



Arquitectura de la subordinación A propósito del trabajo mediante plataformas tecnológicas

por César Augusto Carballo Mena

*“Cuanto más poderoso sea el poder, con más sigilo opera”
Byung-Chul Han, Sobre el poder*

1. Arquitectura del poder y la subordinación

A primera vista podría estimarse incompatible con la idea de subordinación y, por tanto, con la existencia de una relación de trabajo, el hecho de que el trabajador, en el ámbito de empresas tecnológicas, pueda organizar con amplia flexibilidad “su rutina, horarios de trabajo, lugares que quiere transitar y cantidad de clientes que pretende atender diariamente”¹.

Sin embargo, considero que la conclusión expuesta desestima la arquitectura diversa del poder y la subordinación en el ámbito de las relaciones laborales. Dicha arquitectura cumple una función fisiológica. Se materializa en la forma e intensidad que cada modelo empresarial requiera para que su titular -detentador del poder de ensamblaje de los factores de la producción- alcance los fines que estime apetecibles.

La subordinación –como el poder ajeno que se le contrapone- es un *fenómeno de la forma*². Se amolda a cada estructura productiva, habitando sus espacios intersticiales, orientada –como se dijo- a la consecución de ciertos objetivos.

En definitiva, el poder que ensambla a la empresa cumple un papel arquitectónico en la construcción de la subordinación³.

La arquitectura de la subordinación, en tiempos donde parece no ruborizar a algunos la idea de empresas sin trabajadores y “trabajadores autónomos” sin empresas propias, se revelaría así: tanta como sea necesaria –según reclame la fisiología empresarial- y tan sutil como resulte posible –pretendiendo enervar la existencia de relaciones laborales-.

¹ Tribunal Superior del Trabajo, Quinto Turno, 5 de febrero de 2020, Recurso TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Cabe advertir que la sentencia hilvana un segundo argumento –que excede el objeto del presente ensayo- para negar en el caso concreto la existencia de una relación de trabajo, vinculado éste con la ganancia apropiada por el conductor, esto es, entre 75% y 80% del importe pagado por el usuario.

² Byung-Chul Han, *Sobre el poder*, Herder, Barcelona, 2016, p. 8.

³ “El adversario siempre cumple un papel arquitectónico en la construcción de una identidad”. Michel Onfray, *Decadencia*, Paidós, Buenos Aires, 2018, p. 275.

Desde esta lógica, la subordinación más eficiente sería, sin duda, aquella que prescindiera de aspavientos: “el poder no tiene por qué asumir la forma de una coerción”⁴.

2. Determinación de la existencia de una relación de trabajo

La Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), adoptada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 31 de mayo de 2006, ofrece cinco puntales para determinar la existencia de una relación de trabajo: (i) clarificación de presupuestos o condiciones denotativas de la relación de trabajo, tal como la subordinación o la dependencia⁵; (ii) prevalencia de circunstancias fácticas vinculadas a la ejecución del trabajo y su –consecuente- remuneración; (iii) consideración de un –amplio y enunciativo- cúmulo indiciario; (iv) consagración legal –a partir de uno o varios indicios- de la existencia presunta de dicho vínculo jurídico; y (v) garantía –en sede judicial y administrativa- de la aplicación del referido régimen jurídico⁶.

En los casos susceptibles de calificarse como objetivamente ambiguos o penumbrosos, convendría proceder, en primer término, a delimitar –a la luz del principio de primacía de la realidad- la actividad empresarial, toda vez que su desenvolvimiento *segrega* la específica modalidad e intensidad del trabajo subordinado en su seno.

Así, trazado el perímetro de la empresa y aprehendidos sus mecanismos subordinantes, restaría establecer la fuente del poder de conjugación de los factores productivos –materiales, inmateriales y humanos- orientados a alcanzar ciertos fines. Entonces, aquel que detente dicho poder habrá de reputarse empleador de quienes, en dicha esfera, aporten solo o preponderantemente su esfuerzo personal. Dichos trabajadores, sin necesidad de escrutar otros indicios de laboralidad, se muestran sujetos a una nítida *subordinación estructural*⁷, es decir, observantes de una cultura empresarial ajena y hegemónica.

En otros términos, si se advierte la integración del trabajador en la organización de una empresa que no les es propia, en cuyo ámbito aporta básicamente su esfuerzo personal, cabría declarar la existencia de una relación de trabajo. Se trata –*ex párr. 13.a* de la Recomendación 198 OIT- de un indicio de *tipología abierta y compleja*⁸ que permite al juzgador, según el alcance y conjugación de los conceptos que incardina, es decir, *integración-organización-empresa*, deducir –por enervación de los rasgos esenciales del trabajo autónomo- la existencia de una relación de trabajo.

En efecto, concebida la *empresa* como el ámbito de desenvolvimiento de la relación de trabajo, cabría sostener que tal noción demarca imperativamente el perímetro de responsabilidad del patrono, la esfera de lícito ejercicio de su poder de *organización*, y los límites del estado de *subordinación* o *dependencia* del trabajador. En este contexto, el trabajo revestiría la condición de

⁴ Byung-Chul Han, ob.cit, p. 7.

⁵ *Subordinación jurídica y dependencia económica*, como precisa el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (2020). Organización Internacional del Trabajo, *Promoviendo empleo y trabajo decente en un escenario cambiante*, 109ª Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2020, párr. 242, p. 108.

⁶ César Augusto Carballo Mena, “Asalariados o autónomos: trastornos de identidad en el diván de la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo”, *Revista de Derecho Laboral*, N° 2020-1, dirigida por Mario Ackerman, Rubinzal – Culzoni, Santa Fe (Argentina), 2020, pp. 348-358.

⁷ Sentencia proferida por el Tribunal Superior del Trabajo (Brasil), 23 de abril de 2013 (RR-119400-55.2007.5.03.0001), *apud* sentencia de 13 de febrero de 2017 dictada por el Juzgado 33º del Trabajo de Belo Horizonte (Brasil), en juicio incoado por *Rodrigo Leonardo Silva v. Uber do Brasil Tecnología Ltda.*

⁸ Humberto Villasmil y César Augusto Carballo Mena, *Recomendación 198 OIT sobre la relación de trabajo*, 2ª edición, Universidad Libre, Bogotá, 2019, pp. 83, 84, 124, 125 y 129.

factor de la producción que el patrono organiza y conjuga para satisfacer objetivos –generalmente lucrativos- estimados valiosos. Consecuentemente, la persona natural *integrada* en dicho ámbito y sometida al poder de *organización* del titular, habría de considerarse *trabajador bajo subordinación* de éste.

En el caso específico del trabajo ejecutado mediante plataformas tecnológicas, resulta trascendental advertir la obvia –aunque muchas veces obviada- integración del trabajador en la organización de una empresa que no les es propia⁹: ajeno a las estrategias de mercado, carente de clientela propia, extraño a la fijación del precio de la obra o servicio que ejecuta, sometido a controles algorítmicos y medidas disciplinarias, aportador tan solo esfuerzo personal y herramientas básicas de trabajo -cuya importancia deviene marginal si se contrasta con la plataforma digital¹⁰-, y obligado –en ciertos casos- a prestar el servicio personalmente, usar uniforme y/o exhibir símbolos de la empresa que otro organiza¹¹.

Un trabajador que se integre en empresa ajena, aportando solo o fundamentalmente su esfuerzo personal, carecerá –necesaria e irreductiblemente- de autonomía para determinar el modo de ejecución de sus servicios y de ensamblaje de los elementos provistos por el titular de la empresa¹².

3. Organización flexible del lugar y tiempo de trabajo

La *organización flexible del lugar y tiempo de trabajo* que tanto se ensalza para desechar la existencia de relaciones de trabajo en el ámbito de empresas digitales, podría hacer persistir las dudas.

Por tanto, me permitiré deslizar un argumento adicional: las plataformas digitales brindan a sus titulares la opción de hilvanar *redes de trabajadores*, suficientemente densas para asegurar la eficiente atención de la clientela. El número, ubicación y franja horaria de los trabajadores responderá –algorítmicamente- al nivel de demanda de servicios, de un lado, y del otro, a los hábitos de interconexión y rechazo de servicios por parte de aquéllos. Así, la potencial inconexión o rechazo de unos, dentro de parámetros de normalidad, serán suplidas por la conexión y aceptación de otros, atizados por la necesidad de percibir una remuneración.

En definitiva, la clásica disponibilidad individual que caracterizó al trabajador fabril deviene sustituida, gracias a los artilugios tecnológicos, por una –más eficiente- *disponibilidad plural y difusa*.

⁹ El indicio “integración del trabajador en la organización de la empresa” mereció –por ejemplo- enjundioso análisis y resultó particularmente esclarecedor en las primeras sentencias que, en Uruguay, reconocieron carácter laboral al vínculo trabado entre UBER y el conductor demandante: (i) sentencia N° 77 de 11 de noviembre de 2019, Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 6° Turno; y (ii) sentencia SEF-0012-000089/2020 de 3 de junio de 2020, Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Primer Turno.

¹⁰ “[R]esulta destacable la escasísima cuantía en inversión que el actor ha de realizar para poder desarrollar la actividad encomendada (herramientas comunes, teléfono móvil o pequeño vehículo) frente a la mayor inversión que realiza la principal y entrega al actor.” Tribunal Supremo, Sala de lo Social (España), sentencia 96/2020 de 4 de febrero de 2020, quinto fundamento de derecho, numeral 2.

¹¹ El trabajador se “ha integrado así a un servicio de transporte creado y enteramente organizado por Uber BV, que existe únicamente gracias a dicha plataforma, un servicio de transporte a través del cual no constituye su propia clientela, no fija libremente sus tarifas o las condiciones de ejercicio de su servicio de transporte, las cuales son regidas en su totalidad por la empresa Uber BV”. Corte de Casación, Sala de lo Social (Francia), sentencia 373 de 4 de marzo de 2020 (*Uber France – Uber BV*).

¹² Por ejemplo, la condición independiente de un contratista se asocia al hecho de que asuma los riesgos derivados de la obra o servicio que ejecuta con sus “propios medios” y “con libertad y autonomía técnica y directiva” (art. 34 del Código Sustantivo del Trabajo, Colombia)

Queda de este modo comprobada la relevancia de la *organización flexible del lugar y tiempo de trabajo* en la esfera de empresas digitales; solo que, en realidad, responde a una novedosa *arquitectura subordinante: redes de trabajadores tecnológicamente articuladas*. “[E]l poder que opera a través de órdenes y el poder que se basa en la libertad y la obvedad no son dos modelos opuestos. Solo son distintos en su *manifestación*. Si se los eleva a nivel abstracto, revelan la estructura que les resulta común”¹³.

4. Coda

La facultad del trabajador de organizar con amplísima flexibilidad el tiempo y lugar de ejecución de sus servicios no puede considerarse, en sí misma, enervante de la existencia de una relación de trabajo. La justa ponderación de este elemento exige su previa contextualización en la esfera de la actividad empresarial en cuyo ámbito se ensambla. La arquitectura empresarial forja la arquitectura de la subordinación del trabajo que en su seno se desenvuelve.

Procede entonces dejar de concebir a la subordinación como conjunción de los rasgos arquetípicos del trabajo fabril, y –por contra- aprehenderla a través de la comprensión del poder organizativo –y su impronta sobre el trabajo- que toda empresa –cualquiera sea su estructura u objeto- entraña.

En fin, *estoy tratando de decir que*, a la hora de determinar la existencia de una relación de trabajo, corresponde, más allá de meras abstracciones, *salir a buscar la subordinación*; salvo que, como bien pontifica Sabina¹⁴, *no quiera correrse el riesgo de encontrarla*.

César Augusto Carballo Mena

Dr. en Derecho y Especialista en Derecho del Trabajo

Profesor-investigador y Jefe del Departamento de Derecho Social en la Universidad Católica Andrés Bello (Caracas)

Individuo de Número de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales (Venezuela)

Profesor de Maestría en la Universidad Libre (Bogotá) y la Pontificia Universidad Católica del Perú (Lima)

¹³ Byung-Chul Han, ob.cit, p. 11.

¹⁴ “Estoy tratando de decirte que [...] no salgo a buscarte porque sé que corro el riesgo de encontrarte”. Joaquín Sabina, “Todavía una canción de amor”, 1996.