaloración de la capacidad pública de las autoridades laborales, al punto de concebirse el regreso de un modelo estatal desde tal sentido. Así lo aprecian quienes consideran el acaecimiento del Covid-19 como una oportunidad para provocar la aparición de otro “Estado Social”, esto es, un renacimiento de la idea de solidaridad adaptada al momento contemporáneo, superando los estrechos márgenes que la norma laboral impone, entre otras, a las definiciones del contrato de trabajo y del propio estatus de trabajador (Deakin, Novitz, 2020).

Ambas propuestas promueven la reflexión. En clave continental, las prestaciones de desempleo comparten una naturaleza bifronte, entre el Derecho del Trabajo y el de la Seguridad Social, rama que adquirió suficiente autonomía científica para sostener su desarrollo en el tiempo. Si, como se sugiere, una versión amplia del Derecho del Empleo, que contenga a las anteriores, se inserta sin reservas en un magno Derecho Social, esto podría resultar atractivo a la hora de afrontar la recurrente problemática de los empleos autónomos e informales derivada de su propia naturaleza cambiante, y de las contingencias que los acechan como la enfermedad y la vejez o la desocupación. Empero, no parece ser la mejor respuesta para resolver un cúmulo de situaciones que a diario se atiende desde un contexto de “laboralidad”, marcado por el intercambio de prestaciones en su plexo de derechos y deberes bien definidos.

Por otra parte, la reaparición de una nueva versión del Estado Social (sin perjuicio de atender las advertencias y reproches probables por burocracia e ineficiencia por las que en parte declinó su antepasado del siglo XX), impone también un llamado de atención. Debe recordarse que ese esquema partía de un programa estatal de prestaciones fincado en una época de bienestar (1945-1975) donde la

ocupación se mantuvo constante, la contratación individual apuntaba a la permanencia en el puesto y se potenciaba la reivindicación de la defensa colectiva del interés grupal. En el presente, la puesta en marcha de una estructura de derechos estandarizados, prescindente del rol que juega el trabajo por cuenta ajena, podría desarticular toda su complejidad creadora, retributiva y de ascenso profesional, provocando un resultado contrario al esperado.

A lo antes expresado se agrega un comentario adicional. Y es que el giro publicista en examen terminaría de convertir al Derecho del Trabajo más bien en un subproducto del Derecho Administrativo, donde el régimen exorbitante de la Administración prevalece y los sujetos laborales quedarían inmersos en un entramado como simples administrados.

#### **4. Consideraciones finales**

La pandemia del Covid-19 ocasionó para las relaciones laborales el brutal acortamiento de un proceso evolutivo, surgido a partir de la descentralización productiva, y continuado por la revolución tecno-informática, poniendo en crisis existencial a las principales instituciones del Derecho del Trabajo.

Su efecto principal vino dado por la urgencia sanitaria y la consiguiente suspensión de la concurrencia presencial a la prestación de tareas, emergiendo desde allí una cultura de actividad propia. Al superarse esa fase crítica, quedaron asentadas las bases para este nuevo enfoque del vínculo productivo, en el cual el Estado reaparece como un gran interventor, bajo la función de “gerente” de la movilidad, intentando regular a su modo los extremos de un número de redes laborales de conexión, donde importan menos las posiciones contractuales, individuales y colectivas, que las disponibilidades de sus integrantes, dadores o tomadores de trabajo.

En este esquema de complejidad, la transformación laboral surgida de la pandemia lanza un dilema de hierro a la estabilidad del Derecho del Trabajo, elegir entre su adaptación constante o resignar su protagonismo, asunto que debe saldarse por sus propios medios.

Ambas alternativas suponen costos concretos de naturaleza conceptual. El *aggiornamento* persistente lleva como principio a que el sistema jurídico laboral

se deteriore en términos de equilibrio, seguridad y expectativa social. Podrán estar viviendo su ocaso las figuras del contrato de trabajo y de la dependencia, pero aún portan valores muy significativos para los sujetos que involucran, especialmente en los que transmiten a favor de la dignidad personal del trabajador. Del otro lado, el desplazamiento de lo *iuslaboral* hacia otras ramas jurídicas, creadas o a crearse, implica relegar las autonomías individuales, colectivas y estructurales de la especialidad, en favor de una arquitectura normativa con la que no convivirá, sino que lo alineará bajo sus propias categorías.

Es que el problema institucional ahora refleja un costado igual de profundo y que por eso requiere de atención. Parecería que los propios beneficiarios de la norma laboral resistieran su aplicación total. Es como si algunos trabajadores dijeran: “necesitamos una respuesta concreta para este particular conflicto (p.ej. el conocimiento del algoritmo logístico, o los procesos artificiales de control digital para trabajo remoto, o el pago en moneda extranjera por servicios informáticos); acabado el cual, no nos interesa las restantes disposiciones que hablan de dependencia, jornada limitada o protección del salario”. El síntoma no representa la generalidad de los casos, pero ayuda a comprender la distancia generada entre estos comportamientos de “conexión/desconexión” y las definiciones regladas de cualquier legislación laboral de corte industrial.

En definitiva, no se trata de rigidez obcecada ni de oscilación continua, sino de rescatar aquellos dispositivos de conducta que favorecen la convivencia que demanda hoy toda comunidad de trabajo por fugaz que sea. Esto requiere de un quehacer tan sofisticado como heterogéneo es el escenario de los vínculos actuales, más o menos calificados, más o menos presenciales, más o menos temporales.

Llevar adelante este esfuerzo requiere partir desde la funcionalidad institucional que todavía el Derecho del Trabajo puede brindar a sus principales destinatarios: la de evitar que la multiplicidad de las pretensiones particulares haga estallar el universo jurídico elaborado en torno al trabajador dependiente y derive en un retroceso general de los derechos alcanzados.

## Bibliografía

- Álvarez de la Rosa, M. (2014). *La construcción jurídica del contrato de trabajo*, Comares, Granada.
- Cazzetta, G. (2010). *Estado, juristas y trabajo. Itinerarios del Derecho del trabajo en el siglo XX* (C. Álvarez trad.). Marcial Pons, Madrid.
- Deakin, S. & Novitz, T. (2020), Covid-19, Labour Law and the Renewal of the Social State, *Industrial Law Journal*, Vol. 49, Nro. 4, DOI:10.1093/indlaw/dwaa028.
- Declaración de 1998 (versión enmendada en 2022).  
<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>
- Declaración de 2008 (versión enmendada en 2022).  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS\\_099768/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang--es/index.htm)
- Faccini, R., Melosi, L. & Russell, M. (2022). The effects of the “Great Resignation” on Labor Market Slack and inflation. *Federal Reserve Bank of Chicago*, No. 465.  
<https://www.chicagofed.org/publications/chicago-fed-letter/2022/465>
- Fortshoff, E. (2013). *El Estado de la sociedad industrial* (J.N. Muñoz, L. López Guerra trad.), Fundación Coloquio Jurídico Europeo – Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid.
- Giugni, G. (2006). *Diritto Sindacale*. Cacucci Editore, Bari.
- Hauriou, M. (2020). *La teoría de la institución y de la fundación. Ensayo de vitalismo social* (A. Sampay trad). Ed. Olejnik Argentina (de la edición publicada en 1968).
- Hecló, H. (2010). *Pensar institucionalmente* (A. Santos Mosquera trad.), Paidós, Madrid.
- Horvath, I., del Prado, D., Petrovicz, Z., & Sitzia, A. (2021), The role of digitalisation in employment and its new challenges for labour law regulation. *ELTE Law Journal*, 2021(2), 101-[i].
- Jünger, E. (1992). *La movilización total* (J.A. Hernández García trad.), Revista de la Universidad de México.

- [https://www.revistadelauniversidad.mx/articles/efdb5527-7995-4336-8cab-46ded861c516/la-movilizacion-total-\(traduccion-de-jose-antonio-herandez-garcia\)](https://www.revistadelauniversidad.mx/articles/efdb5527-7995-4336-8cab-46ded861c516/la-movilizacion-total-(traduccion-de-jose-antonio-herandez-garcia))
- Langille, B. (1981). "Labour Law is a Subset of Employment Law", 31 UTLJ 200.
- Langille, B. (2020). "If Labour Law is a Subset of Employment Law, What is Employment Law a Subset of?", 43 Dalhousie Law Journal, 43(2), 581-604.
- Martín Artiles, Antonio (2021). Digitalización del trabajo: proto sindicalismo y cuasi-unionismo post-pandémico. Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, 7, 9-32, <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.91>
- Montoya Melgar, A. (1997). Derecho y Trabajo, Civitas, Madrid.
- Nissim, G. – Simon, T. (2021). The future of labor unions in the age of automation and at the dawn of AI, Technology in Society 67. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101732>
- Organización Internacional del Trabajo (1944). Declaración de Filadelfia. Anexo. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID,P62\\_LANG\\_CODE:2453907,es:NO#declaration](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID,P62_LANG_CODE:2453907,es:NO#declaration)
- Pérez Luño, A. (2010). Derechos humanos, Estado y Constitución. Tecnos. Madrid.
- Recomendación Nro. 198 sobre la relación de trabajo (2006). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R198,%-2FDocument](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%-2FDocument)
- Romagnoli, Umberto, Del trabajo declinado en singular a los trabajos en plural, en Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica, I-1997, pp. 153-162. La Ley, Madrid.
- Supiot, Alain (1996). Crítica del Derecho del Trabajo (J. L. Gil y Gil trad.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Supiot, Alain (2010). L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total, Seuil, France.
- Todolí Signes, A. (2019). El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales. Revista de Treball, Economiá I Societat N° 92 Enero.

<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/70133/132148.pdf?sequence=1>

Verick, S. & Schmidt-Klau, D. & Sangheon, L. (2022). ¿Es realmente distinto esta vez? Impactos comparados de la crisis de la COVID 19 y de la crisis financiera mundial de 2008-2009 en los mercados de trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 141 (1), pp. 141-167.