

Reproducido en www.relats.org

APORTES PARA UNA RECONCEPTUALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL CAPITALISMO INFORMACIONAL

Leonardo Elgorriaga

Publicado en La Causa Laboral, noviembre 2019

Introducción:

El Derecho del Trabajo surgió y se desarrolló como rama jurídica especializada durante el predominio de los modos tayloristas y fordistas de organización industrial. Esto significó que la misma adoptara muchos de los rasgos propios de esos modos de organización a la hora de definir y caracterizar a una relación de trabajo a los fines de habilitar así la aplicación de la normativa laboral protectora. De esta manera, el concepto de relación de dependencia laboral se construyó y conceptualizó dentro de los parámetros propios de las formas disciplinarias de organización industrial. Esto dio lugar a la creación de un cierto tipo de dependencia que se le dio el nombre de “dependencia jurídico” y que pasó a ser considerado como un elemento necesario a la hora de saber si estamos o no frente a un contrato de trabajo. A partir de esta conceptualización, se generalizó la idea dentro de la doctrina y jurisprudencia ius-laboralista de que cualquier señal de autonomía y/o auto-organización por parte del trabajador o la trabajadora descartaba la presencia de una relación de dependencia laboral y repelía la aplicación de la normativa laboral protectora. El trabajo debía ser dirigido, organizado, reglamentado, sancionado, encerrado y ubicable espacio-temporalmente, de lo contrario, no estábamos ante una relación de dependencia laboral.

Definir a una relación de dependencia laboral pasó a ser la descripción de un trabajo dirigido y organizado por otro mediante técnicas disciplinarias.

Sin embargo, todos esos rasgos propios de las formas disciplinarias de organización productiva constituyen sólo una de las posibles formas de manifestación de la relación de dependencia en la cual se encuentra inmersa la clase trabajadora. Porque lo que la doctrina y jurisprudencia ius-laboralista definió como relación de trabajo no es la dependencia misma entendida como ese estado de cosas que genera que unas determinadas personas deban trabajar para otras generando una relación de poder y de dominación de unas sobre otras. Sino lo que la doctrina y jurisprudencia ius-laboralista estudia son algunas manifestaciones de esa relación de poder, ciertas formas de ejercicio de esa relación de dominación, y a partir de ello, construyó un concepto de relación de dependencia compuesto exclusivamente de formas disciplinarias de ejercicio del poder. Es por ello que esa forma regulada y legitimante de la forma disciplinaria de ejercicio del poder que es el concepto de dependencia jurídica, pasó a ser un elemento que debía estar necesariamente presente para considerarse a la relación de trabajo como tal y dentro de los alcances de la normativa laboral protectoria.

Pero el desgarramiento del modo fordista de organización industrial comenzó a dejar espacio a nuevas formas de ejercicio de la relación de poder capitalista. Esto fue acompañado con profundos cambios en la manera en que se produce, qué se produce y cómo se consume en la sociedad actual. La irrupción de nuevas tecnologías de acción a distancia y el predominio cada vez mayor de los bienes inmateriales tanto como medios de producción, de circulación y de consumo directo, han modificado las técnicas de dominación y aprovechamiento del trabajo ajeno, en lo que muchos denominan “capitalismo informacional” o “capitalismo cognitivo”. Estas nuevas técnicas de ejercicio del poder dentro de las relaciones productivas capitalistas y que son nuevas formas de manifestación de una relación de trabajo, reducen los aspectos disciplinarios y apuntan al aprovechamiento de la autonomía y auto-organización del trabajador y la trabajadora en lo que algunos autores denominan “técnicas de control” en oposición a

las disciplinarias. Esto obliga a reconceptualizar a la relación de dependencia laboral y abandonar la exclusividad que los aspectos disciplinarios tienen hasta la actualidad en la construcción de ese concepto.

Para esa tarea de reconceptualización resulta fundamental apuntar a los verdaderos elementos sobre los cuales se levanta y se sostiene esa relación de dominación y de explotación que es la relación de dependencia laboral para luego poder identificar las distintas técnicas de las cuales se sirve el capital para aprovechar mejor el trabajo de otro/a. Es una tarea que importa dejar de servirse de indicios o manifestaciones de una relación de dependencia para entrar a hablar de lo que realmente es esa relación de dominación y de explotación. Luego podremos reconocer sus distintas manifestaciones o modos de ejercicio pero sabiendo de que se trata siempre de una misma relación de dependencia laboral ejercitada de manera distinta. El resultado de todo ello nos permitirá ampliar los alcances del concepto de relación de trabajo a situaciones que parecían no serlo, reconocer las relaciones de dominación que se dan dentro de las propias redes empresariales de producción y comercialización a los fines de poder determinar responsabilidades solidarias, y recomponer los colectivos laborales-sindicales con perspectiva de aportar a la lucha que realiza la clase trabajadora mediante la acción directa.

La dependencia laboral:

En la definición legal del contrato de trabajo y de la relación de trabajo de los arts. 21 y 22 de la LCT respectivamente, aparece el requisito de la dependencia de la persona que trabaja respecto de quién se beneficia con sus labores. Sin embargo, la normativa laboral omite hacer una definición expresa de qué entiende por dependencia. Esto ha llevado a la mayoría de la doctrina y jurisprudencia a entender a la dependencia laboral como la resultante de tres formas de dependencia, a saber: la económica, la jurídica y la técnica, coincidiendo la mayor parte de la doctrina que la dependencia técnica puede no llegar necesariamente a producirse. Esto significa que la dependencia laboral, para la doctrina y jurisprudencia tradicional,

comprende necesariamente la dependencia económica y jurídica, debiendo existir ambas para poder calificar a una relación de trabajo como tal a los fines de poder habilitar la aplicación de la normativa laboral protectoria.

Pero como lo señalamos en la introducción, lo que se ha dado en denominar dependencia jurídico son sólo posibles manifestaciones o formas de ejercicio de esa relación de dominación que es la dependencia laboral. Las mismas de ninguna manera agotan todas sus posibilidades dejando lugar a novedosas relaciones laborales carentes o disminuidas de las formas disciplinarias de ejercicio del poder. Es por ello que resulta primordial abandonar todas las expresiones propias de la llamada dependencia jurídica como rasgos necesarios de la relación de dependencia laboral para detenernos exclusivamente en la dependencia económica y en la relación de dominación y de explotación que la misma contiene.

La dependencia laboral es resultante del control de los principales medios de producción por parte del empleador (sujeto individual o conjunto de ellos) en desmedro de la persona que se ve así obligada a trabajar para aquél a cambio de una retribución. Constituye una relación de dominación que se levanta a partir de los presupuestos básicos del modo capitalista de producción y que forman la existencia de dos clases sociales históricamente diferenciadas y sus respectivas subclases y/o fracciones. Esta relación de dominación implica en principio que el trabajador y la trabajadora deban prestar sus tareas en las condiciones impuestas por el empleador, cuyo contenido necesario se encuentra la desigual proporción entre lo retribuido al trabajador/a (salario) y los resultados obtenidos como consecuencia de su labor en favor del empleador, configurando de esta manera una relación de explotación económica. A partir de este estado de cosas el capital ejerce su dominación, los trabajadores y las trabajadoras la resisten y sueñan con su emancipación.

La dependencia laboral es una situación de hecho producto de la dependencia económica de la clase trabajadora respecto de la clase empleadora que obliga a la primera a tener que trabajar para la segunda. Es consecuencia de esta dominación económica la posibilidad que tiene el empleador de imponer las condiciones en que

debe prestar su fuerza de trabajo el trabajador y la trabajadora puesto que, de no cumplir con las mismas, el trabajador o trabajadora se verán privados de medios materiales de vida. Estas condiciones de trabajo apuntarán siempre en la medida de lo posible a maximizar la tasa de ganancia del empleador mejorando el rendimiento del trabajo y/o reduciendo los costos de producción.

Como señalábamos al comienzo, para detectar la existencia de una relación de dependencia laboral no debemos circunscribirnos a determinadas manifestaciones o formas de ejercicio de esa relación de dominación. Antes bien, resulta fundamental poder determinar la existencia misma de esa relación de dominación para entrar luego a considerar mediante qué medios, procedimientos y/o técnicas se ejerce esa relación de dominación a los fines de un mejor aprovechamiento del trabajo ajeno. Determinar la existencia de una relación de dependencia laboral reside en poder establecer si existe un control de los principales medios de producción por parte de aquél que se beneficia de los resultados del trabajo de otro, de forma tal que el trabajador se vea obligado a trabajar para aquél en condiciones impuestas también por este último. Son las bases de esa relación de dominación y de dependencia económica como situación de hecho las que nos permitirán detectar la existencia de una relación de dependencia laboral en los términos de los arts. 21 y 22 de la LCT.

Entonces, para saber si estamos ante una relación de dependencia laboral debemos saber si existe: 1) control de los principales medios de producción, intercambio, circulación y/o consumo de bienes y servicios por parte de aquél que se beneficia con el trabajado ajeno (sujeto individual o conjunto de ellos); y 2) que ese control sea de forma tal que obligue al trabajador o a la trabajadora a tener que trabajar para aquél en condiciones impuestas por este último. Ambos elementos de análisis presentan su complejidad y merecen sin dudas un estudio minucioso ateniéndose siempre a las características y formas en que se desarrolla el modo capitalista de producción en el momento en que lo analizamos.

En lo que respecta al requisito del control de los principales medios de producción, intercambio, circulación y/o consumo de bienes y servicios, generalmente se entiende que el trabajador/acarece

completamente de los mismos siendo el empleador el que concentra en su poder todos los medios productivos. Esto sucede sin dudas en la enorme mayoría de los casos. Pero nada quita que se den situaciones en las cuales el trabajador/a utilice medios de producción de su propiedad. El art. 76 de la LCT así lo deja entrever al establecer el deber del empleador de reintegrar los gastos suplidos por el trabajador en el cumplimiento de sus labores y el deber de resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión de sus tareas. Estas obligaciones del empleador implican que el trabajador/a ha utilizado recursos económicos o bienes propios en el cumplimiento de su trabajo no siendo ello un factor excluyente de la relación de dependencia laboral. Lo importante es que sea el empleador el que tenga el control de los principales medios de producción, intercambio, circulación y/o consumo para así establecer una relación de dominación respecto del trabajador o la trabajadora.

¿Cuáles son entonces los principales medios de producción, intercambio, circulación y consumo de bienes y servicios?. Para contestar esa pregunta resulta fundamental analizar las características del proceso productivo en el momento en que nos encontramos en relación al tipo de actividad económica de que se trata. En esa labor de saber cuáles son los principales medios de producción, intercambio, circulación y consumo corresponde considerar qué tipo de medios se imponen sobre otros determinando de qué manera se produce, qué se produce y cómo se consume en una determinada sociedad. A esa tarea nos avocaremos en los capítulos siguientes comparando de qué manera se producía, qué se producía y cómo se consumía durante el auge del sistema fordista en relación a las formas actuales. Con ello podremos detectar qué medios de producción, intercambio, circulación y consumo se imponen cada vez más en desmedro de los tradicionales medios hegemónicos, alterando considerablemente la manera en que se trabaja en la sociedad actual y en la forma en que el capital ejerce su poder de dominación sobre el trabajo ajeno.

Las relaciones laborales durante la hegemonía fordista:

El modo fordista de organización productiva se caracterizaba por una producción concentrada en grandes centros industriales destinada a incentivar al mercado mediante una producción en serie y a gran escala, cuya reducción en los tiempos de producción reduciría los costos y alentaría el consumo por el menor precio relativo de los productos. Se trataba de una producción seriada y estandarizada con poca posibilidad de variar y/o alterar su producción a los vaivenes del mercado. Al contrario, era la producción la que intentaba incidir en el mercado con la gran cantidad de productos que se lanzaban al mismo y a un menor precio relativo. La estrategia fordista se vio reforzada con las distintas políticas keynesianas implementadas por los denominados Estados de Bienestar destinadas a fortalecer el mercado interno y fomentar el pleno empleo. De esta manera, el capital no sólo producía bienes y servicios a gran escala sino que también producía a los propios consumidores que tenían, con sus salarios, la capacidad económica para adquirir esos bienes y servicios.

En el fordismo quién dominaba las relaciones empresariales era la gran empresa que concentraba directamente en su poder grandes recursos productivos: infraestructura edilicia, grandes y costosas maquinarias, importantes recursos energéticos y materia prima, gran número de personal, etc. El peso destacado que tenía la propiedad directa del mayor número de bienes materiales productivos colocaba al capital industrial en una posición dominante dentro de las relaciones entre las distintas fracciones del capital. El capital financiero, también dominante, funcionaba estrictamente como un recurso más para el gran capital industrial, siendo éste último quién decidía qué se producía, como lo hacía y en qué condiciones. No existía una dominación absoluta del capital financiero sobre el industrial como sucede en la actualidad.

En lo que respecta a la organización del trabajo, tanto el taylorismo como el fordismo constituyen modos de organización racional y científico del trabajo que ponen el eje en el factor tiempo-ejecución como forma de reducir los costos y aumentar la producción para así

obtener mayores ganancias[2]. El fordismo trajo consigo los beneficios de la producción en serie a través de las cadenas de montaje con maquinarias especializadas y grandes plantillas de obreros, aumentando la producción a un menor costo y ampliando de esta manera el mercado de consumo por el aumento de productos a un valor más accesible. El resultado de todo ello fueron grandes establecimientos industriales con elevado número de obreros a los cuales se les exige realizar una determinada tarea dentro de un determinado lapso de tiempo y debiendo cumplir con los reglamentos impuestos por la dirección. La fábrica es una gran institución de encierro para multitudes que se transforman en pequeños engranajes en donde cada uno debe funcionar en forma correcta y dentro del tiempo estipulado, reduciéndose las iniciativas propias o las denominadas “eventualidades del comportamiento”[3]. De ahí la necesidad del empleador de poder dirigir, reglamentar, vigilar y sancionar, dando forma a una relación de poder de efecto constante con estructuras jerárquicas de capataces, supervisores y jefes, que colocan al trabajador en la situación panóptica de poder ser todo el tiempo observado.

De lo dicho hasta aquí podemos caracterizar a la producción fordista y a las relaciones laborales que se dan en la misma de la siguiente forma:

Producción en serie y a gran escala enfocada principalmente en bienes materiales

Domina las relaciones intracapitalistas el que concentre la mayor cantidad de medios productivos materiales (edilicios, estructuras, maquinarias, materias primas, energías, personal, etc.)

La producción se realiza en grandes centros fabriles (instituciones de encierro)

Trabajador estandarizado y sin iniciativa

Trabajador disciplinado (dirigido, reglamentado, vigilado, sancionado, etc.)

Trabajador encerrado en un determinado lugar y por un determinado lapso de tiempo (establecimiento y jornada laboral)

Clara separación y diferenciación entre el trabajo (estar a disposición de otro) y el no trabajo (actividad en beneficio propio)

Tal como lo señalamos en la introducción, el Derecho del Trabajo como rama jurídica especializada surgió y se desarrolló durante el predominio del sistema fordista de producción y organización del trabajo. En ese contexto, tenía frente así a un capitalismo que ejercía su dominación disciplinando a enormes masas de trabajadores y trabajadoras en grandes centros industriales. Eran trabajadores y trabajadoras dirigidos, organizados, controlados, vigiados y sancionados por el empleador, laborando dentro de una institución de encierro como lo es el establecimiento. Para ello cumplían sus labores con medios materiales proporcionados por el propio empleador, cumpliendo las tareas en las condiciones impuestas por este último que trataban en la medida de lo posible reducir cualquier grado de iniciativa del trabajador.

El Derecho del Trabajo ante esta realidad, respondiendo a su finalidad protectora pero no emancipadora del trabajador, reguló las condiciones de ejercicio del sistema disciplinario a los fines de evitar abusos y preservar derechos del trabajador. Es por ello que podemos encontrar regulados en nuestra legislación los poderes del empleador de organización (art. 64 LCT), de dirección (art. 65 LCT), de modificar unilateralmente algunos aspectos del contrato de trabajo (art. 66 LCT), facultades sancionatorias (art. 67 CT) y de control (art. 70 LCT). Limitar los posibles abusos del empleador en el ejercicio de tales poderes pasó a ser así una de las funciones primordiales del Derecho del Trabajo para preservar los derechos y la persona del trabajador. Al mismo tiempo, tal regulación cumplió una función legitimadora de esos poderes empresariales cuestionados a lo largo de la historia por

muchas organizaciones de trabajadores que buscaban disputarle al empleador ese lugar de poder dentro de la empresa. Es así como nació un nuevo concepto denominado “dependencia jurídica” que es la recepción por parte del discurso jurídico de ese poder disciplinario del empleador y que es uno de los posibles modos de ejercicio de la posición de dominación que tiene el empleador respecto del trabajador. Así como el sistema jurídico garantiza la dependencia económica de la clase trabajadora mediante la protección de los derechos de propiedad (poder económico), también tuvo la necesidad de regular y legitimar el poder disciplinario del empleador (poder político) seriamente cuestionado en los grandes conglomerados industriales por parte del movimiento obrero organizado. No por nada las fuentes de nuestra regulación de los poderes empresariales en la Ley de Contrato de Trabajo son legislaciones y doctrinas reaccionarias a procesos previos de disputa del poder de dirección dentro de la empresa, como lo fueron los Consejos de Empresa en Alemania durante la República de Weimar o los Consejos de Fábricas durante el Bienio Rojo en Italia^[4]. La propia Ley de Contrato de Trabajo fue sancionada cuando en nuestro país se estaban gestando las Coordinadoras Interfabriles que pretendían disputarle al empresario el poder de dirección y definición de las condiciones de trabajo dentro de la empresa, siendo las grandes protagonistas de las jornadas de junio y julio de 1975 en lo que se conoció con el nombre de “Rodrigazo”.

Pero otra consecuencia de la construcción del concepto de dependencia jurídica, y es lo que más nos interesa en éste trabajo, fue la utilización del mismo para definir la existencia o no de una relación de dependencia laboral como condición para la aplicación de la legislación laboral protectoria. Para la jurisprudencia y doctrina tradicional de nuestro país, para que una relación pueda ser considerada como una relación laboral en los términos de los arts. 21 y 22 de la LCT, deben existir los rasgos propios de la denominada dependencia jurídica. Es decir, debe existir poder de dirección, de organización y de sanción por parte del empleador para poder considerarlo una relación de dependencia. Se tratan de los poderes disciplinarios propios al modo fordista de organización según vimos. Si el trabajo no es dirigido, organizado, reglamentado, vigilado o sancionado por otro, no estamos en presencia de una relación laboral

y no corresponde la aplicación de la normativa laboral protectoria. Dentro de esta concepción, cualquier rasgo de autonomía o auto-organización por parte del trabajador resultaba repugnante a la idea de una relación de dependencia laboral.

La dependencia jurídica debe ser entendida en relación a lo establecido por el art. 86 de la LCT cuando dice: *“El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes”*. Se trata de la facultad de dirección y organización del empleador y la consecuente obligación legal que tiene el trabajador de cumplir con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes. Es una relación de mando-obediencia que se ejerce de persona a persona individualmente considerada.

Así lo ha entendido la doctrina como es el caso de Mario De La Cueva al definir a la relación de subordinación como: *“...una relación jurídica que se descompone de dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientemente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo”*^[5]. También lo ha hecho Ramírez Gronda al decir que: *“La subordinación jurídica consiste, pues, cabalmente, en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas; el patrono dispone y fiscaliza, entonces, como acreedor de una prestación contractual”*^[6].

De esta manera, para que exista una relación de dependencia laboral el trabajador debe estar obligado a cumplir con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador. Es un trabajador inmerso en una estructura jerárquica de mando y obediencia propio de un modelo disciplinario. De lo contrario, si el trabajador no está obligado a cumplir órdenes e instrucciones de aquél que se beneficia con su trabajo, no estaríamos en presencia de una relación de dependencia laboral.

Basta analizar qué elementos habitualmente toma en consideración la jurisprudencia ius laboralista para considerar a una relación como

laboral para darnos cuenta que son los rasgos del modo disciplinario de ejercicio del poder de dominación empresaria y que ha sido denominado por el discurso jurídico como “dependencia jurídica”. Tomaremos como ejemplo fragmentos de algunos fallos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo:

“Las prestaciones del actor eran efectuadas en forma personal y dentro del establecimiento de la accionada, es decir que eran llevadas a cabo dentro de una organización empresaria ajena, y a cambio percibía una contraprestación que consistía en una suma dineraria fija relacionada con los días de actuación, lo que lleva a reconocer la relación de dependencia pretendida”[\[7\]](#).

“La actora acreditó que realizaba tareas en forma personal como acróbata en el circo del Parque de la Costa, dentro de una organización empresaria que le era ajena, que tenía un horario, un reglamento interno que debía cumplir y que recibía instrucciones de su empleador. Además, la trabajadora percibía una suma mensual fija independiente de las resultas del espectáculo, dando esta circunstancia la pauta de ajenidad del riesgo empresario, con lo que se demostró la prestación de servicios dependientes”[\[8\]](#).

“La forma en que prestaba servicios el actor implicaba la integración del mismo en la organización de la demandada que le era ajena ya que la prestación de sus servicios estaba sujeta al control y organización que aquella llevaba a cabo a través del “master caddie”; el accionante realizaba su tarea en forma personal; el trabajo era ejecutado dentro del horario determinado por la demandada y en el lugar del establecimiento que esta última destinaba a tal fin; además, el trabajo tenía continuidad e implicaba la puesta a disposición del actor, máxime cuando los elementos para la prestación del servicio (cancha, hoyos, etc.) eran proporcionados por la demandada”[\[9\]](#).

“El fletero puede ser un empresario autónomo con establecimiento propio y puede tener o no dependientes a su cargo. Pero si está subordinado económica y jurídicamente a la empresa, se encuentra sometido al control de horarios, debe seguir las instrucciones impartidas y puede ser sancionado por sus incumplimientos, el vínculo entre los fleteros y la empresa es de carácter laboral dependiente”[\[10\]](#).

“Resulta evidente que la prueba rendida en la causa no desvirtúa los efectos de la presunción del art. 23 LCT; antes bien, los corrobora en tanto resulta demostrado que: a) el actor prestaba servicios para la emisora radial demandada; b) de los propios términos de los contratos acompañados por la demandada, esa prestación se desarrollaba en días y horarios fijos establecidos por la empresa; y c) el actor recibía instrucciones y directivas del personal jerárquico de la accionada. Y todos estos elementos constituyen indicios de subordinación económica –en el sentido de incorporación a una empresa ajena- y jurídica”[\[11\]](#).

Estos fragmentos de fallos de distintas Salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo son una síntesis de lo que habitualmente se toma en consideración para reconocer la existencia de una relación de trabajo. Entre ellas podemos encontrar fórmulas tales como: “recibía directivas e instrucciones de trabajo”, “debía cumplir con un reglamento interno”, “estaba sujeto a días y horarios de trabajo”, “el horario era controlado”, “era sancionado por sus incumplimientos” y “las tareas eran prestadas dentro de una organización empresarial ajena”. Todas esas fórmulas, que las vemos habitualmente en las sentencias dictadas por los tribunales de trabajo, hacen referencia a manifestaciones propias de un régimen disciplinario implementado dentro de una institución de encierro como lo es el establecimiento laboral. La referencia a la inserción del trabajador dentro de una organización empresarial ajena, apunta primordialmente al aspecto material de la empresa, es decir, al establecimiento y/o explotación laboral. En esos casos, el trabajo se desarrolla dentro de un establecimiento ajeno, organizado y dirigido por el empleador y con medios materiales proporcionados por éste último. No se trata de la empresa en sentido amplio como forma de organización del trabajo impuesta por una relación de dominación que puede llegar a desarrollarse de otra manera en espacios que no son propios del empleador o que no resultan totalmente ajenos al trabajador. Es la empresa-encierro como relación de poder que se desarrolla en espacios cerrados mediante regímenes disciplinarios.

El reverso de entender a la relación de dependencia laboral sólo en los casos de ejercicio de poderes disciplinarios, es descartar de su ámbito

cualquier idea de auto-organización del trabajador, calificando en esos casos de empresario a quién las presta sin analizar si el mismo se encuentra inmerso en una relación de dominación sostenida por el control de los principales medios de producción, intercambio, circulación y/o consumo por parte de quién se beneficia con sus tareas. No se toma en consideración la posibilidad de una dimensión mayor de la empresa como organización del poder de dominación que recurre a modalidades de auto-explotación para mejorar sus objetivos. Es por ello que podemos encontrar habitualmente fallos de este tipo que desestiman la existencia de una relación de dependencia laboral por presentar componentes de auto-organización del trabajo:

“Toda vez que el actor no se encontraba sujeto al poder de dirección de la demandada, ya que contaba con una pequeña autoorganización empresaria al llevar su propio equipo y tener la posibilidad de hacerse reemplazar sin necesidad de recibir la autorización al respecto, lo que le permitía disponer de su tiempo, se concluye que ha quedado desvirtuada la presunción del art. 23 LCT y, por ende, la actividad del accionante no fue realizada en el marco de una relación laboral”[\[12\]](#).

“En tal contexto, cabe calificar a los actores como empresarios (aun cuando fueran pequeños) dedicados al transporte de pasajeros. Por lo tanto, se aprecia que no ha sido probado que sus prestaciones hayan estado sujetas a un poder de dirección y organización ajeno, pues auto-organizaban económica y jurídicamente su actividad, todo lo cual lleva a tener por desvirtuada la presunción que genera el art. 23 LCT y a concluir, entonces, que no está acreditada la existencia del contrato de trabajo”[\[13\]](#).

“Los actores contaban con una auto-organización jurídica y económica destinada a brindar servicios de confección de elementos de marroquinería con anterioridad a la fecha en la cual adujeron trabajar en favor de la demandada, y concurrían distintas personas a entregar telas o a retirar pedidos, lo cual permite calificarlos como “empresarios” (aunque pequeños) de esa actividad. En consecuencia, es evidente que, aun cuando se llegare a considerar operativa la presunción del art. 23 de la LCT, no cabe duda que ella quedaría inmediatamente desvirtuada a través de la acreditación fehaciente del

carácter empresario de los servicios desplegados por los actores por su propia cuenta y riesgo”[14].

Esta manera unívoca de entender la relación de dependencia laboral no comprende la posibilidad que esa relación de dominación y de explotación puede llegar a desarrollarse en espacios que no son de encierro y que no le pertenecen al empleador. Que puede también carecer de gran parte de los rasgos propios del régimen disciplinario, sin dirección, sin organización, sin reglamentación, sin vigilancia y sin sanciones. Una relación de dominación en donde el trabajador auto-organice la forma en que realiza sus tareas y disponga las condiciones de tiempo y lugar. En pocas palabras: una relación de dominación en donde el trabajador auto-organice su explotación en espacios abiertos y mediante técnicas de acción a distancia. Estamos hablando de organizaciones empresarias desprovistas de la materialidad y ajenidad del establecimiento laboral, carentes de los elementos propios del régimen disciplinario y con importantes aspectos de autonomía y auto-organización del trabajador, sin perder por ello la esencia de una relación de dominación y de explotación del trabajo ajeno, núcleo esencial de las relaciones laborales capitalistas.

Entendemos que el concepto que impide al Derecho del Trabajo abarcar y comprender dentro de sus alcances a esas las relaciones laborales no disciplinarias es el concepto de dependencia jurídica, concepto que debe ser puesto en crisis y que tradicionalmente ha sido elevado al rango de componente necesario para ser considerada a una relación laboral como tal. En cuanto no se desembarace de ese concepto y de su necesidad para definir relaciones laborales, el mandato constitucional de protección del trabajador frente a las amenazas de la dominación capitalista no alcanzará a “todas sus formas” (art. 14 bis CN). Sólo se mantendrá en los espacios de relaciones laborales contruidos según los esquemas fordistas que lo vieron nacer, dejando sin protección a enormes colectivos de trabajadores y trabajadoras inmersos en novedosas relaciones de trabajo que no se ajustan del todo a esos esquemas, pero que padecen también los efectos de una relación de dominación que los explota y los someten a condiciones de trabajo altamente precarizadas.

Previo a tratar la manera en que la dominación capitalista puede imponer novedosas formas de aprovechamiento del trabajo ajeno carentes o disminuidas de aspectos disciplinarios, haremos un breve repaso de los cambios ocurridos con posterioridad al desgarramiento del modo fordista de organización productiva en lo que respecta a las condiciones de producción, intercambio, circulación y/o consumo de bienes y servicios en lo que muchos denominan como capitalismo informacional.

El desgarramiento del sistema fordista y el surgimiento del capitalismo informacional:

La crisis del petróleo ocurrida durante la primera mitad de la década del 70' del siglo XX marcó el punto final de la hegemonía del sistema fordista hasta ese momento imperante. En ese contexto muchos entendieron que la rigidez, estandarización y los altos niveles de productividad que caracterizaban al sistema fordista debían ser reemplazadas por nuevas técnicas de producción más ajustadas a las necesidades del mercado, y por ende, más flexibles a los cambios en la demanda de bienes y servicios a los efectos de reducir los costos de producción[15].

El modelo japonés conocido como “toyotismo” u “ohnismo” fue el que se consolidó a nivel mundial como nuevo sustituto del modelo fordista. El toyotismo plantea una producción orientada por la demanda que pasa a ser la que determina qué y cuánto producir, a diferencia del modelo fordista que planteaba que sea el mercado el que era incentivado por la producción en serie y a gran escala. Esto importa una producción variada y siempre cambiante según las necesidades del mercado, evitando los excedentes de producción y las pérdidas que ello importa. Es decir que se debe producir lo justo y necesario, y al menor tiempo posible (just in time). La producción es garantizada mediante un stock mínimo que es repuesto una vez que se haya asegurado su venta (modelo kanban).

El toyotismo construido sobre las bases de la flexibilización productiva implicó cambios profundos en varios de los pilares centrales del sistema fordista. Uno de ellos, el que más nos interesa en éste

trabajo, es la concentración y verticalidad productiva propia del sistema fordista que dejó lugar a la fragmentación de la producción y a la aparente horizontalidad de la empresa en red del toyotismo. Los resultados de la empresa en red son las consecuencias propias de la tercerización laboral, la deslocalización de la producción y la fragmentación de los colectivos laborales, poniendo en crisis las formas tradicionales de organización sindical en beneficio de la reducción de costos laborales para las empresas principales. Los beneficios de la tercerización laboral y la posibilidad de su implementación ha sido favorecida en nuestro país con la norma 21.297 dictada por la última dictadura cívico-militar, que modificó el actual art. 30 LCT sobre contratación de servicios a terceras empresas y el actual art. 29 LCT sobre la contratación de personal mediante empresas de servicios eventuales.

Pero la aparente horizontalidad de la empresa en red no quiere decir que no existan relaciones de dominación económica entre las empresas que integran la misma. La supuesta democratización de las relaciones empresariales que muchos intentan vender esconde en realidad una nueva relación de poder entre los integrantes del capital. Como lo señalamos anteriormente, en el fordismo quién dominaba las relaciones empresariales era la gran empresa que concentraba directamente en su poder grandes recursos productivos: infraestructura edilicia, grandes y costosas maquinarias, importantes recursos energéticos y materia prima, gran número de personal, etc. El peso destacado que tenía la propiedad directa del mayor número de bienes materiales productivos colocaba al capital industrial en una posición destacada dentro de las relaciones entre las distintas fracciones del capital. Pero el advenimiento de una producción cada vez más flexible y cambiante ocasionó que el capital industrial, con grandes costos y difícil de adaptarse a los constantes cambios en la demanda, comenzara a sucumbir frente al capital financiero y comercial. Cada vez más la empresa que domina la red de empresas es quién concentra los saberes comerciales (Know how), los diseños, las fórmulas y, obviamente, los recursos financieros. Es el sector que decide qué producir, dónde, con quiénes, y crea así la red porque tiene los recursos financieros e informacionales para hacerlo.

Este crecimiento y mayor hegemonía que tiene el sector servicios sobre el industrial está dado por el aumento del valor de los bienes inmateriales dentro del llamado capitalismo informacional o cognitivo por sobre los bienes industriales. Cada vez más empresas cambian de actividad pasando de la actividad industrial directa hacia la producción de conocimientos, tercerizando en pequeñas y medianas empresas lo que es la fabricación de los productos terminados. Es un ejemplo clásico de ello la empresa Nike cuya matriz sólo produce diseños y se encarga del marketing, tercerizando todas las etapas de la producción de zapatillas[16]. Nike no fabrica hoy ni una sola zapatilla, la actividad que realiza su matriz se limita a la producción y venta de diseños. Sin embargo, la dependencia de las pequeñas y medianas empresas respecto de esos diseños, imágenes de la marca y su publicidad es absoluta para poder colocar los productos que fabrican. No es lo mismo fabricar zapatillas Nike que fabricar otras marcas con menor posicionamiento en el mercado. De esta manera, la empresa Nike sigue dominando la industria de las zapatillas sin fabricar en forma directa ni una sola zapatilla.

Cada vez más empresas dejan de producir sus propios productos para convertirse en empresas que franquician a terceras empresas su sistema de producción y/o de comercialización, saberes técnicos, emblemas, marcas, medios publicitarios, etc. En esta modalidad, las empresas que adquieren las franquicias quedan relegadas a una situación de inferioridad y dependencia respecto de la franquiciante, asumiendo mayores riesgos que en última instancia son trasladados a los trabajadores y trabajadoras como último eslabón de la cadena de poder. Esa es la finalidad del art. 1520 del nuevo Código Civil y Comercial al intentar de eximir de responsabilidad al franquiciante por la rentabilidad del sistema otorgado y frente a los reclamos que puedan realizar los dependientes del franquiciado.

Los bienes informacionales son medios productivos inmateriales que cada vez tienen un mayor valor relativo entre los diferentes medios de producción y determinan, dentro de la estructura de la empresa en red, qué empresa es la demandante (tercerizadora) y cuáles las demandadas (tercerizadas). Pero los bienes informacionales son también productos terminados que han adquirido una importancia

destacada en el mercado de bienes y servicios a partir de los cambios en los patrones de consumo de la mayor parte de la población. Es exponencial el crecimiento del consumo de bienes informacionales primarios tales como programas de computadora (software), aplicaciones para dispositivos móviles (apps), redes sociales, audios, videos, imágenes, textos digitales, música, películas, programas y series de televisión, etc. Estos bienes informacionales primarios son consumidos a través de bienes informacionales secundarios que son los soportes materiales a través de los cuales se consumen los bienes informacionales primarios: PC, notebook, celulares, tablets, televisores, radios, etc.

Al mismo tiempo, aumenta la necesidad para el resto de las empresas de recurrir a plataformas informacionales para publicitar sus productos o concretar la venta de los mismos. Las redes sociales, las plataformas para redes móviles (apps), los sitios web, las casillas de mails, etc., permanentemente invaden a sus usuarios de publicidades o de la posibilidad de adquirir por esos mismos medios distintos bienes y servicios. Sitios web de ventas (Mercado Libre, OLX, Booking, Trivago, etc.) o apps para contratar servicios desde los propios celulares (Uber, Glovo, Rappi, PedidosYa, etc.) son una realidad que se impone y modifica las condiciones de competencia entre las distintas empresas haciendo cada vez más dependientes a las mismas de esos canales informacionales. Aquellas empresas que no tienen acceso a esos medios en poder de empresas informacionales, no logran posicionarse en el mercado para hacer llegar sus bienes y servicios a los eventuales consumidores.

Los bienes informacionales tienen la particularidad de que su consumo no implica el agotamiento, desgaste o destrucción del bien consumido como sucede con los restantes productos. Los bienes informacionales están siempre allí para ser consumidos sin que se produzca el agotamiento de los mismos. Siempre podemos volver a escuchar el mismo tema musical, o ver nuevamente una serie, o utilizar la misma aplicación para pedir una pizza o comunicarnos con un amigo. Por otro lado, los bienes informacionales son de fácil e ilimitada reproducción una vez que han sido producidos por primera vez. El mismo producto

informativa no necesita ser nuevamente producida para su difusión, distribución o comercialización.

Entonces, porqué se acrecienta cada vez más la producción de bienes informativos si los mismos no se agotan con su consumo y son de fácil e ilimitada reproducción. Porqué hay que producir constantemente nuevos bienes informativos. La respuesta es que si bien los bienes informativos no se destruyen o agotan con su consumo, lo que sí se agota es el flujo de atención, memoria y deseo de los consumidores que exigen permanentemente nuevos y novedosos bienes informativos. En el capitalismo informativo a lo que se apunta es a capturar son los flujos de atención, memoria y deseo de los consumidores. Controlar el mercado significa capturar la atención del público con novedosos y atractivos productos informativos que merezcan volcar nuestra atención y tiempo en ellos, y en su caso, pagar su precio por su utilización. Este fenómeno influye también en la producción de los bienes materiales tradicionales de la forma en que comentábamos anteriormente. Los diseños, los logos de las marcas y las imágenes publicitarias están como incrustados en el producto como una parte del mismo del todo indivisible y son los que capturan la atención de los compradores en desmedro de los restantes bienes que se ofrecen en el mercado. Es por ello que el sector de producción de bienes informativos es el que se impone y domina al industrial como señalábamos anteriormente.

En el marco de los profundos cambios que venimos señalando, resulta importante analizar los cambios ocurridos en la producción de software. En los últimos años se ha producido un giro rotundo en la industria del software mediante la proliferación de los productos de acceso libre y gratuito que generan lo que se denomina producción colaborativa. Se tratan de verdaderas plataformas de colaboración en donde las personas pueden ingresar en forma libre y gratuita, participando ellos mismos en la creación de contenidos y captando la atención de los usuarios durante largas horas al día. Son ejemplo de estas plataformas de colaboración las redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, etc.), las plataformas comunicativas (cuentas de mails gratuitas, Whatsapps, Telegram, Messenger, etc.), plataformas para descargar aplicaciones para dispositivos móviles (Play Store) y

los sitios de internet en donde se puede acceder y compartir información, videos, música, imágenes, etc. (Wikipedia, YouTube, etc.). Las empresas en estos casos son dueñas de la plataforma de colaboración y los contenidos los crean los propios usuarios conformando una verdadera red de información. Los integrantes de estas comunidades son usuarios y productores al mismo tiempo de la información que circula por dichas redes. En la producción colaborativa la cadena de montaje circula por internet y la red productiva la conforman los millones de usuarios que vuelcan información en esas plataformas.

El gran negocio de las empresas propietarias de estas plataformas consiste en las nuevas modalidades de publicidad y de venta que se pueden realizar aprovechando el alto flujo de atención que las mismas logran capturar. Al mismo tiempo, esas empresas gestionan y almacenan enormes bases de datos aportados por los propios usuarios, cuyo procesamiento y asociación permite crear publicidades o nuevos productos específicos atendiendo al perfil de cada consumidor. La creación de publicidades o productos específicos según el perfil de cada persona resulta fundamental en el capitalismo informacional o cognitivo porque uno de los grandes cambios que se vienen produciendo es la cada vez mayor individualización del consumo informacional en desmedro de los consumos colectivos y/o compartidos. Antes en cada hogar había un único canal: sea televisor, radio, o periódico, etc., por donde llegaba la información y debía ser consumido en forma colectiva o compartida por todos los integrantes de la familia. Ahora cada miembro de la familia, grupo de amigos, etc., tiene su propio canal, su propia pantalla, su propia conexión, etc., para difundir y recibir información. El consumo se ha individualizado al extremo y la captura de esa individualidad resulta fundamental para la competencia empresarial.

Por estos motivos cada vez más las empresas necesitan recurrir a esas plataformas para lograr vender sus productos o servicios, porque esas plataformas han logrado capturar la atención de cientos de millones de personas que ingresan a ellas todos los días, alterando los modos de vida, las relaciones socio-afectivas y los patrones de consumo de millones de personas. Se crean así enormes bancos de

datos para hacer llegar mejor la oferta de esos bienes y servicios. La libertad y gratuidad en el acceso a estas plataformas es contrarrestada por la apropiación de la información que vuelcan los usuarios en lo que se denomina “apropiación incluyente” y en la captura de los flujos de atención para publicitar nuevos productos y hacer negocios. En la producción colaborativa no todo es completamente libre ya que esconde también un aspecto excluyente en la protección legal de los diseños y logos que utilizan esas plataformas para identificarse, y en la protección de sus bancos de datos que es lo que les permite posicionarse en el mercado de las comunidades virtuales[17].

El ejemplo de la industria del software nos permite darnos una idea de los cambios producidos a partir del desarrollo del capitalismo informacional o cognitivo en donde los bienes informacionales no sólo son un medio de producción de gran importancia, sino que también son productos terminados cuyo objetivo apunta a capturar los flujos de atención de los eventuales usuarios. También es importante reiterar la cada vez más creciente dependencia de las empresas de bienes y servicios respecto de las empresas informacionales no sólo para definir qué se produce, sino también poder difundir y llegar a los clientes logrando captar la siempre cambiante atención de estos últimos. De esta manera, el control de los medios informacionales cada vez más hegemónicos en los procesos de producción, circulación y consumo de bienes y servicios, pasa a ser determinante a la hora de medir las relaciones de dominación que se dan, tanto dentro de las distintas fracciones del capital, como entre el capital y las personas que viven de su trabajo. Estos cambios en la manera de producir, circular, intercambiar y consumir en la sociedad capitalista altera cada vez más las relaciones de producción, construyendo nuevas hegemonías y formas en que el capital domina y se aprovecha del trabajo ajeno. Estas nuevas formas de ejercicio de la dominación del capital sobre trabajadores y trabajadoras, decíamos, prescinden cada vez más de los métodos disciplinarios de organización a los cuales estaba acostumbrado el Derecho del Trabajo para identificar a una relación de dependencia laboral.

Pasaremos a continuación a analizar las novedosas formas que utiliza el capital para servirse del trabajo ajeno en el capitalismo

informativa con el objetivo de remarcar la urgente necesidad de una reconceptualización de las relaciones laborales, por parte de la jurisprudencia y doctrina ius laboralista, para que el Derecho del Trabajo no pierda su finalidad protectoria de las personas que viven de su trabajo.

Trabajadores informacionales y técnicas de control:

La expansión del capitalismo informacional o cognitivo como expresión de una producción flexible y adaptable a un mercado que necesita constantemente de nuevos y novedosos productos, ha provocado la generación de una nueva clase de trabajadores y trabajadoras destinados a producir bienes informacionales destinados a captar los flujos de atención, memoria y deseo de millones de usuarios. Las características propias del trabajo informacional son de suma importancia para entender la necesidad del capital de implementar técnicas de control que se suman y/o desplazan a las disciplinarias, según el caso, y que alteran muchas de las notas típicas de la relación de trabajo. Se ha definido al trabajo informacional como: *“...las tareas productivas de aquellos trabajadores que utilizan como principal medio de trabajo un bien informacional secundario (por ejemplo, una PC) y que obtienen como producto un bien informacional primario (cualquier ente hecho puramente de bits: textos, programas de computadora, comunicaciones digitales, audio, imágenes, etc.). Programadores, diseñadores gráficos, data entry, y aun músicos –en el caso de ser cesionistas- o periodistas –en su faz de redactores- representan ejemplos de este tipo de trabajadores”*[\[18\]](#).

Antes hemos analizado cómo el sistema capitalista transitó de una producción masiva y en serie realizada en grandes centros industriales, a una producción flexible y siempre cambiante realizada mediante toda una red de pequeñas y medianas empresas. Las técnicas disciplinarias a las cuales hicimos antes referencia eran adecuadas para una producción seriada y estándar que intentaba anular cualquier señal de variación o diferencia en el trabajador. Tal como lo decía Taylor, lo que las técnicas de producción debían lograr es borrar toda iniciativa del trabajador. Ello lograría eliminar las

virtualidades del comportamiento que salen del esquema de trabajo impuesto. El objetivo era lograr un trabajador normalizado y estandarizado que debe realizar movimientos repetitivos inducidos, reglamentados y ya probados, que han sido somatizados por el cuerpo. Se trataba de una ordenación de los movimientos dentro de un espacio cerrado (establecimiento) y dentro de una determinada fracción de tiempo (jornada de trabajo), que exigía una vigilancia constante de cuerpo presente. La producción en estos casos es más bien una reproducción de bienes que una producción propiamente dicha como creación de un objeto novedoso.

Pero el capitalismo informacional apunta a capturar los flujos de atención de los eventuales consumidores y lo que necesita es una producción creativa conformadora de lo novedoso. El capital necesita apropiarse para sí de la capacidad de los trabajadores de realizar lo posible, lo variado, lo nuevo[19]. Necesita apropiarse de la inventiva, de la creatividad del trabajador y de la trabajadora. No necesita atrapar al trabajador dentro de un determinado espacio y tiempo para reproducir bienes estandarizados, sino de atrapar la mente y el alma del trabajador para que le brinde lo máximo de sus posibilidades. En el sector que mejor se aprecia esa necesidad del capital de apropiarse de la inventiva y la creatividad del trabajador es en el sector de los trabajadores y las trabajadoras informacionales, sector en donde se aprecia una mayor implementación de técnicas de control en combinación y/o sustitución de las modalidades disciplinarias. Para estos trabajadores y trabajadoras cada vez es menos necesario encerrarlos en el espacio y en el tiempo, ni imponerles esquemas rígidos de trabajo, ni vigilar el cumplimiento de los mismos, tal como sucede en el sistema disciplinario. No hay cuerpos que vigilar, no hay movimientos que reproducir, no hay esquemas que custodiar.

La apropiación de la inventiva y la creatividad de los trabajadores y trabajadoras por parte del capital estaba ya prevista en la legislación laboral argentina al establecer el art. 82 de la LCT que son propiedad del empleador: “...*las invenciones o descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones que se obtengan habiendo sido el trabajador contratado con tal objeto*”. Pero lo novedoso en el capitalismo informacional ha sido la cada vez mayor mutación de las

relaciones de trabajo disciplinarias hacia las técnicas de control para mejorar y realizar más plenamente esa apropiación de la inventiva y de la creatividad.

En estas nuevas modalidades de trabajo la fábrica o establecimiento como institución del encierro comienza a ser delegada por la idea de empresa en su dimensión espiritual de ejercicio del poder. No hay más adentro ni afuera, no hay más horario de trabajo ni horario de descanso. Los límites para el ejercicio del poder han desaparecido. La empresa a la cual hace referencia el art. 5 LCT como forma de ejercicio del poder para aprovecharse del trabajo ajeno, comienza a desproveerse del establecimiento y de la explotación del art. 6 LCT en su aspecto material. La empresa es esa alma siempre presente y que en cualquier momento se puede hacer visible. He allí la razón del porqué los trabajadores informacionales se ven inmersos en nuevas relaciones de trabajo desprovistas de muros y horarios que las determinen: flexitrabajo, teletrabajo, trabajador autónomo, trabajo autogestivo, etc. Muchos trabajadores y trabajadoras trabajan desde sus hogares sin tener que cumplir horarios rígidos o esquemas de trabajo impuestos.

Pero las nuevas tecnologías de acción a distancia y de comunicación instantánea relativizan el afuera como espacio-tiempo libre de los alcances del capital. Siempre puede llegar a toda hora y en cualquier lugar a través de los medios tecnológicos más variados un mensaje, un pedido, una explicación, un encargo, un aviso, etc., incluso desde los lugares más remotos del planeta. Las técnicas de control no capturan a un cuerpo dentro de un determinado espacio y período de tiempo como en las disciplinarias sino que capturan e imponen un modo de vida a esos trabajadores y trabajadoras.

La idea del trabajador autónomo que puede supuestamente auto-organizar su trabajo constituye un concepto que resulta doblemente provechoso al capital. Por un lado, logra capturar para sí las capacidades de inventiva, de creatividad y originalidad de trabajadores y trabajadoras informacionales mediante las técnicas de control, y por el otro, logra reducir los costos de producción y los riesgos empresarios mediante el recurso del fraude laboral. La posibilidad de utilizar formas contractuales no laborales o pseudo-laborales para

evitar la aplicación de las leyes laborales y dificultar la organización sindical, es favorecida por la ausencia o menor presencia de las formas típicas de ejercicio del poder durante el fordismo. Estas formas de ejercicio del poder durante el fordismo son en las que se inspiran la doctrina y jurisprudencia laboral para detectar la existencia de una relación de trabajo. El concepto de dependencia jurídica como facultad del empleador de poder dar órdenes, dirigir, reglamentar, vigilar y sancionar, siguen siendo los elementos que tradicionalmente la jurisprudencia laboral utiliza para detectar la existencia de una relación de trabajo. La jurisprudencia y doctrina ius laboralista pocas veces tuvo en consideración que esa forma de ejercicio del poder era producto y se sostenía en la dependencia económica de la clase trabajadora, y que ese poder empresarial, en el caso de los trabajadores informacionales entre otros, ha mudado sus formas de ejercicio hacia técnicas de control como mejor forma de aprovechar el trabajo ajeno.

El desconocimiento de la dependencia económica como condición de posibilidad del ejercicio del poder empresarial y la creencia de que la aparente autonomía excluye la existencia de una relación de dominación y explotación, han permitido la creación jurídica de sujetos laborales desprovistos de la protección de las leyes del trabajo, los convenios colectivos y de la autotutela sindical. Son ejemplo de ello varios de los sujetos laborales supuestamente independientes previstos en el nuevo Código Civil y Comercial, como es el caso del Agente (arts. 1479 a 1501)[\[20\]](#), a los cuales se les reconoce una protección inferior a la prevista en la normativa laboral. La figura sublime en ese sentido es el trabajador autónomo económicamente dependiente construida desde la doctrina como sujeto pseudo-laboral que merecía una pseudo-protección legal. En el medio local el trabajador autónomo económicamente dependiente tuvo un intento de recepción legislativa en el primer proyecto de reforma laboral elaborado por el Poder Ejecutivo Nacional en el año 2017. La figura del trabajador autónomo económicamente dependiente es un círculo cuadrado que muestra el nivel hasta donde puede burlarse el capital de los empobrecidos conceptos que maneja la mayoría de la doctrina y jurisprudencia laboralista.

¿Cómo logra el capital ejercer su poder sobre los trabajadores informacionales supuestamente autónomos y que no necesita disciplinar?. A los trabajadores informacionales no es necesario indicarles cómo y cuándo deben hacer su trabajo. No es necesario hacerles sentir que sus movimientos están siendo vigilados para saber si cumplen con el reglamento, el procedimiento o la forma. Pero lo que sí debe saber el trabajador informacional es que sus ingresos, su posición y la continuidad del vínculo dependen del logro de los objetivos, las metas y los resultados. Al final el capital evaluará qué hizo con tanta libertad y si merece seguir siendo parte de “la empresa”. El control lo calificará, lo medirá y lo clasificará, y de ello dependerá su subsistencia y la continuidad en esta nueva de empresa de muros invisibles. El espíritu de iniciativa, la creatividad, la autonomía y lo que uno hace con su libertad para darle ganancias al capital pueden ser evaluados, modulados y transformados en cifras. Es el reino de la meritocracia, del emprendurismo y la autoexplotación disfrazados de independencia, autonomía y autogestión. El poder empresario no se ejerce directamente sobre los cuerpos para imponerles determinados hábitos y comportamientos, sino que cala en lo más hondo de la psiquis del trabajador y logra imponer un modo de vida al servicio del capital.

La dominación y dependencia mediante las técnicas de control en el caso de los trabajadores informacionales se sirve de los presupuestos básicos de cualquier relación de dominación y explotación capitalista: el control de los principales medios de producción, intercambio, circulación y/o consumo de bienes y servicios. Este estado de cosas obliga al trabajador y trabajadora informacional a tener que trabajar para aquél que domina económicamente la relación, en condiciones controladas por éste y a cambio de una contraprestación. Lo que lo diferencia de las relaciones laborales disciplinarias es que ha cambiado la naturaleza de los principales medios de producción, intercambio, circulación y/o consumo de bienes y servicios, como así también la forma en que se retribuye al trabajador. Estos cambios les permiten al capital imponer una relación de dominación y dependencia tal que consigue que el trabajador informacional auto-organice su explotación.

Entonces, podemos decir que en el caso de los trabajadores informacionales encontramos diferencias con las relaciones laborales tradicionales en estos dos aspectos de la relación de dependencia: a) Cuáles son los principales medios de producción, intercambio, circulación y/o consumo de bienes y servicios; y b) La forma en que se retribuye al trabajador. Estas diferencias les permiten al capital imponer una relación de dominación más propia a la forma del control en desmedro a la disciplinaria y conseguir así la auto-explotación del trabajador informacional.

En lo que respecta a cuáles son los principales medios de producción, intercambio, circulación y/o consumo de bienes y servicios, como veníamos diciendo, en el capitalismo informacional la propiedad de los medios de producción van perdiendo cada vez mayor importancia. Este hecho lo podemos corroborar en el caso del sector informacional. La necesidad que tienen los trabajadores y las trabajadoras informacionales de vender su fuerza de trabajo a empresas-clientes no pasa por carecer de la propiedad de los medios de producción. Los medios de producción informacionales primarios (softwares) y secundarios (PC, notebook, etc.) son de relativa accesibilidad por parte de los trabajadores informacionales. Un programador o diseñador puede perfectamente ser propietario de esos medios de producción informacionales y trabajar en espacios físicos que les pertenecen.

En cambio, lo que estos trabajadores no pueden poseer y controlar son los canales, las redes, los medios a través de los cuales circulan y se venden los productos informacionales que ellos mismos producen. No controlan los medios tecnológicos de acción a distancia que son los que captan los flujos de atención, memoria y de deseo de los potenciales clientes y por los cuales se controla el mercado: redes sociales, plataformas móviles, medios de comunicación, empresas publicitarias, etc. Por ejemplo, un programador que ha creado una determinada aplicación para plataformas móviles necesita colocarlo en el mercado y para eso debe tratar con quienes tienen el poder de visibilizarlo, hacerlo circular y atrapar al gran público. Las redes sociales, las aplicaciones móviles, los sitios web, etc. nos bombardean con publicidades de nuevas y novedosas aplicaciones que incluso

muchas veces descargamos por error sin darnos cuenta. El programador en cuestión carece de lo más valioso en el capitalismo informacional que es el control de las redes de consumidores. La producción de bienes informacionales es masiva, todos nosotros participamos volcando información en las redes sociales, pero la acumulación, el almacenamiento y la comercialización de esa información y de los bancos de datos que se crean la hacen unos pocos. El trabajador informacional aparentemente independiente debe por ello vender sus productos o servicios a terceras empresas-clientes que dominan su labor y lo obligan a auto-explotarse.

La forma de ese control es muy simple: si el trabajador informacional no se esfuerza, no se actualiza, no es creativo u original, etc., las empresas-clientes no van a requerir sus servicios y el trabajador informacional no logrará asegurar su subsistencia. Nuevamente logra sus efectos la sociedad de control calificando, midiendo y modulando la labor de las personas que viven de su trabajo y haciendo depender de sus resultados la continuidad y subsistencia de esas personas. Otra vez la meritocracia, el emprendurismo y la autoexplotación disfrazados de independencia, autonomía y autogestión.

Esto último nos coloca en el segundo aspecto en el cual las técnicas de control se diferencian a las disciplinarias en el caso de los trabajadores informacionales. Se trata de la diferente forma en que se remuneran las labores de esta clase de trabajadores y trabajadoras. En el caso de las relaciones laborales disciplinarias los trabajadores y las trabajadoras tienen por lo general asegurada una remuneración básica determinada mediante negociación colectiva dentro del ámbito convenio colectivo de trabajo aplicable. Si bien se pueden acordar diferentes formas de retribución por rendimiento: premios, adicionales, comisiones, etc., los trabajadores y las trabajadoras inmersos en relaciones laborales tradicionales tienen generalmente asegurada una retribución básica independientemente de los resultados de su labor. El hecho de que tengan asegurada una remuneración básica obliga al capital a aplicar de la mejor forma posible las técnicas disciplinarias a los efectos de conseguir el mejor rendimiento posible de parte de los trabajadores y trabajadoras inmersos en este tipo de relaciones de trabajo. Por el contrario, en el caso de los trabajadores y las

trabajadoras informacionales que prestan sus labores en relaciones informales mediante técnicas de control, el método de retribución es por rendimiento sea cuantitativa y/o cualitativamente considerado[21]. El hecho de que dependan sus ingresos o la continuidad del vínculo de los resultados de su labor termina de cerrar el círculo de auto-explotación. Esta manera de retribuir adquiere un carácter de estímulo para el trabajador que deberá obtener los mejores resultados posibles si es que quiere conseguir ingresos económicos suficientes y que sigan requiriendo sus servicios con regularidad quienes controlan o tienen acceso a las redes de consumidores. De lo contrario, no tendrá asegurada su subsistencia como persona que vive de su trabajo.

Lo precedentemente analizado consisten los rasgos más salientes de las relaciones laborales informales en las cuales se encuentran inmersos numerosos trabajadores y trabajadoras informacionales. Se tratan de relaciones laborales mediante técnicas de control en donde los rasgos disciplinarios se reducen a su máxima expresión sin dejar de ser relaciones laborales de dependencia. Estos trabajadores y trabajadoras se ven expuestas a todas las formas de abusos propios de una relación de explotación y necesitan, por ende, de la normativa laboral protectora heterónoma y de la auto-tutela colectiva para revertir su situación de explotación.

Régimen de promoción de la economía del conocimiento:

En relación a los llamados trabajadores y trabajadoras informacionales que hemos analizado en el apartado anterior, corresponde que hagamos alguna mención al régimen promocional de la industria informacional que existe en la Argentina y su incidencia sobre dicho colectivo de trabajadores y trabajadoras.

El pasado 10 de junio de 2019 fue publicada en el Boletín Oficial la ley 27.506 sobre “Régimen de promoción de la economía del conocimiento”, régimen que tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2029. El mismo representa una continuación y ampliación de los alcances de la ley 25.922 sobre “Promoción de la industria del software”, sancionado el 18 de agosto de 2004 y cuyo régimen promocional vencerá el próximo 31 de

diciembre de 2019. Se puede decir que la promoción de la industria informacional en la Argentina tiene ya más de 15 años de vigencia y proyecta su continuación con un nuevo régimen legal al menor por 10 años más.

El nuevo régimen de promoción de la economía del conocimiento previsto en la ley 27.506, al igual que el previsto en la ley 25.922, apunta a promocionar mediante la reducción de cargas impositivas y de contribuciones patronales, el desarrollo y crecimiento de las actividades económicas que apliquen el uso del conocimiento y la digitalización de la información destinados a la obtención de bienes, prestación de servicios y/o mejoras de procesos[22]. A diferencia de la ley 25.922 que comprendía sólo dentro de sus alcances a la industria del software, la ley 27.506 amplía enormemente las actividades comprendidas dentro del régimen promocional, incluyendo los siguientes rubros: a) Software y servicios informáticos y digitales; b) Producción y postproducción audiovisual, incluidos los de formato digital; c) Biotecnología, bioeconomía, biología, bioquímica, microbiología, bioinformática, biología molecular, neurotecnología e ingeniería genética, geingeniería y sus ensayos y análisis; d) Servicios geológicos y de prospección y servicios relacionados con la electrónica y las comunicaciones; e) Servicios profesionales, únicamente en la medida que sean de exportación; f) Nanotecnología y nanociencia; g) Industria aeroespacial y satelital, tecnologías espaciales; h) Ingeniería para la industria nuclear; i) Fabricación, puesta a punto, mantenimiento e introducción de bienes y servicios orientados a soluciones de automatización en la producción que incluyan ciclos de retroalimentación de procesos físicos a digitales y viceversa[23].

Los fundamentos del proyecto de ley sobre régimen de promoción de la economía del conocimiento recientemente aprobado señalan que sus objetivos son: *“...la creación de un régimen de promoción para las actividades relacionadas con la Economía del Conocimiento. En líneas generales, la economía del conocimiento comprende a la producción de bienes y servicios en base a la creciente utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones y el empleo de capital humano con altos niveles de calificación, contribuyendo de esta manera al crecimiento de la productividad, la internacionalización*

*empresarial, al desarrollo de una mayor eficiencia, innovación y calidad en la producción de bienes y servicios, impactando directamente en el bienestar social. La economía del conocimiento posee un alto potencial para impulsar el crecimiento de la República Argentina, aumentar la productividad de manera transversal a los diferentes sectores del entramado productivo y contribuir a la generación masiva de empleo de calidad. En este sentido, resulta prioritario remover cualquier obstáculo que demore el desarrollo de este tipo de actividades, así como establecer medidas que promuevan su fortalecimiento y consolidación, otorgando un conjunto de beneficios que surjan de analizar, evaluar y comprender las problemáticas que enfrentan **los emprendedores, las micro, pequeñas y medianas empresas y las grandes empresas que se dedican a este tipo de actividades**”(El subrayado en negrita me pertenece)[24].*

Es decir que el régimen de la ley 27.506 no sólo apunta a favorecer a pequeñas, medianas y grandes empresas dedicadas a la producción de bienes y servicios mediante tecnologías de la información y de las comunicaciones, sino que también comprende a las micro empresas y a los llamados “emprendedores”. Con éste último término el proyecto recurre a las novedosas terminologías que se utilizan habitualmente para referenciar a sujetos laborales altamente precarizados cuya dependencia laboral es disimulada con la aparente autonomía del trabajador para organizar sus labores. Se puede decir que dicho régimen comprende tanto a verdaderos empresarios del sector que utilizan el trabajo ajeno para obtener resultados económicos, como a los propios trabajadores informacionales cuyas relaciones laborales atípicas se encuentran ocultas mediante la figura de trabajadores autónomos (micro empresarios, emprendedores, cuentapropiastas, monotributistas, etc.). Esta hipótesis se ve reforzada por el hecho de que la ley 27.506 no descarta la posibilidad de que tales actividades sean prestadas para otras empresas, sean de la industria del conocimiento o no, que tercerizan trabajos y/o servicios mediante la contratación de supuestos micro empresarios y/o emprendedores. Incluso la propia ley 27.506 expresamente menciona a servicios prestados para terceras empresas, al incluir dentro de sus alcances a: “servicios informáticos de valor agregado orientados a mejorar la

seguridad de equipos y redes, la confiabilidad de programas y sistemas de software, la calidad de los sistemas y datos y la administración de la información y el conocimiento de las organizaciones”.

Como se mencionó anteriormente, el régimen promocional de la ley 27.506 consiste por un lado en una reducción de cargas impositivas al igual que la ley 25.922, pero se incluye como novedad una detracción en el pago de las contribuciones patronales como medida para fomentar la registración de las relaciones laborales en el sector.

En lo que respecta a la reducción de las cargas impositivas, la ley 27.506 prevé estabilidad fiscal para los beneficiarios a partir de la fecha de su inscripción en el régimen de promoción, lo cual significa que no podrán ver incrementada su carga tributaria total nacional luego de dicha inscripción (art. 7). Contempla también un bono de crédito fiscal equivalente al 1,6 veces el monto de las contribuciones patronales que hubiera correspondido pagar, el que deberá ser aplicado al pago de los importes a abonar en carácter de anticipos y/o saldos de declaración jurada, en impuesto a las ganancias e impuesto al valor agregado (art. 9). Cuando los trabajadores en relación de dependencia ostenten el título de doctor, el bono de crédito fiscal generado por ese empleado será equivalente a dos 2 veces el monto de las contribuciones patronales que hubiera correspondido pagar por el término de veinticuatro 24 meses desde su contratación (art. 9). Finalmente, se prevé que los beneficiarios del presente régimen quedarán alcanzados por el impuesto a las ganancias en la alícuota reducida del 15%, en la medida en que mantengan su nómina de personal en los términos y condiciones que establezca la reglamentación (art. 10).

Respecto a las contribuciones patronales, la ley 27.506 establece que los beneficiarios del régimen gozarán, por cada uno de sus trabajadores en relación de dependencia debidamente registrados, de una detracción en las contribuciones patronales equivalente al monto máximo previsto en el art. 4 del Decreto N° 814/2001 y sus modificatorios, actualizado conforme a las pautas allí establecidas, no resultando aplicable el esquema progresivo previsto en el art. 173 inc. c) de la ley 27.430.

Se puede apreciar que gran parte de las reducciones impositivas como la detracción en el pago de contribuciones patronales previstos en el régimen de promoción de la ley 27.506, apuntan a fomentar la regularización y debida registración de los trabajadores y trabajadoras de las empresas alcanzados por dicho régimen de promoción, como así también generar nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, entendemos que tales medidas resultan al menos insuficientes para lograr tales objetivos como lo han demostrado todas las medidas similares que se han implementado a los fines de combatir el trabajo no registrado y generar empleo. La reducción de cargas patronales como medida para generar empleo y erradicar el trabajo no registrado ha fracasado en nuestro país, tal como ha quedado demostrado con los regímenes de contratación laboral promocional, denominados “contratos basura”, previstos en la ley 24.013 (arts. 27 a 65) dictada en el año 1991 en cuyo período de vigencia se registraron los niveles más altos de desocupación en nuestro país como así también de trabajo no registrado. El fracaso de tales regímenes de contratación laboral provocó que los mismos sean derogados años más tarde por la ley 25.013. Más recientemente en el año 2014 se dictó la ley 26.940 sobre “Promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral”, que establecía una reducción de las contribuciones patronales por el término de 24 meses como medida para generar empleo, medida que no modificó los índices de desocupación existentes ni tampoco los de trabajo no registrado.

Es por ello que consideramos que las medidas previstas en la ley 27.506 para fomentar el empleo y la registración laboral en la industria informacional, exclusivamente avocadas a reducir cargas impositivas y contribuciones patronales, no lograran su objetivo y sólo conseguirán desfinanciar todavía más al régimen de la seguridad social. A las empresas les seguirá resultando más conveniente recurrir al fraude laboral utilizando las tareas de trabajadores y trabajadoras informacionales cuyos vínculos laborales sean ocultos mediante la figura del micro empresario, cuentapropista o “emprendedor”. La obsoleta conceptualización de la relación de dependencia laboral que hemos analizado en éste trabajo favorece la implementación del fraude para estos trabajadores impidiendo la aplicación de la normativa laboral protectoria y la organización sindical. De esta

manera, las reducciones de cargas impositivas o de contribuciones patronales no lograrán revertir los mayores beneficios que implica para las empresas recurrir al fraude y excluir la aplicación de la normativa laboral. Por el contrario, el régimen promocional de la ley 27.506 puede llegar a favorecer todavía más el recurso de la utilización de los llamados micro empresarios o emprendedores por parte de las grandes empresas, dado que la reducción de costos impositivos que ese régimen prevé alcanza también a los propios trabajadores informacionales favoreciendo así su instalación como supuestos micro empresarios del sector.

Podemos apreciar que la llamada industria del conocimiento se encuentra promocionada en nuestro país desde hace 15 años y se proyecta la misma al menos por 10 años más. La actual legislación en la materia y la más reciente sancionada, resultan insuficientes para regularizar el régimen de contratación de los trabajadores informacionales. Entendemos que el problema central sigue siendo la ausencia de una reconceptualización de la relación de dependencia laboral por parte del Derecho del Trabajo que permita colocar a tales trabajadores dentro de los alcances de la normativa laboral protectoria y fomente también la organización sindical de esos trabajadores y trabajadoras, removiendo todos los obstáculos conceptuales que impidan la autopercepción de los mismos como parte de la clase que vive de su trabajo.

Los trabajadores y las trabajadoras que trabajan mediante plataformas:

La utilización de técnicas de control no implica necesariamente el abandono absoluto de las disciplinarias. En ese sentido, resulta interesante analizar la situación de los denominados “trabajadores de las apps” porque podemos encontrar en este caso la utilización de técnicas disciplinarias al servicio de una modalidad de relación laboral que en última instancia es de control. También resulta de importancia el análisis de la situación de éstos trabajadores y trabajadoras porque podemos apreciar cómo las técnicas de control también pueden

aplicarse para actividades tradicionales como lo son el reparto de productos y el transporte de personas.

Este colectivo laboral consiste en trabajadores y trabajadoras cuyos servicios les son requeridos por diferentes clientes a través de plataformas para dispositivos móviles (apps) cuya propiedad pertenece a una empresa que la administra. El cliente ingresa el pedido del servicio a la plataforma ingresando los datos básicos de su pedido, la plataforma le indica el precio del servicio y el tiempo estimado para su cumplimiento. Una vez que es aceptado por el cliente, la plataforma avisa a los trabajadores y trabajadoras registrados sobre el pedido y las condiciones del servicio. El trabajador o trabajadora que toma el pedido se reserva el cumplimiento del mismo. Una vez que lo cumple y le cobra al cliente el precio fijado debe entregarle a la empresa titular de la plataforma una parte del mismo como comisión. En la enorme mayoría de los casos estos trabajadores no se encuentran registrados y trabajan en la más absoluta precarización laboral.

En estas modalidades de trabajo existen una infinidad de aspectos que las diferencian de las tradicionales relaciones de trabajo. En primer lugar, la empresa no es propietaria de los vehículos que utilizan los trabajadores para cumplir sus tareas pudiendo pertenecer a los propios trabajadores o a un tercero. Si estamos hablando de servicios de transporte y/o mensajería, los vehículos que se utilizan constituyen el medio de producción que tradicionalmente se consideraba entre los más relevantes o directamente el más importante para ese tipo actividad. En algunos casos pueden tratarse de medios de transporte con un valor de cierta importancia como puede ser un automóvil. Además, los propios trabajadores se deben hacer cargo de los gastos que generan sus vehículos como así también se hacen cargo de los riesgos por pérdida, robo o destrucción de los mismos.

En segundo lugar, no existe un ejercicio del poder de dirección empresario tan manifiesto como en una típica relación laboral. Los trabajadores de las apps no deben cumplir un horario estricto de trabajo, no están obligados a tomar los pedidos que se ofrecen en la plataforma, pueden decidir cuándo y qué cantidad de trabajo quieren prestar. Se tratan de vínculos que no cumplen con las características

propias a las instituciones de encierro y a las relaciones de poder que se generan en las mismas, reduciéndose al mínimo el ejercicio del poder disciplinario que caracteriza a la relación de dependencia laboral según la doctrina y jurisprudencia ius laboralista mayoritaria. Parecería que los trabajadores de las apps son independientes y se desempeñan en forma autónoma, auto-regulando la intensidad de la fuerza de trabajo que quieren poner a disposición.

En tercer lugar, las plataformas se presentan como meras intermediarias entre los que prestan los servicios y los eventuales clientes. Las empresas titulares de las plataformas no remuneran las tareas que prestan los trabajadores de las apps sino que el precio de los servicios es directamente abonado a éstos por los propios clientes y la empresa titular de la plataforma se lleva sólo una comisión. Desde esta perspectiva, parecería existir un vínculo directo entre los prestadores del servicio y los clientes, o por lo menos así lo quiere plantear la empresa titular de la plataforma. Esta situación complejiza los vínculos jurídicos y las respectivas responsabilidades entre empresa titular de la plataforma, trabajador y clientes. Más complejo se torna aún en el caso de que el propietario del vehículo sea un tercero, lo que agrega un nuevo vínculo jurídico, el del trabajador con el propietario del vehículo, el cual hasta podría estar formalizado en una relación laboral registrada, lo que dificulta todavía más el carácter de empleador de la empresa titular de la plataforma.

Si bien los trabajadores y trabajadoras de las apps no son trabajadores informacionales por no producir bienes informacionales, los mismos cumplen con todas las características propias del capitalismo informacional que hemos analizado anteriormente. Sus labores están sometidas a técnicas de control de acción a distancia propia del capitalismo informacional, y por ende, se encuentran inmersos en una relación de poder y de dependencia, en un contexto de la más absoluta desprotección laboral. Esto demuestra cómo las técnicas de control y los elementos tecnológicos que se emplean para ello pueden aplicarse para someter trabajadores que actividades tradicionales como el transporte de personas, la mensajería y el reparto de productos.

Tal como lo señalamos anteriormente, en el capitalismo informacional son los bienes informacionales, los conocimientos acumulados, los bancos de datos y el control de las redes de consumidores los medios de producción más importantes (medios inmateriales) en desmedro de los medios materiales. Las empresas titulares de las apps poseen los medios de producción más importantes y por los cuales someten tanto a su competencia como a los trabajadores que se incorporan a ésta modalidad de trabajo. Las empresas de las apps poseen el elemento tecnológico primordial por el cual controlan una amplia red de consumidores. Las mismas se sirven de los bancos de datos de otras empresas informacionales (Facebook, Twitter, E-mails, sitios web, otras aplicaciones, etc.) para publicitar su plataforma, sus logos e imágenes, y para que pueda ser descargada sin costos por los eventuales usuarios. Esto implica que las empresas titulares de las apps poseen además amplios recursos financieros para posicionarse en el mercado. De esta manera, los clientes ya tienen instalados en sus celulares estas plataformas listas para ser utilizadas para cuando lo necesiten, habiendo de esta manera la empresa titular de la app capturado la red de consumidores y los flujos de atención, deseo y memoria. Es por ello que el hecho de que los trabajadores de las apps sean los propietarios de los vehículos resulta un dato menor y que no descarta para nada la situación de dependencia económica en que se encuentran respecto de la empresa dueña de la plataforma. Los medios materiales de producción se encuentran ampliamente relegados por los inmateriales en estos casos y son la base de la dependencia económica de los trabajadores de las apps respecto de la empresa propietaria de la misma.

En lo que respecta a la ausencia del poder de dirección, si bien es cierto que el mismo es mínimo en éstos casos, existe un interesante ejercicio del poder de dirección y que resulta auxiliar a las técnicas de control que se emplea en este tipo de relaciones de trabajo. Se trata del registro del desempeño de los trabajadores por parte de las apps que les permite luego, mediante la implementación de algoritmos, traer determinadas consecuencias favorables o no para el trabajador. Por ejemplo, si ha rechazado muchos pedidos o ha demorado en el cumplimiento de encargos, la plataforma puede reducirle luego el

número o frecuencia de nuevos pedidos y/u ofrecerle aquellos repartos o viejas más distantes.

El registro del desempeño y las posteriores consecuencias que ello trae aparejado mediante la utilización de algoritmos, constituyen técnicas de acción a distancia que forman parte del ejercicio del poder disciplinario mediante lo que se conoce como panóptico digital. En ese sentido, se ha definido como panóptico digital: *“...al conjunto de software y hardwares (bienes informacionales primarios y secundarios) dedicados a registrar, transmitir, almacenar y procesar en forma de información digital los comportamientos de los teleoperadores. Sistemas, programas, computadoras, cables, fuentes de almacenamientos, etc., conforman una compleja red que intenta –y en buena medida logra- traducir a bits y supervisar cada acción del trabajador”*[\[25\]](#).

Vigilar las labores del trabajador para medir su desempeño forma parte del ejercicio del poder de organización y dirección del empleador. El panóptico digital forma parte de las técnicas disciplinarias. Pero en este caso, el registro electrónico y la aplicación posterior de algoritmos para asignar las tareas, constituyen un elemento auxiliar para la implementación de una modalidad de trabajo que en última instancia aplica técnicas de control. El elemento disciplinario en estos casos mediante el uso del panóptico digital es un complemento a la modalidad de control que este tipo de relaciones de trabajo representa, siendo por ello una combinación de elementos disciplinarios y de control con preponderancia de éstos últimos según veremos. Es por ello que no coincidimos con aquellos autores que consideran a la utilización de los algoritmos en este tipo de relaciones de trabajo como un ejercicio puro y simple del poder de dirección[\[26\]](#)[\[27\]](#).

El registro electrónico del desempeño del trabajador y la posterior utilización de los algoritmos no tiene una función de dirección de mando-obediencia propio a un régimen disciplinario. En la normalidad de este tipo de relaciones laborales registrar antecedentes negativos no adquiere un carácter de infracción al débito laboral. Por ejemplo, una de las defensas de la empresa Glovo en el caso resuelto por el Juzgado de lo Social N° 1 de Madrid fue que el reclamante había

rechazado 422 encargos en un año sin que ello haya conllevado a la extinción del vínculo por incumplimiento[28]. Resultaría difícil que en una relación laboral tradicional un repartidor de una casa de comidas se niegue a realizar una entrega ordenada por su empleador y ello no traiga consecuencias disciplinarias inmediatas. Una situación como esa, de franca desobediencia a una orden de su empleador, traerá aparejada una sanción o quizás el despido del trabajador. El repartidor de Glovo, por el contrario, rechazó 422 encargos en un solo año y no fue despedido por eso. Esto se debe a que el trabajador de plataformas no está inmerso en un régimen laboral de tipo disciplinario. Las ofertas de viajes o pedidos que le llegan a través de la plataforma no tiene la forma de mando-obediencia propio del poder de dirección en un régimen disciplinario. No se cumple lo prescripto por el art. 86 de la LCT: *“El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes”*. El trabajador mediante plataformas puede rechazar pedidos sin que ello sea percibido como infracción a un régimen disciplinario.

¿Por qué entonces el trabajador de plataformas cumple con sus tareas de la manera esperada por la empresa titular de la plataforma? ¿Por qué el trabajador generalmente trata de rendir lo más eficiente posible para que los algoritmos le asigne más cantidad de tareas? ¿De qué manera la empresa titular de la plataforma logra dominar las labores de los trabajadores y las trabajadoras de las apps?.

El trabajador y la trabajadora de las apps cumplen sus tareas de la forma esperada por la empresa titular de la plataforma porque sus retribuciones son por rendimiento. Mientras mejor cumplan por cantidad y calidad en el cumplimiento de sus labores, más y mejores trabajos les asignará los algoritmos de la plataforma y mayor será por ende la retribución que perciban. Nada obliga al trabajador o a la trabajadora a rendir lo mejor posible o a querer que los algoritmos de la app les asignen una mayor de cantidad de trabajo. La única consecuencia es que, de no ser así, ganarán menos y no podrán subsistir económicamente. La flexibilización de la forma de retribución adquiere el efecto estimulante necesario para lograr la auto-explotación del trabajador propio de las técnicas de control. Es a lo

que nos referíamos anteriormente, las técnicas de control califican, miden y clasifican el desempeño, en este caso mediante el auxilio del panóptico digital que proporciona la tecnología de la plataforma, y de ello dependerá la subsistencia del trabajador. Lo que parece ser autonomía o independencia en la organización de sus labores por parte del trabajador de la app es en verdad la organización de la auto-explotación en beneficio de la empresa titular de la plataforma.

Se dan entonces las dos situaciones que antes comentábamos respecto de los trabajadores informacionales. Por un lado, el control de los principales medios de producción, intercambio, circulación y/o consumo de bienes y servicios, crea una situación de dependencia económica que obliga al trabajador y a la trabajadora a tener que trabajar utilizando plataformas. Por el otro, la forma de retribución por rendimiento impuesto por la empresa titular de la plataforma y con el auxilio de los medios tecnológicos para medir dicho rendimiento, consigue que el trabajador y la trabajadora se auto-exijan y trabajen más y de la mejor manera posible para poder conseguir un ingreso mínimo que les permita subsistir. Se cierra así el círculo de dominación y de explotación mediante técnicas que son en última instancia de control.

Podemos apreciar que la disminución del poder de dirección por parte de la empresa titular de la app no descarta la existencia de una relación de poder ejercida mediante técnicas de control a distancia. Esta manera de trabajar y de aprovecharse del trabajo de otro no se desarrolla dentro de un establecimiento como institución de encierro. Es por eso que el uso puro y simple de las técnicas disciplinarias resultan obsoletas en este tipo de relaciones de trabajo, resultando más adecuadas las de control en espacios libres y mediante técnicas de acción a distancia posibilitadas por las tecnologías de las apps. La empresa titular de la app no necesita darle órdenes, reglamentar, fijar un horario de trabajo o sancionar al trabajador, aunque ello pueda suceder en determinadas circunstancias. La empresa sabe que siempre habrá un trabajador que tomará el pedido de servicio y cumplirá con el mismo. Y eso es así porque los trabajadores carecen del medio de producción más importante: la red de consumidores, y si no toman los pedidos directamente no tendrán ingresos para subsistir.

ellos y sus familias. El capital en estos casos no captura y no encierra a un colectivo de trabajadores dentro de un determinado espacio físico y período de tiempo. El capital ha capturado un modo de vida. No hay adentro ni afuera. La empresa es omnipresente. Y el poder de dirección ha ingresado en la psiquis del trabajador, pasando a ser la explotación una auto-explotación resultante de la carencia del trabajador de los principales medios de producción: los medios informacionales.

La modalidad de trabajo de las apps es un buen ejemplo del grado de dependencia económica en que se encuentra la clase que vive de su trabajo y el nivel de concentración de recursos y de poder en este momento del capitalismo. El nivel de la dependencia económica ha aumentado de tal forma que el capital consigue el efecto esperado recurriendo a la sola necesidad y dependencia de la clase sin tener que dirigir o sancionar a cada trabajador. Tan manifiesta es la explotación directa de toda una clase que la dominación del capital se ejerce directamente hacia la masa de trabajadores desapareciendo el aspecto individualizante de la sociedad disciplinaria fordista. El poder disciplinario tiene un efecto individualizante porque la relación de poder se ejerce de individuo a individuo[29]. Cuando el patrón da una orden en la fábrica, aunque sea general para todos los trabajadores, esa orden no es otra cosa que impartida al individuo porque el desempeño laboral y la continuidad o no del trabajador es individualmente considerada. Cada trabajador rinde cuentas en forma individual hacia el empleador. Pero en el caso de las apps, el pedido de trabajo es lanzado a una masa indeterminada de trabajadores para que alguno la tome. Al capital no le interesa porqué los restantes trabajadores no tomaron el pedido o porqué algunos hace tiempo que no toman ninguno. Lo importante es que algún pobre diablo la tomará porque lo necesita para vivir. El ejercicio del poder empresario se vuelve cada vez más abstracto. La dependencia de la clase que vive de su trabajo se acrecienta y tiene como consecuencia el cada vez mayor control del gran capital sobre la sociedad en su conjunto.

La alta concentración de los recursos informacionales y el control de las amplias redes de consumidores, les permite a estas empresas no sólo dominar a los trabajadores que se desempeñan mediante esta

modalidad de trabajo sino también eliminar a la competencia empresarial que carezca de tales recursos. Las empresas dueñas de las apps controlan las redes de consumidores por el nivel de penetración y de instalación que las mismas han alcanzado, por las ventajas tecnológicas que las propias apps le proporcionan a la hora de facilitar la contratación de los servicios a los usuarios, y por los bajos precios comparativos que pueden ofrecer debido a la ausencia de costos laborales y a la sobreexplotación de los trabajadores y trabajadoras. En la sociedad de control el mercado se conquista cuando se tiene el poder de fijar los precios.

Si bien como lo habíamos indicado al comienzo, son los propios clientes los que abonan directamente el precio del servicio a los trabajadores, es en cambio la empresa titular de la app la que fija el mismo. En la sociedad de control el poder de fijar los precios constituye el hecho relevante porque ello importa el control sobre el mercado de la actividad y el control sobre las labores que prestan los trabajadores que se desempeñan en la misma. Si los trabajadores aceptan trabajar por tan bajo precio, es porque esa empresa controla la actividad y los trabajadores no tienen otra opción para poder subsistir. Para poder alcanzar un ingreso que se acerque a lo que necesitan para poder vivir, los trabajadores y trabajadoras se deben auto-exigir y auto-explotar hasta el límite de sus posibilidades. De esta manera, la empresa de la app puede llegar a obtener una ganancia por cada trabajador similar a lo que podría haber obtenido con un precio de servicio mayor como el que cobran las otras empresas de la actividad. Poder fijar los precios del servicio en estas condiciones y obtener una parte del mismo bajo la forma de una comisión, importa una relación de dominación mediante técnicas de control y un aprovechamiento del trabajo ajeno, lo que cierra el círculo de la explotación propia del sistema capitalista mediante otros procedimientos.

Podemos concluir que los trabajadores de las apps, lejos de la aparente autonomía y libertad para poder organizar su trabajo, se encuentran inmersos en una relación de dependencia laboral montada mediante técnicas de control a distancia propias del capitalismo informacional. Se trata de una organización empresarial en espacio

abierto y que utiliza medios inmateriales (apps, bases de datos, redes digitales, etc.) para someter las labores de quienes se desempeñan mediante ésta modalidad de trabajo.

Conclusiones:

En la presente ponencia hemos podido analizar cómo los cambios que operan en el modo capitalista a partir del desgarramiento de la hegemonía fordista, exigen una reconceptualización de la relación de dependencia laboral para poder incluir dentro de los alcances de la normativa laboral protectoria y de la libre organización gremial a numerosos trabajadores y trabajadoras inmersos en novedosas relaciones de trabajo. La irrupción de nuevas tecnologías y el predominio cada vez mayor de los bienes inmateriales tanto como medios de producción, de circulación y de consumo directo, han modificado las técnicas de dominación y aprovechamiento del trabajo ajeno dentro del capitalismo informacional. Estas nuevas técnicas de ejercicio del poder dentro de las relaciones productivas capitalistas y que son nuevas formas de manifestación de una relación de trabajo, reducen los aspectos disciplinarios y apuntan al aprovechamiento de la autonomía y auto-organización del trabajador mediante técnicas de control. Esto obliga a reconceptualizar a la relación de dependencia laboral y abandonar la exclusividad que los aspectos disciplinarios tienen hasta la actualidad en la construcción de ese concepto, siendo fundamental poner en crisis el concepto de dependencia jurídica como componente necesario de la relación de trabajo.

En esa tarea de reconceptualización hemos intentado apuntar a lo que entendemos constituyen los verdaderos pilares sobre los cuales se levanta y se sostiene esa relación de dominación y de explotación que es la relación de dependencia laboral. Es así como concluimos que la dependencia laboral es una situación de hecho producto de la dependencia económica de la clase trabajadora respecto de la clase empleadora que obliga a la primera a tener que trabajar para la segunda. Es consecuencia de esta dominación económica la posibilidad que tiene el empleador de imponer las condiciones en que debe prestar su fuerza de trabajo el trabajador puesto que, de no

cumplir con las mismas, el trabajador y la trabajadora se verán privados de medios materiales de vida. Esta situación de dominación no se circunscribe a determinadas manifestaciones o formas de ejercicio. Antes bien, resulta fundamental poder determinar la existencia misma de esa relación de dominación para entrar luego a considerar mediante qué medios, procedimientos y/o técnicas se ejerce esa relación de dominación a los fines de un mejor aprovechamiento del trabajo ajeno. Determinar la existencia de una relación de dependencia laboral reside en poder establecer si existe un control de los principales medios de producción, intercambio, circulación y/o consumo de bienes y servicios por parte de quien se beneficia con el trabajo de otro, de forma tal que el trabajador se ve obligado así a trabajar para el primero en condiciones también impuestas por aquél.

Aquellas personas que predicán sobre las bondades de estas nuevas formas de trabajo y pretenden excluirlas de los alcances del principio protectorio del art. 14 bis CN, o asignarle una protección inferior, resultan cómplices de nuevas modalidades de dominación, explotación y dependencia. De la misma forma lo son quienes pretenden desconocer o limitar la libre organización sindical de estos nuevos colectivos laborales. El discurso de quienes ven autonomía, independencia, autogestión y libertad en estas modalidades de trabajo, demuestra el grado de confusión conceptual que tienen, o que quieren tener. Se trata de un verdadero bastardeo y resignificación de esos conceptos para tratar de hacerlos supuestamente compatibles con situaciones de dominación y dependencia como las que venimos comentando. En estas modalidades de trabajo se encuentran inmersos cuantiosos trabajadores y trabajadoras en situaciones de dependencia hacia el capital y desprovistos de toda protección laboral y sindical.

Resulta urgente comprender las razones por las cuales el art. 14 bis CN manda a proteger a los trabajadores y las trabajadoras, y también las razones por las cuales trabajadores y trabajadoras comenzaron a organizarse sindicalmente para protegerse y tratar de remover el orden de dominación imperante. Comprender esas razones nos permitiría comprobar que las mismas se encuentran plenamente

vigentes en las nuevas modalidades de trabajo analizadas en esta ponencia. La dependencia económica de las personas que viven de su trabajo se encuentra intacta y es incluso todavía mayor como consecuencia de la alta concentración de los principales recursos económicos: los tecnológicos, los informacionales y los financieros. Sobre la base de esta dependencia económica, el capital ha implementado nuevas formas de dominación hacia trabajadores y trabajadoras como las técnicas de control de acción a distancia, para aprovechar y explotar mejor las labores de esos trabajadores y trabajadoras.

La dependencia económica de la clase que vive de su trabajo y la situación de vulnerabilidad que ello importa, son la razón de ser de la protección del art. 14 bis CN y de la organización sindical. La dependencia económica es la base de la dependencia política que existe en toda relación de trabajo, como relación de dominación en donde una voluntad se impone a la otra para conseguir de ésta lo que más le convenga a sus intereses. Esas son las nociones de dependencia a la cual hacen referencia las definiciones de contrato y relación de trabajo de los arts. 21 y 22 LCT, porque es la situación de hecho que exige, por mandato constitucional, una protección de la persona sometida en esa relación. Alentar la organización y acompañar las reivindicaciones de esos colectivos laborales es un deber ineludible.

[1]El presente es una nueva versión modificada de la ponencia del mismo autor: “Las relaciones laborales en las sociedades de control. Trabajo, dominación, nuevas tecnologías y capitalismo informacional”, presentada en las XLIVas. Jornadas Anuales de Derecho del Trabajo de la Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas realizadas los días 22, 23 y 24 de noviembre de 2018 en la ciudad de Mar del Plata

[2]Hopenhayn, Martín: “Repensar el trabajo”, Ed. Norma, Buenos Aires, año 2001, p. 151

- [3] Foucault, Michel: "El poder psiquiátrico", Ed. Fondo de cultura económica, Buenos Aires, año 2007, p. 73
- [4] Leonardo Elgorriaga; "Las impensables fuentes de la ley 20.744", ponencia en las XLas. Jornadas Anuales de la Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas, año 2014
- [5] De La Cueva, Mario; "El nuevo derecho mexicano del trabajo", Ed. Porrúa, año 1980, Tomo I, pág. 203
- [6] Ramírez Gronda, Juan D.; en "Tratado de derecho del trabajo", dirigido por Mario L. Deveali, Ed. La Ley, año 1964, Tomo I, pág. 426
- [7] CNAT, Sala V, Expte N° 22.258/07, Sent. Def. N° 71.846, del 30/9/2009, "Ferrer, Néstor Guillermo c/ Tango Entertainment S.A. s/despido", Boletín CNT
- [8] CNAT, Sala VI, Expte N° 8686/00, Sent. Def. N° 57.475, del 23/9/2004, "Mella, Marcela c/Helvenc S.A. y otros s/despido", Boletín CNT
- [9] CNAT, Sala VI, Expte N° 3.499/07, Sent. Def. N° 61.139, del 16/2/2009, "Postillone, Marcelo Alejandro c/ Campo de Golf José Jurado S.R.L. s/ despido", Boletín CNT
- [10] CNAT, Sala VII, Expte N° 36.620/07, Sent. Def. N° 42.148, del 30/9/2009, "Gutiérrez, Sergio Aníbal c/ Dispromed Comercial SRL y otros s/ despido", Boletín CNT
- [11] CNAT, Sala IV, Expte N° 37.782/2011, Sent. Def. N° 98.168, del 18/7/2014, "Safarian, Walter Cayetano c/Radiodifusora del Plata SA s/otras ind.prev en est.ley 12908", Boletín CNT
- [12] CNAT, Sala II, Expte N° 1.893/08, Sent. Def. N° 97.206, del 30/9/2009, "Sánchez, Carlos Alberto c/ Casino Buenos Aires S.A. y otro s/despido", Boletín CNAT
- [13] CNAT, Sala I, Expte N° 50.380/2012, Sent. Def. N° 90.504, del 27/2/2015, "González, Ariel Hernán y otro c/ Maquiera, Oscar Jorge y otros s/despido", Boletín CNAT

[14]CNAT, Sala II, Expte N° 44.775/09, Sent. Def. N° 100.926, del 31/08/2012, “Vega, Andrea Fabiana y otro c/ Goody Group SRL s/despido”, Boletín CNAT

[15]Antunes, Ricardo: “¿Adiós al trabajo?”, Ed. Herramienta, Buenos Aires, año 2003, p. 20

[16]Basualdo Victoria y Morales Diego coordinadores: “La tercerización laboral, orígenes, impacto y claves para su análisis en américa latina”, Ed. Siglo XXI, Buenos Aires, año 2014, p. 22

[17]Zukerfeld, Mariano: “Obreros de los bits, conocimiento, trabajo y tecnologías digitales”, Ed. Universidad Nacional de Quilmes, Bernal, año 2013, p. 83

[18] Zukerfeld, Mariano: op. cit. p. 41

[19]Lazzarato, Mauricio; “Políticas del acontecimiento”, Tinta limón ediciones, año 2006, p. 88

[20]Elgorriaga, Leonardo: “El agente como figura legal fraudulenta en el nuevo Código Civil y Comercial”, en “Un estudio sobre las implicancias del nuevo Código Civil y Comercial desde una perspectiva crítica”, David Duarte coordinador, Euros Editores, Buenos Aires, año 2016, p. 265

[21]Deleuze, Gilles: “Conversaciones 1972-1990”, Edición electrónica de www.philosophia.cl / Escuela de Filosofía Universidad ARCIS, p. 151

[22]Art. 1º Ley 27.506

[23] Art. 2º Ley 27.506

[24]Cámara de Diputados Expediente N° 1405-D-2019

[25]Zukerfeld, Mariano: op. cit. p. 151

[26]Pereira da Cunha, Nilton: “El neocapitalismo y la autoridad del algoritmo en el mundo laboral del siglo XXI”, Revista La Causa Laboral, N° 75, Año 2019, <http://www.lacausalaboral.net.ar/doctrina-5.-pereira-da-cunha.html>

[27]David, Duarte: “La economía de plataformas y las relaciones de trabajo”, Doctrina laboral y previsional Errepar n° 406, junio 2019, pág. 535

[28]Sentencia N° 128/19, 3/04/2019, La Ley Online, AR/JUR/4413/2019

[29]Foucault, Michel; op. cit. p. 98