

EL CONCEPTO DE DEPENDENCIA LABORAL Y LAS TRANSFORMACIONES PRODUCTIVAS*

Adruan Goldin

I. DE QUE SE TRATA

Las transformaciones económicas, tecnológicas y productivas – también, hay que decirlo, el reposicionamiento relativo de los paradigmas ideológicos – someten al derecho del trabajo a duras pruebas. No es sólo la función tutelar misma, en especial sus técnicas y niveles, lo que se ha puesto en cuestión. Sucede también que categorías básicas del área, diseñadas para denotar conceptualmente los fenómenos que prevalecían cuando se les construyera, sufren hoy los embates de aquellos cambios, y levantan nuevos interrogantes: ¿conservan esos conceptos su aptitud para enmarcar el sustrato fáctico y contractual que se proponen expresar, así como el tipo de normas que lo regulan?; si así fuera, ¿implica ese desajuste sólo una cuestión de recalificación y reclasificación teórica de las categorías tradicionales o importa, por el contrario, una redefinición sustantiva del objeto y contenidos del propio ordenamiento laboral?

Por su virtual condición de “llave maestra” que habilita la aplicación efectiva de las normas del derecho del trabajo a las relaciones concretas que lo contienen, el instituto de la “dependencia” o “subordinación” laboral es uno de los que, a nuestro juicio, reclama el más cuidadoso seguimiento. En línea con aquellos interrogantes, habrá que ver qué correspondencia guarda con los modos dominantes en los que hoy y en los inmediatos tiempos por venir se contrata (y ha de contratar) el trabajo humano, si todos ellos tienen cabida en aquel molde tradicional y, en consecuencia, si encuentran respuesta a sus específicas necesidades de regulación y amparo; si en todo caso, la categorización universalizadora del concepto tradicional de la dependencia, deja espacio suficiente para la diversificación regulatoria que demanda la creciente heterogeneidad productiva.

La indagación en torno de interrogantes como los que se vienen de enunciar (referidos muy en especial a las transformaciones acaecidas en las dos últimas décadas) lleva ya algunos años en la doctrina comparada, pero apenas comienza hoy entre nosotros. Es por ello que en este breve ensayo sólo nos proponemos explorar uno entre tantos caminos que, a nuestro juicio, permiten aproximarse al tema. Si en muchos aspectos no tomamos posición, no es sólo (aunque también) porque no hemos aún estudiado ni reflexionado lo suficiente; sucede, nos parece, que la cuestión presupone el cotejo de una realidad en curso, pero inacabada e imprevisiblemente cambiante¹. Por el

* Publicado en *Relaciones Laborales*, Madrid, Núm 3 Año 12 8/2/96, pag. 36

¹ Cfr. Grandi, Mario, “La subordinazione tra esperienza e sistema dei rapporti di lavoro”, en *Lavoro subordinato e dintorni. Comparación e prospettive*, a cura di Marcello Pedrazzoli, Ed. il Mulino, Trento, 1989, pág. 77, autor que previene del riesgo de “...construir teoría general sobre lo efímero o lo marginal”...

momento, de lo que se trata, en consecuencia, es de predisponer instrumentos para acceder al conocimiento disponible, seguir desde allí la evolución de las prácticas contractuales y de los fenómenos que ellas se proponen ordenar, y habilitar entretanto su análisis teórico y crítico; las conclusiones (y, en su caso, las decisiones políticas consecuentes) deberían ser el resultado de esa indagación y no, como tantas veces se pretende, su punto de partida.

II. LA CONSTRUCCION CONCEPTUAL DE LA DEPENDENCIA

Aun conscientes de que corremos el riesgo de encerrarnos en la inevitable estrechez de las simplificaciones, nos parece útil caracterizar el proceso de construcción del concepto de dependencia laboral como el producto del reconocimiento inductivo de las notas que singularizaran históricamente el modo en que el típico trabajador industrial y el titular de la organización productiva se vinculan en el marco de la sociedad capitalista. Dicho de otro modo, primero fue el vínculo (¡vaya evocación aristotélica...!), y sólo después la construcción teórica del concepto, que parte de los contenidos fácticos que se reconocen en cada relación individual típica, se reproducen a modo de constante en todas las del mismo tipo y se transfieren inductivamente a niveles superiores de abstracción, configurando de ese modo una “matriz” de referencia que no sería sino *la proyección conceptual y abstracta de la figura material y concreta del trabajador subordinado típico*.

Desde allí, la determinación de la existencia de relación de dependencia en cada vínculo concreto es el producto de su cotejo y ajuste con esa “matriz” o, como de modo menos mediatizado (y anticipando la “expansión” conceptual que describimos después) propone D’Antonna ² “...más próximo a un juicio semejanza, caso por caso, al figurín de un trabajador subordinado reconstruido empíricamente, que al juicio de inclusión en un tipo legal”.

Lo cierto es, no obstante, que doctrina y jurisprudencia han preferido expresar esa “matriz” (o ese “figurín”) mediante el señalamiento conceptual y abstracto de ciertas manifestaciones que debieran encontrar su réplica fáctica en determinadas exterioridades de cada concreto vínculo que se pretende dependiente. La sujeción a órdenes, instrucciones, o más latamente al poder directivo y organizativo del empleador, ajenidad en los frutos (o su apropiación originaria por parte del empleador), en los resultados y en los riesgos, etc., son conjunta o alternativamente descritas como manifestaciones de facetas jurídicas o económicas de la dependencia, cuya presencia se reputa unas veces sólo necesaria, otras suficiente, para identificar el carácter dependiente del vínculo que de tal modo se examina.

“Matriz” conceptual de referencia o simple “figurín”, lo cierto es que la dependencia laboral cumplió satisfactoriamente el rol calificador “inclusivo/excluyente” que el sistema regulatorio le asignaba. La amplia mayoría de los vínculos para los que la lógica social construyera el régimen de protección, entraba con comodidad en esos moldes. Para aquellos otros en los que algunas de las manifestaciones de la “matriz” aparecían atenuadas o ausentes, doctrina y jurisprudencia - en algunos casos también la

² Cfr. D’Antonna, Massimo, “La subordinazione e oltre. Una teoría giurídica per el lavoro che cambia”, en la obra citada en nota anterior, pág.43.

legislación – fueron construyendo “parámetros de aproximación”, cuya constatación hubo de permitir ampliar los criterios de inclusión en el espacio protegido del trabajo dependiente.

La dependencia se tornó de tal modo en variable³, en la que la presencia de todas sus manifestaciones prototípicas o sólo de parte de ellas, así como la intensidad en que cada una de ellas se exhibe en el caso concreto, marca su proximidad o distancia con las tantas veces evocada “matriz” conceptual. La inclusión de cada vínculo en la “familia” de los dependientes no se alcanzó desde entonces sólo mediante una operación de estricta adecuación a aquella “matriz”, sino también mediante un juicio de asimilación, semejanza⁴ o parecido, cuya instancia de corte – suficientemente parecido, luego es dependiente; excesivamente distinto, entonces no lo es -, como tantas veces se ha dicho, ha configurado siempre una opción política que los jueces (pero también los legisladores y la doctrina) se han reservado para ejercer en cada caso⁵.

III. LOS EMBATES DE LOS HECHOS QUE CAMBIAN

Ha sido aquélla, al menos hasta ahora, una cuestión compleja pero socialmente sustentable: inundó los tribunales (allí, naturalmente, llegan estos casos) e hizo las delicias (o los tormentos) de jueces y abogados, pero resultó en cambio cuantitativamente marginal en referencia al entramado básico de relaciones que componen el sistema productivo, cuyo funcionamiento, en consecuencia, no fue por ello mayormente afectado.

Hay que preguntarse ahora si esta situación se ha modificado, o está en proceso de cambiar y, en su caso, en qué sentido. De lo que se trata es de saber si el instituto de la “dependencia” sigue siendo funcional al sistema de regulaciones laborales como “calificador inclusivo/excluyente”, si conserva aquella satisfactoria correspondencia con aquello que la realidad exhibe de modo dominante, si demarca aún con suficiente nitidez las fronteras del ordenamiento protector, si habilita un tratamiento normativo compatible con la creciente heterogeneidad contractual productiva.

Si bien, como previniéramos antes, ésta es una de las cuestiones sobre las que no sustentamos aún opiniones conclusivas, nos esforzaremos por enunciar un conjunto de fenómenos que se encontrarían en curso y que, a nuestro juicio, – y más allá de los juicios críticos de aprobación o de censura que se les dispensen – justifican con amplitud todo discurrir reflexivo que se dedique en lo sucesivo a esos interrogantes.

Conviene aclarar que esos fenómenos no poseen dimensiones equivalentes entre sí, ni guardan necesariamente recíproca autonomía; bien por el contrario, unos de ellos

³ Cfr. Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo Gutiérrez Y García Murcia, Derecho del trabajo, 2ªed., Tecnos, Madrid, 1994, pág. 35, donde califican al trabajo dependiente “...como un concepto graduable, que consiente diversos niveles de intensidad”. En el mismo sentido, Sala Franco, Tomás, Lecciones de Derecho del Trabajo, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1987, pág. 243, con cita de Rodríguez- Piñero, dice que “...la dependencia es en sí misma graduable, no siendo un concepto firme e inmovible, sino que tiene un cierto carácter indeterminado...”

⁴ Cuando Massimo D’Antonna habla de un “...juicio de semejanza, caso por caso, al figurín de un trabajador subordinado reconstruido empíricamente...” (op. y loc. cit. en nota 2) sintetiza todo el proceso; la formulación del juicio de “semejanza” involucra tanto el ajuste pleno a la “matriz” conceptual, como la utilización de los que denominamos “parámetros de aproximación”.

⁵ Cfr. Sala Franco, Tomás, en op. y loc. cit. en nota 3.

pueden ser causa, o inversamente, efecto o derivación de otro u otros, inclusive de algunos que, intencionada o inadvertidamente, no se mencionan. Nos limitamos, por otra parte, a mencionar sólo aquellas manifestaciones que se expresan de modo más inmediato en el plano contractual o normativo; ellas son a su vez, como es obvio, derivación de transformaciones económicas, tecnológicas y productivas (también políticas e ideológicas) cuantiosas y extremadamente complejas que, en atención a los limitados alcances de este ensayo, nos abstenemos ahora de reproducir y considerar.

Se trata pues de una enunciación que, creemos, contiene elementos sugerentes, pero que no es en modo alguno prolija, definitiva, ni mucho menos taxativa.

Son sus términos:

3.1. Tendencial indiferenciación del trabajo dependiente y del trabajo autónomo

D'Antonna⁶ puntualiza que las transformaciones de los procesos de producción hacen posible que las mismas prestaciones profesionales sean contratadas, indiferentemente, tanto en régimen de trabajo subordinado como de trabajo autónomo. En el mismo sentido, Pedrazzoli⁷ advierte que el pluralismo de los esquemas normativos del trabajo difumina el límite entre ambas variantes de prestación (dependiente y autónoma), "...prefigurándose más bien un *continuum*: una mayor inclinación a la fungibilidad de las formas precedentes comprendidas un uno u otro casillero clasificatorio". Esa eventual indiferenciación se vería homologada por "...una mayor liberación...de las regulaciones del trabajo subordinado"⁸, un "...abaratamiento de la laboralidad"⁹ que replicaría ese *continuum* en el plano normativo, contribuyendo a configurar un ordenamiento más abarcativo y extenso en su diversidad regulatoria como menos diferenciado en la intensidad del régimen de protección y regulación al que queden sujetas unas y otras formas de desempeño.

3.2. Creciente segmentación de atributos y responsabilidades propios de la relación de dependencia laboral

Los fenómenos de descentralización productiva y la fuerte tendencia a la externalización de funciones, junto a la aparición o generalización de prácticas que de diversa forma implican directa o indirectamente la contratación de trabajo humano (subcontratación, servicios eventuales y otras formas de intermediación, *franchising*, *engineering*, suministro de mercaderías, concesión, distribución, etc.) plantean un desafío adicional al tradicional concepto de dependencia laboral. Esas modalidades implican, en efecto, lo que nos parece atinado caracterizar como una creciente segmentación de atributos y responsabilidades propios de la condición del empleador, por obra de la cual el poder de dirección, la apropiación de los frutos, la determinación del lugar de trabajo, la titularidad del interés económico a cuyo servicio se aplica la prestación, la facultad de organizar el trabajo, la responsabilidad por el cumplimiento de

⁶ Op. cit. en nota 2, pág. 45.

⁷ Cfr. Pedrazzoli, Marcello, "Las nuevas formas de empleo y el concepto de subordinación o dependencia", en DT, 1989 B, pág. 1481, en especial pág. 1486.

⁸ Cfr. Pedrazzoli, Marcello, en op. y loc. cit. en nota anterior.

⁹ Tal la expresión que usa Ojeda Avilés, Antonio, en "Encuadramiento profesional y ámbito del derecho del trabajo". Relaciones Laborales, tomo 1988-I, pág. 148.

las obligaciones derivadas de la prestación, entre otros atributos y responsabilidades, aparecen repartidos o fragmentados entre diversos sujetos contractuales¹⁰.

En muchos de estos supuestos, la figura del empleador “inmediato” aparece disminuida por lo que alguna vez llamáramos *inconsistencia del empleador*¹¹ derivada de que éste no es, en muchos de esos supuestos, el titular del aparato patrimonial para el que en verdad se presta el servicio, quebrándose 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 explotación¹².

Habrá que pensar (y ver) si la generalización de estas formas de segmentación podría poner en cuestión el instituto mismo de la dependencia, cuyas manifestaciones paradigmáticas – las que sitúan en cabeza de empleador y trabajador el pleno de los atributos de los sujetos – se encuentran en retroceso y podrían perder en consecuencia la dominante centralidad que hasta ahora ostentaban.

3.3. *Diversificación contractual y regulatoria*

También el típico y casi excluyente contrato por tiempo indeterminado y en horario pleno pierde presencia a favor de una notable diversificación de modalidades contractuales especiales que llevan, por añadidura, su propio y también especial régimen normativo. El contrato a tiempo parcial, el de fomento del empleo, el contrato de lanzamiento de nueva actividad, los contratos de trabajo para jóvenes (trabajo-formación) y en prácticas, los contratos especiales para mujeres, mayores, ex combatientes y discapacitados, etc., contribuyen a relegar esa tradicional relación unívoca entre constatación de la dependencia y aplicación del régimen tutelar uniformemente previsto para el caso¹³.

Cabe preguntarse en qué medida este proceso puede de algún modo erosionar el concepto de dependencia, desde que su universalidad teórica ha estado generalmente asociada no sólo el neto predominio del contrato de trabajo típico, sino también a la uniformidad regulatoria que le correspondiera¹⁴.

3.4. *Proceso de deslaborización o de “huida del derecho del trabajo”*

Hace pocos años, Rodríguez-Piñero¹⁵ describió un proceso que, afirmó, se encontraba en curso, al que identificó bajo el nombre de “huida del derecho del trabajo”. El mismo se manifestaría en los hechos en una sostenida inclinación a sustraerse a la aplicación de las normas laborales que, en algunos casos, llega inclusive a alentarse

¹⁰ Parece obvio señalar que, más allá del contingente acierto o error de la solución jurisprudencial, el caso “Rodríguez, Juan R. c. Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro” (DT, LIII A, 753) es expresión de ese proceso y de su alta significación económica y social.

¹¹ Cfr. nuestro “Trabajo precario y negociación colectiva” en “*El empleo precario en Argentina*”, CIAT-

¹² Cfr. nuestra 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”, DT, LIII B, pág. 1031, en especial pág. 1032.

¹³ Cfr. Pedrazzoli, Marcello, op. cit. en nota 7, pág. 1482.

¹⁴ Cfr. D’Antonna, Massimo, op. cit. en nota 2.

¹⁵ Cfr. Rodríguez Piñero, Miguel, “La huida del derecho de trabajo”, Relaciones laborales, tomo 1992-I, pág. 85.

desde el propio Estado. Ese mismo autor registra como expresiones conspicuas del fenómeno (refiriéndolas a España), diversas hipótesis de fraude o de evasión como el “trabajo en negro”, la interposición de personas o la simulación de otras figuras contractuales; más recientemente, se incorporan la generalización de formas de trabajo “atípico”, la llamada “individualización” de las relaciones de trabajo (huida del derecho colectivo), ciertas manifestaciones de descentralización productiva, y el creciente recurso al trabajo autónomo o independiente.

En Argentina, cabe mencionar (sólo a modo de ejemplo), la “desalarización” de diversas prestaciones accesorias (decreto 333/93), la pretendida “deslaborización” de transportistas o “fleteros” (decreto 1494/92)¹⁶, así como el recurso normativo a mecanismos como las becas y pasantías, vales y “canastas” de alimentos, etc. Más reciente aún, parece obvio evocar el contrato de aprendizaje regulado en el Art. 4º de la ley 24.465 calificado como “figura contractual no laboral” en los considerandos de su decreto reglamentario. Hay que decir que algunas de esas manifestaciones de la “huida” – no todas, por cierto – se encuentran también alcanzadas por fenómenos referidos en numerales anteriores y llaman la atención sobre el rol dominante que en los últimos tiempos han asumido en la Argentina las normas estatales en el desarrollo de ese proceso¹⁷.

Habrá que ver, en consecuencia, en qué medida esta tendencia a la “deslaborización” o “huida del derecho del trabajo” está contribuyendo al desgaste o depreciación de la figura de la “dependencia laboral”, sea por obra de su deliberada postergación normativa (v.gr., becas, pasantías, fleteros, aprendices, etc.), sea como consecuencia de la tendencia a la indiferenciación entre el régimen regulatorio del trabajo dependiente y el que corresponde a la prestación autónoma de servicios (v.gr., “desalarización” de las retribuciones), sea, por fin, como producto de la sistemática postergación fáctica, frecuentemente fraudulenta, del régimen de protección laboral.

3.5. Necesidad de proyectar instrumentos de tutela fuera del ámbito excluyente de la dependencia

Esa ya descrita tendencia al empleo de trabajo humano bajo una amplia variedad de reformas contractuales no necesariamente reconducibles a la típica figura del trabajo subordinado – y, en consecuencia, al margen del régimen jurídico que lo protege – ha llevado recientemente a la O.I.T. a emprender una investigación en diversos países¹⁸ - uno de ellos, Argentina -, tendiente a establecer el grado de difusión de estas prácticas contractuales, usual y genéricamente designadas en la experiencia internacional como

¹⁶ También la reciente reforma del mercado de trabajo español excluyó “...del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizadas mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador...” (Art.1.3 d del estatuto de los trabajadores de 1995).

¹⁷ Tovillas Zolorzano, José Julián, “La figura del transportista autónomo, Relaciones Laborales, tomo 1994-II, pág 1469, cita a DE LA VILLA en la afirmación de que”...para delimitar el objeto del derecho del trabajo no basta la concurrencia de los elementos materiales o sustantivos que sirven para determinar la existencia de ese objeto (subordinación laboral) sino que, presentes éstos, aún es menester comprobar si respecto al colectivo de personas en cuestión existe alguna norma de rango suficiente que lo haya excluido”. Este mismo autor recuerda que en 1992 ya se había excluido del ámbito de aplicación de las normas laborales a los representantes de comercio, mediante la figura del contrato del agencia.

¹⁸ Proyecto O.I.T. sobre Contract-labour, código A0802049-9999.

contract-labour, y el tipo de regulación que en cada caso les es aplicable. La O.I.T. se propone, a partir de la información que de tal modo obtenga, elaborar criterios de solución para las situaciones de desprotección que de ese modo se generan y, eventualmente, proponer la adopción de un *standard* internacional en la materia.

Esas variantes contractuales se desagregan a su vez en aquéllas en las que el empleo de trabajo humano se hace efectivo a través de agencias intermediarias que le provee (*labour-only contracting*, en la terminología inglesa utilizada por el proyecto O.I.T.) y aquellas otras en las que lo que se contrata con terceras empresas (o inclusive, con trabajadores “autoempleados”) es la provisión de mercaderías o servicios, que estas últimas producen o generan con su propio personal (*job-contracting*). No es difícil concluir que esta última forma configura también, en rigor, una variante indirecta y mediatizada de contratación del trabajo humano.

Pareciera que aquella preocupación por resolver los problemas sociales y de protección legal que se generan como consecuencia de la creciente difusión del recurso a estas prácticas podría dar lugar a la concepción de nuevos *standards* regulatorios tendentes al amparo de situaciones difícilmente caracterizables con la tradicional “matriz” referencial de la dependencia. Si así fuera, se fortalecería la hipótesis del *continuum* (ver el apartado 1 de esta sección) entre relaciones de trabajo subordinado menos protegidas (desregulación y flexibilidad mediante) y expresiones del *contract-labour* sujetas a su propio régimen de tutela.

IV. A MODO DE CONCLUSIÓN: UNA POCAS HIPÓTESIS PARA EMPEZAR A VER

De ningún modo queremos ocultar el carácter meramente preliminar y hasta precario de este ensayo; por eso, insistimos en formular la salvedad de que sólo hemos enlistado aquellos procesos o tendencias que se expresan de modo más inmediato en el plano contractual o normativo. Ellos son a su vez, como antes señaláramos, el producto de transformaciones económicas, tecnológicas y productivas (también políticas e ideológicas) que no estamos en condiciones de considerar en esta oportunidad con el rigor y exhaustividad que para ello se requiere; no se nos escapa que de su estudio cuidadoso podrían advertirse (quizás inducirse o inferirse) otros fenómenos tal vez aun más reveladores.

Desde ese enfoque que reconocemos tan limitado, nos parece válido terminar este ensayo formulando unas pocas hipótesis – algunas recíprocamente contradictorias – que no pretenden ser más que otros tantos puntos de partida para encauzar la investigación y la reflexión crítica, y facilitar el “seguimiento” de este tema que – en esto hay mucho menos desacuerdo – se vincula con la “razón esencial” del régimen jurídico de protección del trabajo. Son las siguientes:

1. Si la idea de dependencia es una “matriz” de referencia que constituye la proyección conceptual y abstracta de la figura material y concreta del trabajador subordinado típico (que lo es precisamente por ser sujeto prestador ampliamente mayoritario y dominante en el sistema productivo), la pérdida de esa dominante tipicidad que se produce como consecuencia de la generalización de otros modos de contratar y

de prestar del trabajo “deslegitima” al concepto que se construyera “a su imagen y semejanza”. Deja éste de incluir con comodidad a la mayoría de los vínculos, y la contingente necesidad de “estirar” el concepto para involucrar situaciones asimilables (hablamos más arriba de “parámetros de aproximación”) deja de ser un fenómeno marginal, para convertirse en recurrente; el “estiramiento” frecuente y asistemático introduce severas deformidades en el concepto, privándole de rigor y utilidad.

2. En sentido contrario a la hipótesis anterior, podría postularse que, construido como variable, el de la dependencia laboral es un concepto esencialmente flexible y adaptable, que así como ha venido “incorporando” (y abarcando) manifestaciones atípicas de prestación del trabajo que el sistema productivo fue requiriendo durante las últimas décadas, está en condiciones de seguir haciéndolo en los tiempos por venir¹⁹. Desde esta perspectiva, no sería necesario sustituir el concepto de dependencia como calificador “inclusivo/excluyente”, sino continuar administrando la aptitud que han demostrado jurisprudencia y legislación para sostener ese proceso de adecuación permanente.
3. En línea con la primera hipótesis, podría pensarse que la crisis o insuficiencia del tradicional concepto de dependencia laboral podría derivar en un ordenamiento de regulación del trabajo de base más ancha, aunque de contenido normativo tutelar menos intenso (más “chato”) y fuertemente diversificado:
 - a) de base más ancha, porque la generalización de prácticas contractuales antes inexistentes o menos frecuentes, así como el recurso creciente a trabajadores autónomos, “autoempleados”, o con “dependencias segmentadas” podrían determinar su inclusión en regímenes especiales (seguramente atenuados) de protección normativa. Su inclusión en el mismo ámbito sistemático que las variantes más cercanas a la “matriz” referencial histórica de la dependencia vendría facilitada por el achicamiento y diversificación regulatoria que se refieren en los epígrafes 3.1 y 3.2 (menos protección para más variantes contractuales).
 - b) de contenido normativo tutelar menos intenso (más “chato”), porque ése es el sentido en el que se orientan las estrategias de flexibilidad y desregulación; va de suyo que, como se afirma en 3.1 este “abaratamiento de la laboralidad”²⁰ favorecería el ensanchamiento de la base que postula la “subhipótesis” anterior;

¹⁹ Es lo que piensa Grandi, Mario, (op. y loc. en nota 1), autor que destaca la capacidad de adaptación del concepto de dependencia que, afirma, ha logrado “depurarse de la escoria autoritaria” del esquema jerárquico propio del sistema corporativo para asumir la “...connotación técnico-funcional compatible con la exigencia de preservar la tutela de la personalidad y de la libertad del prestador de trabajo”.

²⁰ Cfr. Ojeda Avilés, Antonio, op. y loc. cit. en nota 9.

- c) de contenido normativo-tutelar fuertemente diversificado, porque las diversas variantes contractuales no reconducirían a un régimen de protección común (o no siempre común, o no totalmente común) sino que conllevarían respuestas regulatorias diferenciadas²¹; así sucede desde siempre en algunos colectivos²², así se han venido configurando modalidades de introducción reciente, así deviene de alguna hipótesis concreta y reciente de “deslaboralización”²³, así por fin , podría suceder con hipotéticos esquemas protectorios del *contract labour*.
4. Las hipótesis anteriores implican el desplazamiento del concepto de dependencia como “calificador inclusivo/excluyente”; si así fuera, ese rol tendría que ser necesariamente cubierto por otro concepto u otra “matriz” de referencia. Notablemente, anteriores²⁴ y más recientes²⁵, reflexiones en torno de esta cuestión tienden a adjudicar esa función lisa y llanamente a la idea de trabajo; es éste, parece pensarse, objeto privilegiado de protección, y único con amplitud suficiente como para denotar la inacabable tipología que nace al abrigo de la heterogénea realidad reproductiva. Pareciera, de todos modos, que un concepto tan abarcativo sólo podría ser funcional respecto de un sistema regulatorio suficientemente diversificado.
5. Desde una perspectiva más escéptica, podría formularse la hipótesis de que la crisis o insuficiencia de la idea de dependencia no orientaría al ordenamiento de protección sino hacia una simultánea degradación tanto de su intensidad tutelar como de abarcabilidad fáctica de su ámbito de aplicación y vigencia.

²¹ Cfr. Romagnoli, Umberto, “La desregulación y las fuentes del derecho del trabajo”, Cuadernos de Relaciones Laborales, num.1 Ed. Complutense, Madrid, 1992 pág. 7, quien formula allí la hipótesis de que “...no existe la subordinación: existen las subordinaciones; no existe un prototipo de contrato de trabajo subordinado, sino una tipología variable de figuras negociales intermedias, a las cuales no pueden seguir la aplicación, inconsciente hasta el límite de la ficción, del *standard* protector más elevado, sino la selección de la disciplina más congruente...” Esa, la de un tránsito hacia el reconocimiento de la diversidad de las figuras mediante las cuales se presta el trabajo y la correspondiente diversidad de los regímenes de protección, es la tesis sustentada por Marcello Pedrazzoli en los últimos años de la década pasada, que hiciera conocer entre nosotros en oportunidad de su visita a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata en los primeros meses de 1989 y quedara registrada en la publicación citada en nota 7.

²² Tal es el caso de los trabajadores del campo y del servicio doméstico, excluidos del ámbito de la LCT. Otro tanto sucede con los talleristas del régimen del trabajo a domicilio, los tamberos-medieros, los contratistas de viñas y frutales, categorías a las que en general se entendió aplicable su régimen específico, pero no el ordenamiento laboral común.

²³ Es el caso del contrato de aprendizaje creado por la ley 24.465 la que, junto con su decreto reglamentario, se diseñan un singular régimen “paralaboral” de tutela.

²⁴ Cfr. Deveali, Mario L. ., “Lineamientos de Derecho del Trabajo”, Ed. TEA, 1956, pág. 228 y Bayón Chacón, Gaspar, “El concepto de dependencia en el derecho del trabajo. ¿Comienza una evolución jurisprudencial?”, Revista de Derecho Privado, Madrid, tomo XLV, 1961, págs. 451 y sgtes.

²⁵ En ese sentido D’Antonna Massimo y Pedrazzoli, Marcello, en op. cit. respectivamente notas 2 y 7.