
TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS. EL ESPEJISMO DE LA AUTONOMÍA

WORK THROUGH PLATFORMS. THE MIRAGE OF THE AUTONOMY

César Augusto CARBALLO MENA

*Profesor-investigador, Jefe del Departamento de Derecho Social y de la Cátedra de Derecho
Colectivo del Trabajo en la Universidad Católica Andrés Bello (Venezuela)*

carballomena@gmail.com

Fecha de envío: 19/02/2020

Fecha de aceptación: 21/02/2020

TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS. EL ESPEJISMO DE LA AUTONOMÍA

César Augusto CARBALLO MENA

Universidad Católica Andrés Bello (Venezuela)

Resumen: El trabajo presentado se enfoca en la controversia de la determinación de la naturaleza jurídica del vínculo trabado entre las plataformas digitales y quienes prestan los servicios subyacentes. A tales efectos, se pone el foco de atención en el desvanecimiento de la empresa, la descontextualización de la subordinación y la dilución de la autonomía.

Palabras clave: Plataformas - Subordinación - Empresa - Autonomía

Sumario: 1. Introducción. 2. Desvanecimiento de la empresa. 3. Descontextualización de la subordinación. 4. Dilución de la autonomía. 5. Conclusión

Abstract: The paper focuses on the controversy of the determination of the legal nature of the relation between digital platforms and those who provide the underlying services. For this purpose, the focus is on the fading of the company, the decontextualization of the subordination and the dilution of autonomy.

Key words: Platforms - Subordination - Company - Autonomy

Summary: 1. Introduction. 2. Fading of the company. 3. Decontextualization of the subordination. 4. Dilution of autonomy. 5. Conclusion.

Los huesos viejos bajo el traje
Diego Vasallo, *Ascensores al cielo*.

1. Introducción

Ciertas modalidades de organización empresarial en torno a plataformas tecnológicas han suscitado intensas controversias en lo concerniente a la naturaleza jurídica del vínculo trabado entre sus titulares y quienes, en dicho ámbito, prestan servicios personales.

Como destacó una reciente publicación de la Organización Internacional del Trabajo:

“Casi todos los términos de servicio de las plataformas contienen cláusulas de acuerdo con las cuales los trabajadores afirman ser trabajadores independientes o contratistas independientes [...A pesar de ello,] muchos términos de servicio también imponen restricciones a la autonomía del trabajador que son incompatibles con el empleo independiente”¹.

¿Qué justifica la densa penumbra que parece envolver a estas organizaciones empresariales? Las hondas dubitaciones y no pocos extravíos pudiesen estar asociados a tres preconceptos distorsionantes de la realidad que se escruta: *desvanecimiento de la empresa*, *descontextualización de la subordinación*, y *dilución de la idea -alternativa- de autonomía*.

2. Desvanecimiento de la empresa

* Conjuga, resume y actualiza los siguientes ensayos: (i) “Indicios de la relación de trabajo y empresa digital”, *Régimen jurídico del trabajo: la otra mirada*, Academia de Ciencias Políticas y Sociales, Caracas, 2020 (en imprenta); (ii) “Patrono y empresa: revisita a propósito del trabajo mediante plataformas digitales”, *Revista Tripalium*, Vol. 1, N° 1, 2019, <https://tripaliumsite.files.wordpress.com/2019/10/revista-tripalium-nro.-1-2019.pdf>; y (iii) “Vestigios del trabajo dependiente: a propósito del escrutinio judicial de Uber Technologies Inc. y Dynamex Operations West Inc”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N° 28, enero-junio 2019, UNAM, México, 2019.

¹ Berg, Janine *et al*, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, Ginebra, p. 114.

Empleador y empresa constituyen conceptos disímiles aunque indisociables e interdependientes. Empleador es la persona natural o jurídica que ostenta el poder de organización, dirección y disciplina de la empresa, es decir, de la actividad derivada de la combinación de factores -incluyendo el trabajo- destinada a la producción de bienes o la prestación de servicios².

² El referido vínculo entre las nociones de *patrono* y *empresa* queda de manifiesto en las normas y criterios que -a título ejemplificativo- se exponen a continuación:

a) Art. 10 (*Derecho de los empleadores*) de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (2015): “Los empleadores, de conformidad con la legislación nacional vigente en cada Estado Parte, tienen el derecho de crear, organizar y dirigir económica y técnicamente la empresa”. La norma encuentra su nítido precedente en el art. 64 de la Ley de Contrato de Trabajo (Argentina): “El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento”.

b) Art. 5° (*Empresa-Empresario*) de la Ley de Contrato de Trabajo (Argentina): “A los fines de esta ley, se entiende como empresa la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos”;

c) Art. 3.3 del Código de Trabajo (Chile): “Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o beneficios, dotada de una individualidad legal determinada”;

d) Art. 194.1 del Código Sustantivo del Trabajo (Colombia): “Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio”. En este orden de ideas, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia de 23 de noviembre de 1987, precisó: “[s]iendo el patrono una persona, natural o jurídica y, como tal, un sujeto de derechos y la empresa la unidad de explotación económica o las varias dependientes de una misma persona, es un simple objeto de derechos [...]. Ello así, [...] no pueden confundirse los sujetos con los objetos. [...] Persona y empresa no son términos sinónimos pues se trata de nociones diversas; cabe decir lo mismo de los conceptos patrono y empresa porque uno y otro no sólo tienen una consagración distinta en la ley (ver arts. 22.1 y 194 del Código Sustantivo del Trabajo), sino porque el patrono es el sujeto de la actividad y la empresa la unidad u objeto de esa actividad. En otras palabras, en nuestro régimen de derecho laboral, los patronos o personas titulares de la unidad de explotación económica son cosa diferente del objeto o unidad sobre la que recae la actividad de tales personas”;

e) Art. 1 (*Ámbito de aplicación*), numeral 1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (España): “Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”;

f) Art. 49 de la Ley Orgánica del Trabajo (Venezuela, 1990): “Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número”. El -vigente- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), por razones ideológicas vinculadas al objetivo -manifiesto- de instaurar un modelo de producción socialista, omite la titularidad del poder de organización, dirección y disciplina de la empresa en cabeza del patrono. En tal sentido, su art. 40 define al *patrono* como “toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral...”. Ver, Carballo Mena, César Augusto (2013): *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y su Reglamento Parcial sobre el Tiempo de Trabajo*. Colección Textos Legislativos, N° 54. Editorial Jurídica Venezolana, Caracas, pp. 27-31.

Por tanto, la empresa no es persona (empleador o patrono), ni conjunto de bienes (hacienda), ni espacio físico delimitado (centro de trabajo), sino actividad desplegada a partir del ensamblaje de elementos - humanos, materiales e inmateriales- bajo la unidad de mando de su titular³, aunque -en apariencia- pueda mostrarse segmentada por la interacción de múltiples personas jurídicas o naturales actuando coordinadamente.

Así, en lo que al Derecho del Trabajo concierne, la empresa configura el ámbito de desenvolvimiento de la relación laboral y, por tanto, demarca el perímetro de responsabilidad del empleador, la esfera de lícito ejercicio de sus poderes de dirección, vigilancia y disciplina, y -consecuentemente- el límite del estado de subordinación o dependencia del trabajador.

En el supuesto del trabajo ejecutado mediante plataformas tecnológicas, las personas jurídicas que organizan la actividad productiva suelen alegar -atendiendo a previsiones estatutarias- su condición de *compañías de tecnología*⁴ cuyo objeto se limita a diseñar y poner a disposición de terceros ciertas facilidades que permiten el intercambio entre prestadores de servicios y clientes finales. Desde esta perspectiva -que, en definitiva, pretende desvanecer los límites reales de la empresa- las referidas sociedades solo ejercerían una actividad de intermediación comercial y, por tanto, quedarían exentas de responsabilidad patronal.

Sin embargo, el principio -de raigambre constitucional en América

³ Esta noción coincide con la perspectiva que ofrece el Derecho Mercantil: “desde un punto de vista jurídico la empresa es un conjunto organizado de elementos heterogéneos, los cuales no se funden entre sí perdiendo su individualidad en la nueva unidad, sino que la conservan como objetos de distintos derechos [...La] empresa es ante todo un círculo de actividades regido por la idea organizadora del empresario actuando sobre un patrimonio y dando lugar a relaciones jurídicas y a otras de puro hecho. La empresa es un concepto dinámico mientras que su patrimonio es un concepto estático. Y, además, toda empresa en funcionamiento es un conjunto dinámico de elementos heterogéneos integrados por cosas corporales, derechos y relaciones materiales de puro hecho. Mas esta organización no es ni sujeto de derecho, ni universalidad de hecho o de derecho, ni una individualidad jurídica”. Morles Hernández, Alfredo, *Curso de Derecho Mercantil*, T. I, 5ª edición, UCAB, Caracas, 2000, p. 216.

⁴ Por ejemplo, en sentencia 284/2018 de 3 de septiembre de 2018, proferida por el Juzgado de lo Social N° 39 (Madrid), se sostiene que “GLOVO es una *Compañía tecnológica* cuya principal actividad es el desarrollo y gestión de plataformas informáticas mediante las cuales, a través de una aplicación móvil o página web, se permite a comercios locales ubicados en las principales capitales de España, Italia, Francia, Portugal, Argentina, Perú, Chile y Bolivia ofertar sus productos a través de la aplicación (APP) y, en su caso, si los consumidores finales así lo solicitan, intermediar en el transporte y entrega de los productos al cliente final” (cursivas mías).

Latina⁵- de *primacía de la realidad sobre las formas o apariencias*⁶ conduce a una disímil conclusión⁷: dichas sociedades explotan empresas -de transporte, mensajería, etc.- organizadas -para asegurar una mayor eficiencia- en torno a plataformas tecnológicas⁸, en cuya esfera son prestados servicios personales a terceros en las condiciones y términos que tales sociedades determinan.

En definitiva, la delimitación -fáctica- de la actividad empresarial en la que se integra el trabajo permitirá, de un lado, atribuir -aunque solo fuese *prima facie*⁹- la condición de empleador o patrono a quien o quienes¹⁰

⁵ Arts. 53 Constitución de Colombia (1991), 89 Constitución de Venezuela (1999), y 48.II Constitución de Bolivia (2009).

⁶ En términos de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) de la Organización Internacional del Trabajo, párr. 9: “La existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los *hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador*, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes” (cursivas mías).

⁷ El Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Nº 01 de lo Social), en sentencia 1155/2019 de 27 de noviembre de 2019, al analizar los fundamentos de la sentencia recurrida, por cuya virtud fue desechada la existencia de una relación de trabajo entre Glovoapp23, S.L. y uno de los mensajeros que prestó servicios en el ámbito de la empresa organizada por dicha sociedad mercantil, los calificó como “criterios básicamente formales” (considerando vigésimo tercero).

⁸ Así lo destacó, por ejemplo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en sentencia de 20 de diciembre de 2017 (caso C-434/15): “el servicio de intermediación de Uber [Systems Spain, S.L.] se basa en la selección de conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo, a los que esta sociedad proporciona una aplicación sin la cual, por un lado, estos conductores no estarían en condiciones de prestar servicios de transporte y, por el otro, las personas que desean realizar un desplazamiento urbano no podrían recurrir a los servicios de los mencionados conductores. A mayor abundamiento, Uber ejerce una influencia decisiva sobre las condiciones de las prestaciones efectuadas por estos conductores [...] Por consiguiente, debe considerarse que *este servicio de intermediación forma parte de un servicio global cuyo elemento principal es un servicio de transporte...*” (cursivas mías). En el mismo orden de ideas, en sentencia de 11 de marzo de 2015 (No. C-13-3826), emanada de la Corte del Distrito Norte de California, EE.UU. (*Douglas O’Connor et al. v. Uber Technologies, Inc.*), se señaló -con inocultable ironía- lo siguiente: “Uber diseñó un método de *software* para conectar a los conductores con los pasajeros, pero ello configura simplemente una herramienta utilizada en el contexto de su negocio principal. Uber no solo vende *software*, vende traslados. Uber *no es una compañía de tecnología* así como no lo son, por ejemplo, Yellow Cab solo porque use radios CB para despachar taxis, John Deere porque use computadoras y robots para fabricar cortacéspedes, o Domino Sugar porque use modernas técnicas de riego para cultivar su caña de azúcar” (cursivas mías).

⁹ La Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) de la Organización Internacional del Trabajo, párr. 13.a, incluye entre los indicios de la existencia de una relación de trabajo “el hecho de que el trabajo [...] implica la integración del trabajador en la organización de la empresa”.

¹⁰ La Junta Nacional de Relaciones Laborales (EE.UU.), en decisión de 27 de agosto de 2015 (Case 32-RC-109684), *Browning-Ferris Industries of California, Inc.*, define *empleadores conjuntos* como aquellos que “comparten o codeterminan aquellas materias que regulan lo esencial de los términos o condiciones de trabajo”. Recuperado de: <https://www.nlrb.gov/news-outreach/news-story/board-issues-decision-browning-ferris-industries>. En sentido análogo, el art.

detenten -en dicha órbita- el poder de organización dirección y disciplina, y del otro, aprehender y ponderar adecuadamente-como se desarrollará en la próxima sección- indicios que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo en un caso concreto.

3. Descontextualización de la subordinación

En el Derecho del Trabajo iberoamericano¹¹ las voces *subordinación*¹² y/o *dependencia*¹³⁻¹⁴ aluden al estado de sujeción del trabajador frente al poder de dirección, vigilancia y disciplina patronal¹⁵.

54 de la Ley Orgánica del Trabajo (Venezuela) de 20 de diciembre de 1990, publicada en Gaceta Oficial 4.240 Ext. de la misma fecha, atribuía status patronal tanto al intermediario como al beneficiario del servicio: “El intermediario será responsable de las obligaciones que a favor de [...los] trabajadores se derivan de la Ley y de los contratos [...] Los trabajadores contratados por intermediarios disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el *patrono beneficiario*” (cursivas mías). Finalmente, el art. 1.a del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la Organización Internacional del Trabajo prevé que “la expresión *trabajo doméstico* designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”, lo cual sugiere, desde la perspectiva que ofrece el *principio de primacía de la realidad sobre las formas o apariencias*, que la condición de empleador corresponde -pluralmente- a los integrantes del grupo familiar que se benefician del servicio ejecutado por el trabajador doméstico, independientemente de quién haya suscrito el respectivo contrato de trabajo o asumido el pago de la remuneración correspondiente.

¹¹ La universalidad de las voces *subordinación* y *dependencia* como rasgos denotativos o presupuestos de la relación de trabajo quedó de manifiesto con su previsión en el párr. 12 de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) de la Organización Internacional del Trabajo: “A los fines de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, los Miembros pueden considerar la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia”.

¹² Subordinación: arts. 9.a del Código de Trabajo (Cuba), 19 del Código del Trabajo (Nicaragua), 20 de la Ley Federal del Trabajo (México), y 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Perú).

¹³ Dependencia: arts. 22 de la Ley de Contrato de Trabajo (Argentina), 3 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (Brasil), 7 del Código del Trabajo (Chile), 18 del Código de Trabajo (Costa Rica), 8 del Código del Trabajo (Ecuador), 17 del Código de Trabajo (El Salvador), 18 del Código de Trabajo (Guatemala), 1 del Código de Trabajo (República Dominicana), y 55 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Venezuela).

¹⁴ Subordinación y/o dependencia: arts. 1.a del Decreto Supremo N° 23570 (Bolivia), 23 del Código Sustantivo de Trabajo (Colombia), 62 del Código del Trabajo (Panamá), 1° y 17° Código del Trabajo (Paraguay).

¹⁵ En la clásica formulación de Ludovico Barassi, la subordinación o dependencia se traduce en la “sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador”. Dicho estatus, precisó catorce años después el referido autor, se origina por el hecho de que el acreedor del trabajo concentra la gestión de la actividad productiva, contextualizando así la dependencia o subordinación en el ámbito de una actividad organizada por otro, por cuenta de quien se presta el servicio. Ver, Rivas, Daniel, *La subordinación. Criterio distintivo del contrato*

A los fines de reconocer la existencia de una relación de trabajo, los diversos ordenamientos jurídicos suelen confeccionar -mediante ley, jurisprudencia, concertación social, políticas corporativas, y/o doctrina^{16 17 18}

de trabajo, Facultad de Derecho de la Universidad de la República - Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1999, pp. 24 y 25.

¹⁶ La Sección 200A de la Ley de Relaciones Laborales de Sudáfrica (2002) prevé un cúmulo de indicadores de la relación de trabajo, cada uno de los cuales, debidamente acreditado, haría presumir la existencia de dicho vínculo jurídico: “a) Su manera de trabajar está sujeta al control o dirección de otra persona; b) Sus horas de trabajo están sujetas al control o dirección de otra persona; c) En caso de trabajar para una organización, forma parte de ésta; d) Ha trabajado para otra persona, en promedio, no menos de cuarenta (40) horas mensuales en los últimos tres (3) meses; e) Es económicamente dependiente de esa otra persona para la cual trabaja; f) La otra persona le suministra herramientas o equipos de trabajo propios de su oficio; y/o g) Trabaja o presta servicios a una sola persona”.

¹⁷ Por ejemplo, en España, los “indicios comunes de la nota de *dependencia* más habituales son: la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario; el desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador.” A su lado, asociados a la nota de *ajenidad*, se incluyen “la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción por parte del empresario -y no del trabajador- de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o con el público, como fijación de precios o tarifas, y la selección de clientela, o personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y su cálculo con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones” (Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección Nº 01 de lo Social, en sentencia 1155/2019 de 27 de noviembre de 2019).

En Suecia: “el interesado se compromete a ejecutar personalmente el trabajo; en la práctica realiza el trabajo él mismo; su compromiso supone una disponibilidad para realizar tareas futuras; la relación entre las partes tiene una cierta permanencia; la relación de trabajo tiene una cierta exclusividad; el interesado está sometido a órdenes o a un control de la otra parte en lo que se refiere al método, el lugar o el tiempo de trabajo; los medios de trabajo son aportados por la otra parte; los gastos profesionales están a cargo de la otra parte; el trabajo es remunerado; [y] el trabajador está en una posición económica y social equivalente a la de un asalariado” (Casas *et al*, *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo. Informe para la Comisión Europea*, Alain Supiot coordinador, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pp. 49 y 50).

En sentido análogo, en Venezuela: “forma de determinar el trabajo [...]; tiempo de trabajo y otras condiciones de trabajo [...]; forma de efectuarse el pago [...]; trabajo personal, supervisión y control disciplinario [...]; inversiones, suministro de herramientas, materiales y maquinarias [...]; asunción de ganancias o pérdidas por la persona que ejecuta el trabajo o presta el servicio; la regularidad del trabajo [...]; la exclusividad o no para la usuaria; la naturaleza jurídica del pretendido patrono [...]; de tratarse de una persona jurídica, examinar su constitución, objeto social, si es funcionalmente operativa, si cumple con cargas impositivas, realiza retenciones legales, lleva libros de contabilidad, etc. [...]; propiedad de los bienes e insumos con los cuales se verifica la prestación de servicio [...]; la naturaleza y *quantum* de la contraprestación recibida por el servicio [...]; aquellos propios de la prestación de un servicio por cuenta ajena” (Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia 489 de 13 agosto de 2002).

¹⁸ Irlanda: *Programme for Prosperity and Fairness, Employment Status Group: Code of Practice for determining employment or self-employment status of individuals*, Dublin (Irlanda), julio de 2001, actualizado en 2007: “bajo el control de otra persona a la que incumbe dar órdenes acerca de cómo, cuándo y dónde debe llevarse a cabo el trabajo; aporta sólo su trabajo; percibe una retribución fija, determinada por hora, semana o mes; no puede subcontratar el trabajo (cuando

¹⁹- catálogos de sus más reveladores indicios.

Así, por ejemplo, la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) de la Organización Internacional del Trabajo²⁰, en su párr. 13, contempla -con carácter meramente enunciativo²¹- un cúmulo de indicios de la existencia de una relación de trabajo, asociados -a la luz del principio de primacía de la realidad sobre las formas o apariencias (párr. 9)- al modo de prestación del servicio y a las prestaciones causadas:

“a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del

el trabajo pueda ser objeto de una subcontratación y sea remunerado por la persona que lo haya subcontratado, la relación entre empleador y trabajador puede ser transferida sin más); no aporta los materiales para realizar el trabajo; no aporta otras herramientas y equipos, más que los útiles de su propio oficio (pero cabe observar que el suministro de herramientas y equipo no es necesariamente por sí mismo un indicio suficiente acerca de la relación de trabajo del interesado; hay que tomar en consideración todas las circunstancias de cada caso); no se expone personalmente a ningún riesgo financiero por el hecho de realizar el trabajo; no asume ninguna responsabilidad por concepto de inversiones o gestión del negocio; carece de oportunidades para beneficiarse pecuniariamente de la correcta gestión y programación de los trabajos encargados al contratante o de la ejecución de las labores abarcadas por tales trabajos; trabaja conforme al horario que se haya establecido o con arreglo a determinado número de horas por semana o por mes; trabaja al servicio de una persona o de un negocio; se le pagan los gastos incurridos por concepto de subsistencia, o transporte, o ambos a la vez; [y] tiene derecho al pago de horas extraordinarias o a la concesión de un descanso compensatorio por ese concepto”. Oficina Internacional del Trabajo, *Informe sobre el ámbito de la relación de trabajo*, OIT, Ginebra, 2003, pp. 65-67.

¹⁹ Test de la *Unie van Zelfstandige Ondernemers* (UNIZO), organización que representa pequeñas empresas y trabajadores autónomos en Bélgica y ofrece criterios ponderados para la evaluación del grado de autonomía en la ejecución de los servicios: participación sustancial en los beneficios (13 pts.); inversiones profesionales significativas (13 puntos); responsabilidad y autoridad para decidir si mantener la compañía rentable mediante inversión en capital de equipo (13 puntos); ingreso variable sin ingreso mínimo garantizado (9 puntos); posibilidad de trabajar con varios clientes (9 puntos); presentarse a una tercera parte como una compañía (9 puntos); tener infraestructura y equipos propios (4 puntos); no estar sujeto a control/sanciones (4 puntos); libertad para comprar o fijar precios (4 puntos); organiza el propio tiempo de trabajo (9 puntos); posibilidad real de reclutar a su propio personal (9 puntos); y posibilidad de ser contratado como autónomo (4 puntos). Arturo Bronstein, *Derecho Internacional y Comparado del Trabajo. Desafíos Actuales*, OIT-Plaza y Valdés Editores, Madrid, 2010, pp. 59 y 60.

²⁰ En lo sucesivo, Recomendación 198 OIT.

²¹ Por tanto, cabría incorporar indicadores no expresamente previstos, dependiendo de la particular percepción de los rasgos prototípicos de la relación de trabajo que impere en la órbita de cada ordenamiento jurídico. Así, por ejemplo, la jurisprudencia de Suecia, Corea del Sur y Venezuela incluyen la *equivalencia de la remuneración respecto de trabajadores asalariados en ejecución de labores análogas*; el Código de Seguridad Social de Alemania prevé entre los indicadores presuntivos de la naturaleza laboral del vínculo escrutado, “*haber ejecutado ese mismo trabajo anteriormente en calidad de empleado*”; la jurisprudencia de los Países Bajos refiere al otorgamiento de *permisos por ausencia*; el Código de Práctica de Irlanda incorpora el *pago de horas extraordinarias o la concesión de un descanso compensatorio por ese concepto*; la jurisprudencia de Canadá alude a la *formación conferida al prestador de servicios*; y el Código de Buena Práctica de Sudáfrica consagra la extinción del vínculo jurídico como consecuencia de la muerte del prestador de servicios.

trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo; y

b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador²²⁻²³; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador”.

Tratándose de un catálogo de indicios -y no de presupuestos o rasgos denotativos- de la relación de trabajo resulta obvio el carácter *contingente* de estos, es decir, que pueden -o no- materializarse en una concreta relación de trabajo, dependiendo -en gran medida- de la específica organización empresarial en cuyo esfera se inserte dicho vínculo jurídico.

Por tanto, el trabajo subordinado en una clásica empresa industrial -ámbito en que se forjó aquella categoría- conjugará la mayoría -quizá la totalidad- de los indicios incorporados -por ejemplo- en el catálogo que desarrolla el párr. 13 de la Recomendación 198 OIT. En contraste, para el trabajo mediante plataformas tecnológicas -al igual que para el viejo trabajo a domicilio- suelen resultar irrelevantes o devenir atenuados los indicios de

²² En 2015 y 2017 la Organización Internacional del Trabajo encuestó a “3.500 trabajadores que residen en 75 países del mundo y que trabajan en cinco de las principales plataformas [digitales] dedicadas a la asignación de microtareas”, verificándose que “cerca de 32 por ciento de los encuestados afirmaron que el trabajo en las plataformas es su fuente primaria de ingresos”. Berg, Janine *et al*, ob.cit, pp. v, xvii y 43.

²³ La *dependencia económica* aparece como rasgo denotativo de la relación de trabajo en el art. 62 del Código del Trabajo de Panamá: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o de *dependencia económica*” (cursivas mías).

fijación de horarios²⁴, puesto de trabajo, supervisión directa, facilidades de transporte o compensación por gastos derivados de la ejecución del trabajo, entre otros.

No obstante, el vínculo laboral quedaría de manifiesto al verificarse que -en el supuesto que se comenta- el trabajador se integra en empresa ajena²⁵, organizada en torno a la plataforma tecnológica²⁶ y dirigida en los términos y condiciones que el titular determina, quedando así excluido de las medidas o estrategias de mercado que influyen sobre el precio de los bienes o servicios, privado de clientela propia, sujeto a controles algorítmicos²⁷ y

²⁴ “[N]o tiene trascendencia a estos efectos el que el trabajador no esté sometido a un régimen de jornada y horario riguroso. La no asistencia de los actores al trabajo en todos los días laborables es un mero efecto de la configuración que la empresa pretende dar al contrato para eludir la calificación de laboral, y no constituye un dato esencial para determinar su verdadera naturaleza, pues ese comportamiento empresarial, impide conocer las causas de la inasistencia, que en un contrato de trabajo debidamente regularizado se puede producir por motivos tan justificados como permisos, licencias, vacaciones, enfermedad o, incluso períodos intermedios de inactividad laboral en contratos discontinuos o a tiempo parcial [...En consecuencia,] afirmaciones tales como que el recurrente goza de libertad de horario e, incluso, puede rechazar libremente un encargo que le haya sido asignado por la aplicación informática, han de *valorarse desde la relatividad que resulta de las condiciones reales que la empresa le impone para su prestación de servicios como repartidor*. Es ella quien decide cuándo abre la aplicación en función de la demanda prevista y, por supuesto, según lo que el algoritmo haya establecido, y la alegada libertad de elegir determinada franja horaria queda notablemente matizada por el hecho de que sólo puede hacerlo dentro de aquéllas a las que tiene acceso en atención a la puntuación asignada” (cursivas mías). Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Nº 01 de lo Social), sentencia 1155/2019 de 27 de noviembre de 2019.

²⁵ A este respecto, en sentencia 77 de 11 de noviembre de 2019, a propósito de demanda incoado contra *Uber Technologies Uruguay S.A.*, el Juzgado Letrado de Trabajo de 6º Turno de Montevideo (Uruguay) destacó lo siguiente: “A situaciones como la de autos apunta la Recomendación 198 de OIT cuando indica como uno de los indicios ilustrativos de la relación de trabajo, la inserción del trabajador en la organización, independientemente de la forma y grado de dirección del trabajo. Este indicio es ni más ni menos que el resultado del actual mundo del trabajo en el que se asiste, en la mayor parte de los casos, a una nueva modalidad de subordinación, prioritariamente caracterizada por la inserción de quien presta trabajo en la estructura de la empresa [...] Entonces [el accionante] se encuentra en los términos referidos de la Recomendación 198 integrado a la organización de la empresa, no es un trabajador autónomo como se pretende endilgarle, sino un trabajador dependiente, subordinado. Todo lo que surge de la simple lectura del contrato que vincula a las partes, el cual pretende ser un simple contrato comercial, lo que como vimos por aplicación del principio de la realidad y conforme lo relataron los deponentes en autos que también se desempeñan como choferes para Uber no está determinando más que la existencia de una relación de trabajo subordinado. No podemos dejar de ver como es el espíritu de la citada Recomendación al trabajo como hecho social, dinámico, cambiante y evolutivo, existiendo como en el caso nuevas formas de organizar el trabajo aprovechando las nuevas tecnologías”.

²⁶ “Es evidente que sin [...] plataforma digital sería ilusoria la prestación de servicios por el actor, quien carece de cualquier control sobre la información facilitada a dicha herramienta, cuya programación mediante algoritmos le es ajena por completo.” Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Nº 01 de lo Social), sentencia 1155/2019 de 27 de noviembre de 2019.

²⁷ En sentencia de 13 de febrero de 2017, dictada por el Juzgado 33º del Trabajo de Belo Horizonte (Brasil), en juicio incoado por *Rodrigo Leonardo Silva v. Uber do Brasil Tecnologia*

medidas disciplinarias²⁸, y obligado -en ciertos casos- a prestar personalmente servicios, utilizar uniforme y/o exhibir símbolos de la empresa que otro dirige²⁹.

Esta conclusión podría ser rebatida destacándose -como máculas de la subordinación- que el trabajador goza de una amplísima flexibilidad para organizar su tiempo de trabajo, pudiendo incluso rechazar servicios requeridos por el titular de la plataforma tecnológica, y que, además, aporta las herramientas necesarias para la prestación del servicio, debiendo soportar los costos y riesgos asociados. Dicho argumento encaja en lo que merecería denominarse el *mito de la inmaculada subordinación*, según el cual el más mínimo lunar o mancha sobre el manto sagrado del modelo arquetípico de sumisión, forjado al calor de la revolución industrial y elevado a los altares del emergente Derecho del Trabajo, bastaría para desechar -en desprecio de la primacía de la realidad y, donde rija, de la presunción de laboralidad³⁰, la existencia de una relación de trabajo.

Ltda., se afirmó lo siguiente: “solamente el avance tecnológico de la sociedad fue capaz de crear esa inédita técnica de vigilancia de la fuerza de trabajo. Se trata de innovación de la organización *uberiana* del trabajo con potencial exponencial de reproducción y en escala global. Al fin y al cabo, ya no es necesario el control dentro de la fábrica, tampoco a la subordinación a agentes específicos o a una jornada rígida. Es mucho más eficaz y represor el control difuso, realizado por todos y por nadie. En este nuevo paradigma, los controladores, ahora, están esparcidos por la multitud de usuarios y, a la vez, se esconden en algoritmos que definen si el conductor debe o no ser sancionado, debe o no ser desechado [...]. Un control de nuevo tipo, el control algorítmico con base en plataformas y espacios virtuales constituye una realidad establecida por esa innovadora forma de organización del trabajo humano. Un control que admite la posibilidad de extinción de una relación de empleo sin la intervención humana. Lo que tenemos es un algoritmo, conjugando exclusivamente datos objetivos previamente programables, cuyo propósito es el control rígido y totalizante y con poder de decisión y que resuelve el destino laboral de un ser humano...”.

²⁸ “[E]l rechazo de un servicio puede que no esté penalizado directamente, mas sí de forma refleja, ya que ello supone que su valoración --excelencia- disminuya y, por tanto, la imposibilidad de acceder a las franjas horarias mejores y más ventajosas no sólo por razones de comodidad, sino, sobre todo, por la calidad y número de encargos a efectuar.” Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Nº 01 de lo Social), sentencia 1155/2019 de 27 de noviembre de 2019 (considerando trigésimo noveno).

²⁹ “Tampoco cabe desdeñar que en las bolsas o cajas que el [actor...] porta para transportar los productos figura siempre el logotipo, nombre y colores de la demandada, lo que contribuye a aumentar su reputación digital.” *Ibidem* (considerando trigésimo quinto).

³⁰ El párr. 11.b de la Recomendación 198 OIT destaca que, con el objetivo de “facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo”, convendría “consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios”. En el ámbito iberoamericano, dicha presunción aparece consagrada -por ejemplo- en los arts. 23 de la Ley del Contrato de Trabajo (Argentina), 8 del Código del Trabajo (Chile), 24 del Código Sustantivo del Trabajo (Colombia), 18 del Código de Trabajo (Costa Rica), 23 del Código de Trabajo (Cuba), 20 del Código de Trabajo (El Salvador), 8.1 de la Ley del Estatuto de los

Por el contrario, la contextualización de la subordinación, tomando en cuenta las características específicas de la empresa en cuyo ámbito se desenvuelve el trabajo, pone de manifiesto la impertinencia o irrelevancia de los referidos indicios de autonomía:

- De una parte, debería resultar obvio que la más relevante aportación empresarial de la plataforma tecnológica consiste, precisamente, en hilvanar una red de conductores asociados al sistema, cuya densidad espacial y temporal -para asegurar la atención de cualquier requerimiento- deviene ajustada mediante algoritmos. En otras palabras, el núcleo tecnológico de la empresa permite sustituir la clásica y rígida disponibilidad del trabajador individual por una eficiente *disponibilidad plural y difusa* de potenciales prestadores de servicios. En este contexto queda de manifiesto la impertinencia de los indicios referentes a horario, puesto de trabajo y exclusividad, y la irrelevancia del derecho a libre desconexión³¹ y rechazo a requerimientos de servicio³².
- De otro lado, el hecho de que el trabajador aporte el vehículo - generalmente, carro, motocicleta o bicicleta- y el teléfono móvil, como herramientas o instrumentos de trabajo³³, y deba además soportar los

Trabajadores (España), 21 del Código de Trabajo (Guatemala), 21 de la Ley Federal del Trabajo (México), 66 del Código de Trabajo (Panamá), 19 del Código del Trabajo (Paraguay), 12.1 del Código de Trabajo (Portugal), 15 del Código de Trabajo (República Dominicana), y 53 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Venezuela).

³¹ Como prevén los respectivos contratos, la prolongada desconexión del trabajador podría acarrear su exclusión del sistema puesto que -cabe inferir- ello incrementa las probabilidades de ineficacia del modelo de disponibilidad plural y difusa.

³² La frecuencia de tales rechazos podría afectar la calificación del conductor y, por tanto, reducir las probabilidades de escogencia preferente de futuros requerimientos de servicio. Dicha medida, como cabe inferir, sanciona conductas que atentan contra la eficacia del modelo de disponibilidad plural y difusa.

³³ Resulta inconveniente revestir de significancia el hecho de que el trabajador aporte los "útiles de su propio oficio" (*Code of Practice for determining employment or self-employment status of individuals*, Irlanda, julio de 2001, actualizado en 2007). En sentido análogo, el art. 1 de la Ley de Contratos de Trabajo (N° 55 de 2001) de Finlandia advierte que ningún servicio personal habría de excluirse de su ámbito por el solo hecho de que sean utilizados "los implementos o la maquinaria del trabajador" (Oficina Internacional del Trabajo, *La relación de trabajo: una guía anotada a la Recomendación N° 198*, Dialogue, Documento N° 18, OIT, Ginebra, 2008, p. 44). Se trata, por el contrario, de ponderar *inversiones profesionales significativas* por parte del prestador de servicios, en los términos empleados por el test UNIZO de Bélgica (Bronstein, Arturo, ob.cit., pp. 59 y 60), o herramientas y maquinarias de *alto valor*, según ha sostenido la

gastos y riesgos asociados a su mantenimiento y funcionamiento, reviste una importancia marginal si se contrasta con los elementos provistos por el titular de la empresa, esto es, entre otros, imagen, reputación, marketing, y -sobre todo- plataforma tecnológica³⁴.

En síntesis, resulta imperativo contextualizar el trabajo cuya naturaleza jurídica se pretende escrutar, delimitando la actividad empresarial en cuya esfera se desenvuelve, para -luego y sin obviar, si fuese el caso, la presunción de existencia del vínculo laboral- aprehender y ponderar -según su gravedad, concordancia y convergencia- los indicios que, en el supuesto específico, se estimen pertinentes y relevantes.

4. Dilución de la autonomía

Afrontemos una obviedad, no pocas veces obviada: la contracara de la subordinación es la autonomía; razón por la cual cada vez que se sostiene que un trabajador no presta servicios bajo subordinación y que, por tal virtud, deviene desechada la existencia de una relación de trabajo, se está afirmando -implícita e irreductiblemente- que aquel actúa en condiciones de autonomía.

Si trabajador subordinado es -como se precisó en párrafos precedentes- la persona natural que presta servicios bajo el poder de dirección, vigilancia y disciplina del titular de la empresa -a quien se adjudica

jurisprudencia del Japón (Oficina Internacional del Trabajo, *La relación de trabajo: una guía anotada a la Recomendación N° 198*, DIALOGUE, Documento N° 18, OIT, Ginebra, 2008, p. 45).

³⁴ A este respecto, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección N° 01 de lo Social), en sentencia 1155/2019 de 27 de noviembre de 2019, con ocasión del escrutinio de la naturaleza jurídica del vínculo entre GLOVOAPP23, S.L. y los recaderos que prestan servicios en el ámbito de la empresa organizada por dicha sociedad, sostuvo lo siguiente: "En cuanto a la ajenidad en los medios, su presencia en este caso resulta inobjetable. Basta con comparar, de un lado, la enorme importancia económica de la plataforma digital propiedad de la demandada que representa su marca como seña de identidad en el mercado y constituye, a su vez, su herramienta esencial de funcionamiento a través de distintas aplicaciones informáticas en relación tanto a los comercios asociados y los clientes finales o usuarios que se conectan a ella, cuanto a los recaderos que como instrumento medial contribuyen con su prestación de servicios al logro de los objetivos productivos de la empresa en el marco de su modelo de negocio y, de otro, los escasos elementos materiales, a su vez de limitado valor, que el demandante aporta, consistentes en un teléfono móvil con el que entrar en la aplicación y una motocicleta, aunque las más de las veces se trate de una bicicleta, motorizada o no".

estatus patronal-; trabajador autónomo -por contraposición- será quien preste servicios personales en la forma y con los elementos³⁵ que estime pertinentes, organizando así libremente su propia actividad³⁶.

En este orden de ideas y a título de ejemplo, la Corte Suprema de California (EE.UU.), deslastrándose del test -multifactorial- de control directo sobre la forma y medio de ejecución del servicio (test Borrello), adoptó en sentencia N° S222-732 de 30 de abril de 2018 (*Dynamex Operations West, Inc. v. The Superior Court of Los Angeles County*³⁷) el test ABC, conforme al cual solo queda desvirtuada la presunción de existencia de la relación de trabajo cuando aquel que tolera, permite o recibe los servicios personales de otro acredita -*concurrentemente*- tres elementos fácticos que evidencian su carácter autónomo o independiente: (a) ausencia de control y dirección sobre la forma y medios de ejecución del trabajo, en los términos a los que se sometería -en el contexto específico- a un trabajador subordinado o dependiente (*employee*); (b) independencia entre la naturaleza del trabajo ejecutado y el objeto de la actividad desarrollada por el contratante³⁸; y (c)

³⁵ Al *contratista* se le considera autónomo -y, por ende, no compromete la responsabilidad patronal del beneficiario- por ejecutar obras o servicios con sus propios elementos humanos, materiales e inmateriales. Por ejemplo, arts. 34.1 del Código Sustantivo del Trabajo (Colombia), 5, único aparte del Código de Trabajo (Guatemala), 89 del Código del Trabajo (Panamá), 12 del Código de Trabajo (República Dominicana), y 49 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Venezuela). Por contraposición, el *intermediario* se limita a suministrar trabajadores, evidenciando así que carece de empresa a su cargo y, por tanto, comprometiéndolo la responsabilidad patronal del beneficiario.

³⁶ El art. 1.1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (España) define al trabajador autónomo como aquella persona física que realiza de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo.

³⁷ Recuperado de: <https://cases.justia.com/california/supreme-court/2018-s222732.pdf?ts=1525107724>.

³⁸ Con el ánimo de ilustrar el alcance del criterio expuesto, en *Dynamex Operations West, Inc. v. The Superior Court of Los Angeles County* (p. 70) se ofrecen ejemplos contrastantes: si en una compañía de ventas al detal se contratase a un plomero para reparar una fuga en un baño ubicado en sus instalaciones o con un electricista externo para instalar una nueva línea eléctrica, tales servicios no forman parte del curso habitual del negocio del contratante y, por tanto, no podría considerarse que este haya tolerado o permitido que el plomero o el electricista presten servicios como trabajadores subordinados (*employees*); en cambio, si una compañía fabricante de ropa contrata costureras -que trabajan en casa- para confeccionar vestidos a partir de telas y patrones suministrados por dicha compañía y que esta luego vende a sus clientes, o cuando una panadería contrata decoradores de pasteles para trabajar regularmente en el diseño personalizado de sus pasteles, dichos servicios forman parte de la operación habitual del negocio de la contratante y, por tanto, se asume que esta toleró o permitió que tales servicios fuesen prestados como si se tratase de trabajadores subordinados (*employees*).

habitualidad del prestador del servicio en la ejecución independiente de actividades productivas de la misma naturaleza que el trabajo realizado en beneficio del contratante³⁹.

Por tanto, si median indicios de autonomía que pudiesen *-prima facie-* desacreditar la existencia de una relación de trabajo, el juzgador deberá, según la técnica imperante en el respectivo sistema jurídico, ponderarlos para determinar si desvirtúan la existencia de una relación de trabajo presunta, si fuese el caso, o si, en el supuesto contrario, privan, según su gravedad, concordancia y convergencia, sobre aquellos otros indicios que apuntalan el carácter subordinado o dependiente del servicio.

En lo que respecta al trabajo mediante plataformas tecnológicas, atendiendo a lo expuesto³⁹ en la sección anterior, los indicios relativos a la inexistencia de horario y puesto de trabajo, posibilidad de desconexión y rechazo de requerimientos, y provisión de herramientas de trabajo, una vez contextualizados, devienen impertinentes o *-por lo menos-* irrelevantes. No obstante, si *-gratia arguendi-* se insistiese en la pertinencia y relevancia de los mismos, su ponderación en ningún caso desvirtuaría una relación laboral presunta ni se impondría sobre datos fácticos tan trascendentes y reveladores como la ajenidad del trabajador en lo relativo a imagen y reputación empresarial, estrategias de mercado, fijación de precios, y conformación de una clientela, su sujeción a controles algorítmicos y medidas disciplinarias, la imperativa prestación personal del servicio, la utilización de uniformes, y/o la exhibición de símbolos propios de la empresa que otro dirige.

El déficit de autonomía resulta aún más evidente si el trabajo mediante

³⁹ Incluso, desde la perspectiva del Derecho tributario, con el objeto de simplificar el catálogo de indicios destinados a determinar la naturaleza laboral *-o no-* de la actividad desplegada por el contribuyente, se ha ensayado, como reacción al modélico test multifactorial desarrollado por el Servicio de Rentas Internas de los EE.UU., una simplificación de las circunstancias fácticas relevantes, concibiéndose incluso la verificación de un único factor *-step-back test-* basado en el análisis de la posibilidad del beneficiario o contratante de ejercer cualquier control que exceda de: (1) la determinación de una lista inicial de requerimientos acerca del resultado *-producto o servicio-* esperado, y (2) la inspección y aceptación de los bienes o servicios provistos. Ver, Harned, Karen R., Kryda, Georgine M. y Milito, Elizabeth A., «Creating a Workable Legal Standard for Defining an Independent Contractor», *The Journal of Business, Entrepreneurship & the Law*, Vol. 4, No. 1, 2010, p. 113. Recuperado de: <https://digitalcommons.pepperdine.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1055&context=jbel>.

plataformas tecnológicas es sometido a un test que evalúe ese único factor -como es el caso del test ABC, comentado en párrafo precedente- toda vez que, de un lado, se encuentra sometido a control y dirección externos sobre su forma y medios de ejecución, y del otro, existe plena identidad entre la naturaleza del servicio prestado por el trabajador y el objeto de la empresa organizada por el titular de la plataforma tecnológica.

En definitiva, el trabajo autónomo no puede concebirse como sinónimo de aquel donde la subordinación resulte opinable por omisión de algunos indicios arquetípicos (*mito de la immaculada subordinación*). La autonomía, en este contexto, refiere a la disponibilidad de elementos -humanos, materiales e inmateriales- propios y a la capacidad de conjugarlos libremente. Si tales notas no tiñen al trabajo, este deberá reputarse subordinado, sin mayor escrutinio en caso de relación de trabajo presunta o, en la hipótesis contraria, dependiendo de la ponderación de los indicios de subordinación efectivamente aprehendidos.

5. Conclusión

Si se trasciende la densa jerigonza que envuelve a las empresas organizadas mediante plataformas tecnológicas puede advertirse que en dicho ámbito se insertan trabajadores ajenos a la imagen y reputación empresarial, extraños a las estrategias de mercado, carentes de clientela propia, incapaces de fijar precio a sus servicios, sometidos a controles algorítmicos y medidas disciplinarias en la esfera de una disponibilidad plural y difusa que la nueva tecnología hilvana, aportantes tan solo de su esfuerzo personal y de herramientas básicas de trabajo -cuya importancia deviene marginal si se contrasta con la plataforma tecnológica y que, en todo caso, resultan insuficientes para revestir de autonomía la actividad desplegada-, obligados a prestar servicios personales, usar uniformes y/o exhibir símbolos de la empresa que otro organiza.

La autonomía en el contexto descrito no es más que un espejismo forjado por la combinación de factores distorsionantes de la realidad:

sinonimia entre *empleador* y *empresa*, obviando que esta es la actividad desplegada bajo el poder de organización, dirección y disciplina de aquel (*desvanecimiento de la empresa*), ponderación de indicios de existencia de la relación de trabajo al margen del específico modelo de organización empresarial (*descontextualización de la subordinación*), y equivalencia entre autonomía y endeble subordinación por déficit de algún rasgo arquetípico (*dilución de la autonomía*).

Bibliografía

- BRONSTEIN, A. (2010). *Derecho Internacional y Comparado del Trabajo. Desafíos Actuales*, OIT-Plaza y Valdés Editores, Madrid.
- HARNED, K., KRYDA, G. y MILITO, E. (2010). «Creating a Workable Legal Standard for Defining an Independent Contractor», *The Journal of Business, Entrepreneurship & the Law*, Vol. 4, No. 1.
- MORLES, A. (2000). *Curso de Derecho Mercantil*, T. I, 5ª edición, UCAB, Caracas.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2003). *Informe sobre el ámbito de la relación de trabajo*, OIT, Ginebra.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2008). *La relación de trabajo: una guía anotada a la Recomendación N° 198*, Dialogue, Documento N° 18, OIT, Ginebra.
- RIVAS, D. (1999). *La subordinación. Criterio distintivo del contrato de trabajo*, Facultad de Derecho de la Universidad de la República - Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.
- SUPIOT, A. (Coord.) (1999). *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo. Informe para la Comisión Europea*, Tirant lo Blanch, Valencia.

Recursos electrónicos

- BERG, J., FURRER, M., HARMON, E., RANI, U. y SILBERMAN, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, Ginebra. Disponible en https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_684183/lang-es/index.htm.