

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

Leonardo Elgorriaga

Publicado en La Causa Laboral, 2022

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 protectoria. 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 protectoria. 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". 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, resaltándose que esta última forma de dependencia puede no llegar necesariamente a producirse. Esto significa que la dependencia laboral, para la doctrina y jurisprudencia tradicional, comprende necesariamente 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 diferentes 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); 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/a carece 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 y 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 ganancias². 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, también tuvo la necesidad de regular y legitimar el poder disciplinario del empleador 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 Italia⁴. 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 protectora. 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 protectora. 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 los resultados del espectáculo, dando esta circunstancia la pauta de ajenidad del riesgo empresarial, 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. Es un trabajo dirigido, organizado, reglamentado, vigilado y sancionado por otro. 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 lograr mejor 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 ajenedad 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 producción¹⁵.

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 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 zapatillas¹⁶. 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, 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 informativo porque uno de los grandes cambios que se vienen produciendo es la cada vez mayor individualización del consumo

informativa 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 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 virtuales¹⁷.

El ejemplo de la industria del software nos permite darnos una idea de los cambios producidos a partir del desarrollo del capitalismo informativo en donde los bienes informativos 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 informativas 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 informativos 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 informativo con el objetivo de remarcar la urgente necesidad de una reconceptualización de las relaciones laborales, por parte de la jurisprudencia y doctrina ius laborista, para que el Derecho del Trabajo no pierda su finalidad protectora de las personas que viven de su trabajo.

Trabajadores informacionales y técnicas de control:

La expansión del capitalismo informacional 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 nuevo19. 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 empresarial 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 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 considerado²¹. 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 expuestos 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.

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”²².

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 dirección²³²⁴.

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 Nº 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 incumplimiento²⁵. 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 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 individuo²⁶. 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 trabajado 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.

1El 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

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

3Foucault, Michel: “El poder psiquiátrico”, Ed. Fondo de cultura económica, Buenos Aires, año 2007, p. 73

4Leonardo 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

5De La Cueva, Mario; “El nuevo derecho mexicano del trabajo”, Ed. Porrúa, año 1980, Tomo I, pág. 203

6Ramírez Gronda, Juan D.; en "Tratado de derecho del trabajo", dirigido por Mario L. Deveali, Ed. La Ley, año 1964, Tomo I, pág. 426

7CNAT, 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

8CNAT, Sala VI, Expte N° 8686/00, Sent. Def. N° 57.475, del 23/9/2004, "Mella, Marcela c/Helvens S.A. y otros s/despido", Boletín CNT

9CNAT, 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

10CNAT, 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

11CNAT, 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

12CNAT, 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

13CNAT, 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

14CNAT, 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

15Antunes, Ricardo: "¿Adiós al trabajo?", Ed. Herramienta, Buenos Aires, año 2003, p. 20

16Basualdo 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

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

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

19Lazarato, Mauricio; "Políticas del acontecimiento", Tinta limón ediciones, año 2006, p. 88

20Elgorriaga, 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

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

22Zukerfeld, Mariano: op. cit. p. 151

23Pereira 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>

24David, Duarte: “La economía de plataformas y las relaciones de trabajo”, Doctrina laboral y previsional Errepar n° 406, junio 2019, pág. 535

25Sentencia N° 128/19, 3/04/2019, La Ley Online, AR/JUR/4413/2019

26Foucault,

La diferencia entre retribuir su trabajo a la persona que trabaja y pagarle el precio de su fuerza de trabajo según el Código Civil y Comercial por Leonardo Elgorriaga

INTRODUCCIÓN:

El presente artículo es una versión actualizada de la ponencia presentada por este autor en las XXXI Jornadas de Derecho Laboral de la Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas, realizadas en octubre del año 2005 en Colonia del Sacramento, República Oriental del Uruguay¹. Esa ponencia tenía como título “Derecho al Plusvalor en el Código Civil Argentino” y estaba basado en el por entonces vigente art. 2569 del Código Civil.

La decisión de realizar una nueva versión de dicha ponencia se debe no sólo por el hecho de que ha entrado en vigencia un nuevo Código Civil y Comercial, sino principalmente en la necesidad de replantear la discusión sobre la forma en que se retribuye al trabajador y a la trabajadora en el actual sistema capitalista, en relación a tres ejes fundamentales que caracterizan a ese sistema: el salario, la explotación y la explotación. En ese sentido, el objetivo es replantear la tradicional concepción que se tiene sobre lo que es una retribución justa para la persona que trabaja.

La anterior ponencia comenzaba señalando que la legislación en su conjunto puede contener en muchos casos contradicciones internas, perdiendo así la coherencia por ella misma deseada. Pero tras el velo de la indeseada antinomia o del conflicto meramente normativo, la legislación expresa, en muchos casos inconscientemente, las contradicciones del propio conflicto social reinante y las de una realidad que pretende expulsar de sus resultados a la mayor parte de sus miembros.

También señalaba que el objetivo de esa ponencia era tratar una de esas contradicciones normativas, analizando y comparando dos modelos sociales opuestos presentes en cuerpos normativos distintos. Uno de esos modelos es el definido por la legislación laboral en su conjunto, el otro, el expuesto en el art. 2569 del Código Civil y su nota del codificador.

A decir verdad, ambos modelos distan mucho de ser la regulación de dos modelos opuestos como señalábamos en la anterior ponencia. En definitiva, ambos se insertan dentro de un modelo de propiedad privada de los medios de producción y de la distinción entre aquellos que lo detentan y aquellos que no. Pero la diferencia entre ambas regulaciones pasa por la diversa forma en tratar la relación del trabajador y de la trabajadora con los resultados de sus trabajos. Para la legislación laboral, el trabajador y la trabajadora han perdido todos sus derechos sobre los resultados del trabajo y su contraprestación es un salario, lo que coloca así

al trabajador y a la trabajadora decididamente en una relación de intercambio de fuerza de trabajo por salario, dando lugar a la expoliación y explotación de los mismos. En cambio, el art. 2569 del anterior Código Civil contemplaba la posibilidad de que el trabajador y la trabajadora pueden llegar a tener derecho a los resultados de su trabajo, y de no ser así, poder obtener el plusvalor logrado con el mismo, rompiendo así la relación necesaria entre expoliación y explotación.

El art. 1957 del nuevo Código Civil y Comercial que reemplaza al anterior art. 2569, introduce una modificación significativa que altera decididamente el sentido y alcance de la anterior regulación. Esta nueva regulación confirma la diferencia sustancial entre reconocer los resultados del trabajo a la persona que trabaja y pagar el valor de su fuerza de trabajo como mercancía a disposición del empleador.

En este artículo comentaremos y analizaremos entonces al art. 2569 del anterior Código Civil y al art. 1957 del nuevo Código Civil y Comercial. Pero antes debemos tratar brevemente la manera en que el sistema capitalista expolia y explota al trabajador y a la trabajadora, para de esta manera poder cotejar luego de qué forma se posicionen ambas regulaciones ante esa realidad.

EXPLOTACIÓN, EXPOLIACIÓN Y SALARIO:

No es objetivo de este artículo analizar en profundidad el proceso de expoliación y explotación del trabajador y la trabajadora en el actual sistema capitalista, sino fijar ciertas bases para poder comprender cómo se retribuye al trabajador y a la trabajadora, y las consecuencias que ello implica para la reproducción del actual sistema de dominación. Con ese objetivo, debemos primero explicar rápidamente el proceso de formación del plusvalor, a partir del cual extraeremos las nociones de expoliación, explotación y salario.

a) La forma de la explotación de la clase trabajadora:

En la obra de 1840 titulada: “¿Qué es la propiedad?”, Proudhon bosquejó un aspecto colectivo de la explotación capitalista con el famoso ejemplo del obelisco de Luxor. Denominó como “fuerza colectiva” a aquél trabajo colectivo e indivisible que no era retribuido por el empleador y, en consecuencia, era apropiado por el mismo. Decía Proudhon al respecto: “Cuando habéis pagado todas las fuerzas individuales, dejáis de pagar la fuerza colectiva; por consiguiente, siempre existe un derecho de propiedad colectiva que no habéis adquirido y que disfrutáis injustamente”². En este caso, la explotación era presentada como el resultado de la falta de retribución del aspecto colectivo del trabajo, el cual es algo distinto de la mera sumatoria de trabajos individuales y que coloca un valor propio sobre el producto.

Unos años más tarde, en su obra de 1846 titulada: “Sistema de Contradicciones Económicas o Filosofía de la Miseria”, Proudhon ampliaba su idea de explotación del trabajador, manteniendo el aspecto colectivo e indivisible del trabajo expresado en su anterior obra, pero resaltando la idea de que el trabajador y la trabajadora no sólo producen colectivamente con

su trabajo los valores necesarios para su subsistencia, sino además un valor excedente impago apropiado por el empleador. En ese sentido, concluía Proudhon en dicha obra que: “Al ocuparme del valor, he demostrado que todo trabajo debe dejar un excedente; de modo que, suponiendo que el consumo del trabajador sea siempre el mismo, su trabajo debería crear, además de su subsistencia, un capital cada vez mayor. Bajo el sistema de la propiedad, el excedente del trabajo, esencialmente colectivo, pasa todo, como la renta, al propietario”³.

Si bien en los primeros trabajos de Proudhon comenzaba a definirse una noción de explotación basado en la existencia de un trabajo excedente impago, será Marx el que divulgará y esquematizará mejor esa idea en “El Capital” de 1867 con su famosa teoría del plusvalor. Es por eso que pasaremos a explicar muy brevemente esa teoría para mostrar la forma en que es explotada la clase trabajadora dentro de cada ciclo productivo.

En primer lugar, Marx comenzaba señalando que la mercancía es la unidad compuesta de valor de uso y de valor de cambio. Como valor de uso, la mercancía es un bien destinado a satisfacer una necesidad biológico-social específica. De esta forma, los productos se distinguen y hasta se individualizan según la necesidad a la cual apuntan satisfacer, como así también el modo, el tipo y la calidad de los trabajos realizados para su creación.

Pero lo que diferencia a la mercancía del mero producto, es el hecho de que ella es portadora además de otro tipo de valor: el valor de cambio. El valor de cambio determina cuanta cantidad de otra mercancía, dineraria o no, necesitaré para obtener en el mercado la mercancía en cuestión. Si el valor de uso apunta a hacer del producto un bien específico y por ende diferenciado del resto, el valor de cambio equipara o iguala todos los productos en el mercado: toda mercancía tiene su equivalencia en tanta cantidad de otra mercancía.

El valor de cambio no sólo equipara a los productos terminados sino también a los trabajos que ellos mismo contienen. Si el valor de cambio está determinado, según Marx, por la cantidad de trabajo social medio necesario para producir la mercancía en cuestión⁴, este trabajo no es ya el trabajo específico que hacía del producto un objeto diferente, sino un trabajo abstracto medido únicamente por el tiempo de su realización y agotamiento.

Ahora bien, para Marx, el modo de producción capitalista no es sólo un sistema de producción de mercancías sino también de plusvalor. Para generar plusvalor y dar inicio el ciclo productivo, el capitalista, detentador de la mercancía dineraria originaria, debe con ella obtener en el mercado los factores objetivos y subjetivos de la producción que son también ellas mismas mercancías. Los primeros constituyen las materias primas, maquinarias, instalaciones, etc. Los factores subjetivos son la fuerza de trabajo.

La fuerza de trabajo es la propia persona del trabajador y de la trabajadora en su aspecto productivo. La misma es una mercancía porque es vendida por el propio trabajador y trabajadora para ser consumida por el capitalista y obtener la satisfacción de una necesidad: la de producir plusvalor. Este carácter de mercancía no cambia por el hecho de que su consumo esté regulado por las normas laborales, según ciertas condiciones mínimas que deban ser respetadas por el capitalista. Como toda mercancía, el trabajador y la trabajadora se ven en la necesidad de tener que vender en el mercado su fuerza de trabajo para ser consumido por

otro. De esta manera, la fuerza de trabajo contiene los dos elementos que lo definen como mercancía: tiene valor de uso y de cambio.

El valor de cambio de la fuerza de trabajo constituye la cantidad de trabajo social medio necesario para la subsistencia del trabajador⁵. La misma está determinada por el quantum necesario para satisfacer las necesidades biológico-sociales imperantes en ese momento y el estado de las reivindicaciones sociales existentes.

Una vez obtenidas los factores objetivos y subjetivos de la producción, el capitalista las pasa a consumir en el proceso productivo respetando para ello sus particulares cualidades de uso. El fin de este proceso productivo se da en el producto terminado (trabajo objetivado).

Consumidos los factores productivos en el proceso de producción, y como decía Marx: el modo capitalista de producción constituye un sistema de producción de plusvalor, el resultado a que debe llegar esta secuencia simple debe ser una cantidad de mercancía dineraria mayor a la originaria:

$D - M - D'$

En este esquema: D es la mercancía dineraria originaria (capital en potencia), M la mercancía obtenida con ella como factores del proceso productivo (objetivos y subjetivos) y D' la cantidad de mercancía dineraria obtenida por el capitalista luego del proceso productivo, la cual debe ser necesariamente mayor que la originaria.

De esta forma, podemos definir al plusvalor como ese excedente por sobre el valor originario⁶. Con este excedente, recién ahí, la mercancía dineraria originaria se transforma en capital. No sólo hemos obtenido nuevos productos o valores de uso luego del proceso de producción, sino también un mayor valor, es decir, hemos producido valor de cambio por encima del valor original.

Hasta la secuencia D - M, es decir, hasta el momento de adquirir los factores productivos, no existe plusvalor alguno. Estas mercancías son equivalentes al valor dinerario originario utilizado para adquirirlas. En el caso del par M - D', ya aparece al final de la secuencia el plusvalor pero no como resultado de la venta de los productos terminados, los cuales han sido vendidos a su valor de cambio real. Entonces, ¿qué ha sucedido en el medio?.

Lo que ha sucedido en el medio hasta dar con el producto terminado, es justamente el proceso productivo mismo que no es otra cosa que el consumo de los factores productivos adquiridos (M) de acuerdo con sus propiedades de uso específicos. Por consiguiente, la clave de ese mayor valor se encuentra en el consumo productivo de las mercancías adquiridas por el capitalista. Pero no de cualquiera de ellas, sino de aquella mercancía cuya propiedad de uso sea la de crear mayor valor, es decir: la fuerza de trabajo⁷.

Si el valor de cambio de una mercancía está dado por la cantidad de trabajo social medio necesario para producirla, el valor de los factores objetivos y subjetivos utilizados, es decir: precio y salario, deben aparecer nuevamente en el producto terminado. La única diferencia

reside en que los factores objetivos, al ser consumidos, no han agregado valor alguno al nuevo producto resultante en la fase en cuestión. Ellos aparecen constantes en el valor del producto terminado. Pero en el caso de la fuerza de trabajo, no sólo el valor utilizado para adquirirlo debe aparecer en el producto terminado, sino también el nuevo trabajo que el mismo ha puesto en el nuevo producto.

En cada fase productiva se agrega un nuevo trabajo por encima del trabajo ya objetivado en los factores productivos⁸. Este nuevo trabajo, o plus-trabajo, es justamente el que se refleja al final de cada fase productiva (fase de apropiación) como plusvalor perteneciente al capitalista. La mercancía dineraria originaria ha visto acrecentar su valor luego de este proceso transformándose así en capital. La fuerza de trabajo tiene el valor de uso cuya cualidad específica es la de producir con su consumo más valor de cambio que la que ella misma cuesta.

Si los resultados del proceso productivo pertenecen de esta manera al capitalista, el plusvalor obtenido, perteneciente también al capitalista, representa para Marx el grado exacto de explotación del trabajador y la trabajadora en cada fase productiva⁹. El plus-trabajo expresado en el plusvalor, es un trabajo realizado para el capitalista en forma exclusiva. De ella, la actividad creativa no obtiene nada. De esta manera, la tasa del plusvalor expresa la medida del aprovechamiento ajeno y de la explotación humana por parte del capital. El ciclo del aprovechamiento del trabajo ajeno se completa, mostrando a la relación de trabajo como una relación social de explotación.

b) La Explotación:

Al explicar en el apartado anterior la teoría del plusvalor de Karl Marx, hemos intentado mostrar cómo se produce la explotación del trabajador y la trabajadora en toda relación de trabajo dentro del sistema capitalista. Nos queda ahora resaltar dos aspectos de la relación de trabajo que posibilitan y constituyen los presupuestos necesarios para que esa explotación de produzca. Esos presupuestos son la explotación y el salario.

En las relaciones de producción capitalistas, los principales resultados del trabajo realizados por el trabajador y la trabajadora no les pertenecen sino que pasan a ser propiedad exclusiva del empleador. Por ese trabajo objetivado que dejan en manos del empleador, el trabajador y la trabajadora reciben un salario como contraprestación por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo. De esta manera, en toda relación de trabajo existe una explotación de los resultados logrados con el trabajo, sean estos resultados bienes materiales o inmateriales, y una retribución del trabajo en términos de precio por la fuerza de trabajo puesta a disposición del empleador.

La pérdida de los resultados del trabajo constituye una explotación si partimos de la base de que el trabajo es la causa de la propiedad sobre el producto realizado. Que la cosa les pertenezca a quienes la produjeron con su trabajo, no es un principio defendido sólo por autores pertenecientes al pensamiento socialista, sino que también ha sido expuesta por autores que forman parte del denominado liberalismo clásico, como es el caso de uno de sus padres fundadores John Locke, que dijo al respecto: "No cabe duda de que quien se sustenta

de las bellotas que recogió al pie de una encina, o de las manzanas arrancadas de los árboles del bosque, se las ha apropiado para sí mismo. Nadie pondrá en duda de que ese alimento le pertenece. Y yo pregunto: ¿en qué momento empezó a ser suyo? ¿Al digerirlo? ¿Al comerlo? ¿Al hervirlo? ¿Cuándo se lo llevó a su casa? ¿Cuando lo recogió el árbol? Es evidente que si el acto de recogerlo no hizo que le perteneciese, ninguno de los otros actos pudo darle la propiedad. El trabajo puso un sello que lo diferenció del común. El trabajo agregó a esos productos algo más de lo que había puesto la Naturaleza, madre común de todos, y, de ese modo, pasaron a pertenecerle particularmente”¹⁰.

Para Locke el trabajador ha puesto un mayor valor en la cosa producida que lo hace por ese motivo propietario de la misma. Esta idea es continuada por Proudhon, con la diferencia de para éste el trabajador no adquiere la propiedad exclusiva sobre el producto, sino un derecho de propiedad compartido con el resto de aquellos que aportaron con su trabajo en producirlo: “El trabajador conserva, aun después de haber recibido su salario, un derecho natural de propiedad sobre la cosa que ha producido”¹¹. Y agrega a continuación: “El trabajo de los obreros ha creado un valor; luego este valor es propiedad de ellos. Y como no han vendido ni permutado, el capitalista no ha podido adquirirlo”.

El capitalismo ha traído consigo la pérdida de todo derecho para el trabajador y la trabajadora de los resultados de su trabajo. Se produce así una doble expropiación por parte del capital. La primera al apropiarse violentamente de los medios materiales de producción, obligando con ello al trabajador y a la trabajadora a tener que vender su fuerza de trabajo al capitalista. La segunda, que es la renovación y actualización constante de la primera, consiste en la pérdida total de todo derecho sobre los resultados de su trabajo, que pasan a ser propiedad exclusiva del capitalista.

La pérdida de los resultados de su propia labor, ha dado lugar al fenómeno denominada como “trabajo alienado” y que consiste en ese efecto de extrañamiento que padecer el trabajador y la trabajadora respecto de su propia actividad y de los logros alcanzados con su trabajo.

La primera exposición del concepto que más tarde Marx denominaría “trabajo alienado”, fue realizado tempranamente por Hegel en su famoso pasaje dedicado a la relación dialéctica entre el señor y el siervo. El mismo aparece en su obra de 1807 “La Fenomenología del Espíritu”, en el capítulo dedicado a la Autoconciencia, es decir, a lo que se presente como la certeza de sí mismo. Para Hegel, la autoconciencia es en sí y para sí, esto significa se desarrolla tanto en la medida en que es reconocida por otra autoconciencia, como ésta es a su vez reconocida por aquella. Para ello, contraponen en la figura del siervo y del señor, lo que se presenta en un primer momento como las dos formas del ser en la lógica de Hegel: el ser en sí (para otro) y el ser para sí. Señala Hegel al respecto que: “La acción, en cuanto acatamiento de una decisión ajena, deja de ser una acción propia, en lo tocante al lado de la acción o de la voluntad. Pero para la conciencia inesencial [el trabajador] permanece aún su lado objetivo, a saber, el fruto de su trabajo y el disfrute. También esto es repudiado de sí misma por ella y, del mismo modo que renuncia a su voluntad, renuncia también a su realidad lograda en el trabajo y en el disfrute; renuncia a ella, en parte como la verdad alcanzada de su independencia autoconsciente –en cuanto se mueve como algo totalmente ajeno, que le sugiere la representación y le habla en el lenguaje de lo que carece de sentido- y, en parte, como

propiedad externa, al ceder algo de la posesión adquirida por medio del trabajo y en parte, finalmente, renuncia al goce ya logrado, al prohibírsele totalmente de nuevo la abstinencia y la mortificación”¹².

Finalmente, Hegel concluye diciendo: “A través de estos momentos, primero el de la renuncia a su propia decisión, luego de la renuncia a la propiedad y al goce y, por último, el momento positivo de la realización de algo que no comprende, se priva en verdad y plenamente de la conciencia de la libertad interior y exterior, de la realidad como ser para sí; tiene la certeza de haberse enajenado en verdad de su yo, y de haber convertido su autoconciencia inmediata en una cosa”.

De esta manera, en los albores mismos del modo capitalista de producción, Hegel denuncia por primera vez la desrealización del trabajador en las relaciones capitalistas de producción, presentando a éstas como la enajenación de la propia actividad y el extrañamiento del trabajador respecto de la realidad en que habita.

Luego de los primeros ensayos realizados por Hegel, Marx retoma en sus escritos de juventud el análisis lo que denominará “trabajo alienado”. Para desarrollar este concepto, Marx presupone, al igual que Hegel, uno de los aspectos esenciales al modo capitalista de producción, a saber: la propiedad del empleador sobre los resultados del trabajo ajeno. Esto implica, asimismo, que el trabajador no es el propietario de los resultados de su propia actividad, perdiendo con ello toda injerencia sobre el mismo.

En ese sentido, Marx comienza señalando que: “...el objeto que produce el trabajo, su producto, se enfrenta al trabajador como un ser ajeno, como una fuerza independiente del productor. El producto del trabajo es el trabajo que se ha fijado, que se ha materializado en un objeto, es la objetivación del trabajo. La realización del trabajo es su objetivación. Esta realización del trabajo aparece, a nivel de la economía política, como desrealización del trabajador; la objetivación, como pérdida del objeto y como sometimiento servil a él; la apropiación, como alienación, como enajenación”¹³.

De esta forma, la ajenidad de la realidad lograda en el trabajo, su independencia y alienación, implican para Marx la pérdida y enajenación de la propia capacidad productiva del trabajador. El extrañamiento que implica la alienación del trabajo, es un doble extrañamiento: por un lado, extrañamiento de la realidad lograda en el trabajo la cual se presenta como una fuerza ajena, independiente y hostil; y por el otro, extrañamiento de su propia capacidad y de su presencia como sujeto activo en el mundo. Esta situación marca para Marx al fenómeno del trabajo alienado como un desfasaje en la relación persona-mundo, en donde el primero no logra comprender su papel activo en la realización del segundo¹⁴. En efecto, si la persona construye y transforma su propia realidad inmediata por medio del trabajo, el desconocimiento de esa realidad como propia, lleva al trabajador a desconocer su posición activa en el mundo que él mismo crea y altera, y a desconocer también su papel en la historia de la que él mismo forma parte.

Lo interesante del análisis de Marx es que completa con el desarrollo del concepto de trabajo alienado, el círculo iniciado de la autoconciencia y reconocimiento del propio trabajador. El trabajador no sólo enajena su trabajo ya realizado y su actividad creativa misma, sino que

también se enajena con ello a sí mismo. Si la propia actividad junto con sus resultados no les pertenece, el trabajador enajena en definitiva su propia vida al entregar su capacidad hecha objeto. Si el trabajador sólo puede contemplarse a sí mismo en la realidad por él creada, la ajenidad de esa realidad como una fuerza independiente, representa la ajenidad y extrañamiento de sí mismo en el trabajo.

Hemos realizado una breve exposición de uno de los aspectos característicos al modo capitalista de producción, que es la explotación del trabajador y de la trabajadora. Este aspecto significa que los principales resultados de su trabajo no les pertenecen pasando a ser propiedad exclusiva del capitalista. El mismo no sólo trae como consecuencia fenómenos tales como el extrañamiento propio al trabajo alienado antes analizado, sino que también es uno de los presupuestos básicos para la explotación del trabajador y la trabajadora según hemos visto al tratar la teoría del plusvalor. El trabajador y la trabajadora no obtienen los resultados de sus trabajos sino que reciben a cambio un salario por haber vendido su fuerza de trabajo al capitalista. De esta manera, la explotación se presenta como un presupuesto necesario para lograr la explotación del trabajador y de la trabajadora. De lo contrario, si recibieran el resultado íntegro de su trabajo, no existiría explotación posible o, al menos, debería éste producirse mediante procedimientos bien diferentes a los que tradicionalmente se emplean en el sistema capitalista.

Pasaremos a continuación a analizar el otro elemento necesario para terminar de completar el círculo de la explotación capitalista que es el salario y sus características.

c) La ley bronce de los salarios:

La “Ley de hierro de los sueldos” es el título de una publicación realizada en el año 1817 por el economista clásico David Ricardo. La misma generó una gran repercusión y varios años después tuvo su versión dentro del campo socialista en la obra de Ferdinand Lassalle, que en 1863 publicó la “Ley de bronce económica”. De esta manera, surge una teoría que sería conocida popularmente con el nombre de “Ley de bronce de los salarios”. Desde muy diferentes perspectivas y argumentaciones, Ricardo y Lassalle plantean en sus respectivas obras una suerte de ley natural de los salarios el cual plantea que, a mediano o largo plazo, el salario real siempre tiende a llegar a los niveles mínimos de subsistencia del trabajador y de la trabajadora.

Esta ley ha tenido numerosas críticas por lo categórico de sus conclusiones, desalentando la posibilidad de que las luchas obreras puedan elevar y mantener los salarios en niveles superiores al de una mera subsistencia, como ha sucedido también con la aplicación de políticas económicas keynesianas durante los denominados Estados de Bienestar. Pero aun aceptando esas críticas, las mismas dejan intacto un presupuesto de la ley de bronce de los salarios y es el hecho de que la remuneración está generalmente relacionada con la subsistencia de la persona que trabaja y su familia. Sea que estamos hablando de una subsistencia mínima o una en la cual comprenda un abanico mayor de necesidades, el salario y la lucha en torno a su determinación está principalmente relacionada con la subsistencia del

trabajador y la trabajadora, y en menor medida, con el valor real de los resultados de su trabajo.

El carácter alimentario del salario ha terminado de definir su naturaleza y la medida de la denominada dignidad humana. En efecto, podemos citar como ejemplo al art. 7 inc. a) punto ii) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que reconoce el derecho a una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: "Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto". Sobre la base de esta cláusula del PIDESC, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha dicho en el fallo "ATE 2" sobre la naturaleza del salario que: "...el salario es el medio por el cual el trabajador "se gana la vida" (ps. 2055/2056). Dato elemental, por cierto, pero de esencial relevancia para esta litis, toda vez que constituye el eje mayor para esclarecerla. En efecto, la expresión entrecomillada, no por su sencillez, deja de ser más que elocuente para mostrar la directa e indisoluble atadura que une a la remuneración con la vida misma de un empleado y, regularmente, de su familia (v.gr. PIDESC, arto 7.a.ii). Ganarse la vida es obtener, como mínimo, lo necesario para acceder a la salud; a la educación; a la cultura; a un nivel de vida adecuado, lo cual incluye, inter alia, alimento adecuado, vivienda adecuada y vestido adecuado; al descanso, entre muchos otros bienes del terreno de los derechos humanos económicos, sociales y culturales"¹⁵.

Es verdad que tales referencias hacen alusión a un salario mínimo y no descartan otros parámetros para fijar su cuantía. Pero tales expresiones, que relacionan tan directamente a la vida misma del trabajador y de la trabajadora con la esencia misma de su remuneración, terminan de fijar la idea de que el salario, como expresión del valor de cambio de la fuerza de trabajo, constituye la cantidad de trabajo social medio necesario para la subsistencia del trabajador y de la trabajadora, como hacía referencia Marx a la hora de explicar el concepto de plusvalor. Conceptos tales como "costo de vida", "canasta básica", "índices de precios", "tendencias inflacionarias", etc., con los que tradicionalmente se relacionan la mayor parte de las instancias de discusión sobre la fijación de salarios, terminan de mostrar la idea de que el salario se relaciona más con la subsistencia del trabajador y la trabajadora que con el valor de los resultados de su trabajo. Como dice textualmente el fallo de la Corte antes citado, la remuneración se une con la vida misma de un empleado y su familia, siendo el medio por el cual "se gana la vida".

Como decíamos, todas esas referencias hacen alusión a un salario mínimo y no descartan otras pautas para su determinación. Es posible que ese salario mínimo se vea complementado con otras pautas remunerativas como pueden ser premios por objetivos, comisiones, participación en las ganancias, etc., que pueden parecer que se acercan un poco más al valor real de los frutos de su trabajo. Sin embargo, los mismos no dejan de ser formas complementarias de fijar la remuneración, reducidas a determinados grupos de trabajadores y trabajadoras, que apuntan más a estimular el rendimiento laboral que ha relacionar el salario con el valor real de los resultados del trabajo. Son formas de relacionar de algún modo el salario con el rendimiento demostrado, pero no dejan de ser meros estímulos para lograr la auto-explotación del trabajador y la trabajadora en la búsqueda de mejorar sus ingresos.

Se puede decir que la verdadera ley de bronce de los salarios es el hecho de que los mismos, necesariamente, deben tener un valor menor al valor real de los resultados de su trabajo, posibilitando así la explotación de la clase que trabaja. La principal forma de eludir y desligar el valor de los salarios con el valor de los resultados logrados con el trabajo, ha sido el de presentar al valor de la fuerza de trabajo como aquél necesario para la subsistencia del trabajador y la trabajadora. Esta idea se ve reforzada y justificada desde el plano ético-jurídico con la idea de una dignidad que no cuestiona y tolera la explotación de la persona que trabaja, siempre y cuando se respeten ciertos estándares mínimos de subsistencia y de condiciones de trabajo. Esta idea de dignidad puede resultar igualmente cuestionadora del actual sistema de explotación, si consideramos el hecho de que, en el actual momento de la lucha de clases, la mayor parte de las personas que trabajan no consiguen con sus salarios asegurar siquiera la satisfacción de sus necesidades más elementales. Pero esta realidad no quita el hecho de que el salario, por su propia naturaleza como retribución de la fuerza de trabajo dentro del sistema capitalista de producción, no expresa el valor real de los resultados del trabajo sino uno mucho menor y que posibilita así la explotación del capital sobre el trabajador y la trabajadora.

Lo que nos interesa concluir en este punto del artículo es que, la expoliación de los resultados del trabajo y el salario como contraprestación de la fuerza de trabajo, son los presupuestos básicos para la explotación de la persona que trabaja en el sistema capitalista de producción. La no pertenencia de la realidad lograda en el trabajo y su sustitución por un salario con un valor necesariamente inferior al valor puesto con su trabajo, son las bases para la explotación del trabajador y de la trabajadora en el actual sistema de dominación. Veremos a continuación que el art. 2569 del anterior Código Civil presenta, al menos como una opción, la ruptura de esos dos presupuestos y otra forma de entender la retribución del trabajador y la trabajadora.

LA ESPECIFICACIÓN O TRANSFORMACIÓN EN EL ANTERIOR CÓDIGO CIVIL:

El art. 2569 del anterior Código Civil se encontraba en el Libro Tercero dedicado a “Los Derechos Reales”, Título V sobre “Del Dominio de las Cosas y de los Modos de Adquirirlo”, Capítulo II “De la Especificación o Transformación”. El mismo regulaba un modo particular de adquirir el dominio sobre una cosa denominado “especificación” o “transformación”.

La definición legal de la especificación o transformación se encontraba en el art. 2567 del C.C, el cual decía: “Adquiérese el dominio por la transformación o especificación, cuando alguien por su trabajo, hace un objeto nuevo con la materia de otro, con la intención de apropiárselo”.

Según esta definición, la especificación o transformación requiere: 1) La realización de trabajos con la materia de otro; 2) Creación de un objeto nuevo; y 3) Intención por parte del especificante de adquirir la propiedad de ese nuevo objeto.

Independientemente del tercer elemento que sería el denominado “animus domini”, a simple vista la figura de la especificación se asemeja muy evidentemente a cualquier relación de trabajo, en donde el trabajador y la trabajadora crean nuevos objetos con medios de producción que le pertenecen a su empleador. Parecería que la relación de trabajo no es vista como un modo de adquirir el dominio por medio del trabajo porque falta ese “animus domini”

que colocaría el conflicto en el plano de la propiedad sobre los resultados del trabajo. En la especificación o transformación la situación es similar a la relación de trabajo pero, en este caso, aparece el conflicto en términos de a quién pertenecen los resultados del trabajo.

Los arts. 2568 y 2570 del C.C. se dedicaban al supuesto de la especificación de buena fe que es aquél en el cual el especificador/transformador ignora que los materiales son ajenos. Este supuesto de especificación no nos interesa ya que se refiere un supuesto muy excepcional y que lo aleja de la relación de trabajo, en donde claramente el trabajador y la trabajadora saben que los medios de producción son ajenos.

El supuesto de especificación que nos interesa es el del art. 2569 del C.C., que trataba de la especificación de mala fe que es aquél en el cual el especificante/transformador sabe o debería saber que los materiales son ajenos. Este supuesto amplía su aplicabilidad y se relaciona claramente con las modernas relaciones laborales en donde está presente tal conocimiento.

El art. 2569 del C.C. establecía que: “Si la transformación se hizo de mala fe, sabiendo o debiendo saber el transformador que la cosa era ajena, y fuera imposible reducirla a su forma anterior, el dueño de la materia tendrá derecho a ser indemnizado de todo daño, y a la acción criminal a que hubiera lugar, si no prefiriese tener la cosa en su nueva forma, pagando al transformador el mayor valor que hubiese tomado por ella”.

De esta manera, ante un caso de especificación de mala fe en donde la nueva cosa no puede ser reducida a su forma anterior, el artículo en cuestión concedía al propietario de los materiales dos opciones: 1) El derecho a ser indemnizado por todo daño más la acción criminal que corresponda; 2) El derecho a la nueva cosa pagando su mayor valor al especificante/transformador.

En la primera opción, el nuevo objeto es propiedad del especificante/transformador, siendo por ello el verdadero supuesto de adquisición del dominio por especificación-transformación, teniendo el propietario derecho sólo a ser indemnizado por todo daño. Esta indemnización, con base en los verdaderos daños ocasionados al mismo, debería contemplar el valor de los materiales utilizados que sería lo perdido por éste como consecuencia de la transformación de mala fe. En lo que respecta a la acción criminal a la cual se refiere el art. 2569 del C.C., no existe en el Código Penal un tipo penal específico para este supuesto, por lo que dependerá de las particularidades del caso si existe la posibilidad de que sea encuadrado o no en algún tipo penal de los actualmente vigentes.

La segunda opción del propietario es la de retener la propiedad la cosa nueva, siendo en consecuencia éste el que adquiere en este caso la propiedad por especificación pero, esta vez, por especificación ajena. En este caso, el propietario, si es que quiere retener para sí la nueva cosa, debe abonar al especificante/transformador el mayor valor alcanzado por la cosa como producto de su trabajo objetivado en ella.

A diferencia de cualquier relación de trabajo propia del sistema capitalista de producción, el art. 2569 del C.C. contemplaba la posibilidad de que el especificante/transformador adquiera la propiedad de la cosa que ha producido con su trabajo o, en cambio, sea retribuido con el

mayor valor puesto en la cosa con su trabajo. En el primer caso, no existiría expoliación como rasgo típico de las relaciones capitalistas de producción ya que el trabajador y la trabajadora conservarían el producto de su trabajo. En cambio, en el segundo caso, sí existiría expoliación del especificante/transformador pero recibiría a cambio el mayor valor puesto en el nuevo objeto, descartando la posibilidad de que sea explotado con la entrega de un valor inferior a su trabajo, como sería en el caso de que se le abone un salario.

Si analizamos detenidamente ambas opciones brindadas al propietario por el art. 2569 del C.C., todas ellas, directa o indirectamente, brindan la posibilidad que el especificante/transformador no sea explotado y reciba íntegramente al mayor valor puesto en la cosa que ha creado con su trabajo. En efecto, si el propietario elige entregar la nueva cosa al especificante/transformador, su derecho se limitará al resarcimiento del valor de los materiales utilizados, conservando igualmente el especificante/transformador el mayor valor que ha puesto en la misma. Por el contrario, si el propietario elige la segunda opción, será éste el propietario de la nueva cosa pero deberá abonar al especificante/transformador el mayor valor que éste puso en la cosa con su trabajo. Las dos opciones llevan a resultados económicos equivalentes: el propietario obtendrá el valor equivalente a los materiales utilizados y el especificador/transformador obtendrá el mayor valor puesto en la cosa con su trabajo. En las dos opciones no existe explotación del trabajo ajeno, obteniendo el especificante/transformador íntegramente el mayor valor que puso sobre la cosa con su trabajo, impidiendo que el propietario se apropie de un plusvalor mediante la entrega de una retribución salarial inferior a ese mayor valor.

Esta interpretación del art. 2569 del C.C. que hemos realizado, se ve reforzada con total claridad con la nota de Vélez Sarsfield realizada para dicho artículo. En efecto, el codificador en su nota a dicho artículo, señala que ha intentado apartarse de las soluciones brindadas por otras legislaciones, como era el caso del derecho romano y el derecho de las Partidas, dando a la especificación de mala fe una solución distinta extraída de un sentido de equidad y de principios morales. En dicha nota, Vélez Sarsfield, luego de citar fuentes romanas, señala: “Pero siguiendo estrictamente estos principios, se llegaría en algunos casos a la injusticia. La equidad es la que debe dirigir la resolución de los jueces. El derecho romano y el derecho de las Partidas no daban ninguna indemnización al especificante de mala fe. Nosotros no le concedemos el derecho sino al mayor valor que hubiese adquirido la cosa por su trabajo, por el principio moral que nadie debe enriquecerse con el trabajo ajeno”.

No deja de sorprender estas expresiones en un Código y de un codificador fiel a las ideas liberales de la burguesía clásica por entonces imperantes. Pero lo cierto es que el art. 2569 del C.C. sienta como regla el derecho al mayor valor por parte del especificante/transformador, bajo el principio rector de que nadie puede enriquecerse con el trabajo ajeno. La prohibición de la explotación del trabajo ajeno quedaba de esta manera establecida legalmente desde la segunda mitad del siglo XIX, sin que nadie haya medido sus alcances y consecuencias para la forma capitalista de producción.

LA TRANSFORMACIÓN EN EL NUEVO CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL:

En el nuevo Código Civil y Comercial la regulación de la transformación como modo de adquisición del dominio, se encuentra en el art. 1957 que forma parte del Título III “Del dominio”, Capítulo 2 “Modos especiales de adquisición del dominio”, Sección 4ª “Transformación y accesión de cosas muebles”. Esta nueva regulación de la transformación incorpora una nueva opción a favor del propietario de los materiales que no prevista en el art. 2569 del C.C., alterando de manera significativa el sentido y alcance que tenía la anterior regulación.

Dejando a un lado el caso poco probable de la transformación de buena fe, el art. 1957 del C.C.C establece para el caso de la transformación de mala fe: “Si la transformación se hace de mala fe, el dueño de la materia tiene derecho a ser indemnizado de todo daño, si no prefiere tener la cosa en su nueva forma; en este caso debe pagar al transformador su trabajo o el mayor valor que haya adquirido la cosa, a su elección”.

Se puede apreciar que el art. 1957 del C.C.C. se asemeja a la regulación de este instituto realizada por el art. 2569 del C.C., pero incorpora una nueva opción para el caso en que el dueño de los materiales prefiera quedarse con la cosa nueva. Esta nueva opción es la de pagarle al transformador su trabajo en vez de pagarle el mayor valor que haya adquirido la cosa como consecuencia de su trabajo. El dueño de los materiales en ese caso puede optar ahora por esas dos alternativas, situación que no sucedía en la anterior regulación que sólo establecía que debía pagar el mayor valor si prefería quedarse con la nueva cosa.

Esta modificación que incorpora el nuevo Código Civil y Comercial resulta sumamente llamativa porque plantea, en forma clara y contundente, que pagar el trabajo es algo distinto que pagar el mayor valor que el trabajo incorporó en la cosa producida. Establece así un corte definitivo entre la venta de la fuerza de trabajo y los resultados obtenidos por la utilización de esa fuerza de trabajo, al menos en lo que a la retribución de ambos significa.

En efecto, el art. 1957 del C.C.C. no aclara a qué se refiere con “pagar al transformador su trabajo”. Sabemos que no puede ser retribuirle el mayor valor puesto en la cosa porque ello se plantea como un supuesto diferente, como otra alternativa para el dueño de los materiales. Entonces, ¿qué significa pagar su trabajo? ¿es pagarle un salario?. Esto no lo aclara, pero es evidente que debe referirse a una contraprestación salarial, típica forma de retribuir al trabajador y a la trabajadora en el modo capitalista de producción. Lo hace de una manera sumamente inapropiada porque si fuera pagar “su trabajo”, entendido éste como trabajo ya realizado que se fijó en un producto o resultado, debería estar refiriéndose justamente al mayor valor que incorporó con “su trabajo” en la cosa. Pero como dijimos, se trata de un supuesto diferente al de pagar el mayor valor que puso el trabajo, por lo tanto, no queda otra alternativa que interpretar tal expresión, no como la retribución del trabajo, sino como la retribución de la fuerza de trabajo puesta a disposición por el transformador. En resumen: se trata esta nueva opción de pagarle al transformador un salario como precio de la fuerza de trabajo utilizada por el propietario de los materiales para adquirir, por transformación ajena, una nueva cosa.

Habíamos concluido anteriormente que el salario, en el modo capitalista de producción, se relaciona principalmente con la subsistencia del trabajador y de la trabajadora, y en menor medida, con los resultados concretos de su trabajo. Esta afirmación viene a ser confirmada por

el nuevo art. 1957 del C.C.C., el cual opone con total claridad la diferenciación entre pagar lo que realmente vale el trabajo en términos de los beneficios producidos por el mismo y lo que es pagar el valor de la fuerza de trabajo. En el primer caso, el valor del trabajo se lo mide en términos del mayor valor que incorporó el mismo a la cosa. En el segundo, la fuerza de trabajo vale lo que resulte necesario para la subsistencia del transformador y su familia.

Esta nueva opción a favor del propietario que introduce el nuevo art. 1957 del C.C.C., convierte a la figura de la transformación en una típica relación de trabajo con todos los elementos analizados anteriormente. El propietario se queda con la nueva cosa y el transformador sólo con un salario, perdiendo éste último, no sólo al producto de su trabajo, sino también el poder reclamar para sí el mayor valor puesto en la cosa. Se encuentran así reunidos todos los elementos: expoliación, salario y explotación. Los dos sujetos que se enfrentan en la transformación: transformador/a y propietario/a, pasan a ser ahora trabajador/a y empleador/a respectivamente, las dos clases presentes en cualquier relación capitalista de producción. El transformador se ha convertido así él mismo en una mercancía: en fuerza de trabajo.

El anterior art. 2569 del C.C. sólo brindaba dos opciones al propietario, ambas de las cuales impedía que el transformador sea explotado. Sea que conserve la nueva cosa pagando el valor de los materiales al propietario o perdiendo la misma pero recibiendo íntegramente el mayor valor puesto con su trabajo, el transformador no podía ser explotado por el propietario. Ahora, el nuevo art. 1957 del C.C.C. viene a enderezar las cosas y ponerles dentro del carril de la explotación del trabajo ajeno. Y es sumamente curioso que eso lo haga introduciendo simplemente la figura del trabajo asalariado. El instituto del salario en su carácter de precio de la fuerza de trabajo, pasa de esta forma a romper el derecho exclusivo que antes preveía la norma para trabajador/a de poder obtener el valor total que representa su trabajo en términos de beneficios obtenidos por el mismo.

La equidad y el principio moral que afirma que nadie debe enriquecerse con el trabajo ajeno, eran lo que había inspirado a Vélez Sarsfield a reconocerle al transformador el derecho al mayor valor que adquirió la cosa según su nota al art. 2569 del C.C. Ahora nos preguntamos, qué inspiró a los autores del nuevo Código Civil y Comercial el brindar la posibilidad de quitarle ese derecho al transformador. ¿La posibilidad para el propietario de enriquecerse con el trabajo ajeno?. Es evidente el sentido regresivo de la reforma del instituto de la transformación como modo de adquirir el dominio, la cual apunta claramente a intentar vaciar de significado la anterior regulación que impedía la posibilidad de que el propietario se beneficiara del trabajo del transformador. Es una reforma que busca encauzar la regulación de este instituto tras la senda de la explotación del trabajador y de la trabajadora.

CONCLUSIÓN:

El principal objetivo de este trabajo no era tratar una figura jurídica de difícil aplicación práctica como es la figura de la especificación o transformación. Lo que nos interesa es

mostrar, por medio de una curiosa regulación de un modo particular de adquirir el dominio, la injusticia ínsita del trabajo asalariado que, lejos de retribuir equitativamente lo que el trabajo realmente representa, forma parte de las bases fundamentales para la explotación del trabajo ajeno.

La regulación de la especificación o transformación por parte del anterior Código Civil, trataba claramente de lo que significa retribuir equitativamente a la persona que trabaja, sea posibilitando que el trabajador o trabajadora conserve la cosa creada con su trabajo pagando sólo el valor de los materiales al propietario/a, como percibiendo en su totalidad el mayor valor que puso en la cosa con su trabajo. En los dos casos no existe la posibilidad de que el propietario se beneficie del trabajo ajeno, injusticia ésta que trató de evitar el codificador según lo indicó en su nota al art. 2569 del C.C.

El nuevo Código Civil y Comercial mantuvo ambas opciones pero agregó una nueva que altera completamente el sentido y finalidad que tenía la anterior regulación. Le bastó así con introducir la figura del trabajo asalariado para que la explotación del trabajo ingrese con toda su dimensión en la regulación de un instituto que antes intentaba evitarlo. Esta nueva opción trajo consigo a las bases fundamentales para la explotación del trabajador y de la trabajadora, trajo juntos a la expoliación y al trabajo asalariado.

El objetivo es entonces mostrar otra forma de retribuir al trabajador y a la trabajadora, no como mercancía y fuerza de trabajo puesta a disposición de otro, sino tomando en consideración lo que realmente vale su trabajo. El viejo art. 2569 del C.C. y la nota de Vélez creemos dio en la llaga del asunto. El nuevo art. 1957 también lo hizo aunque haya tenido un sentido regresivo, porque vino a mostrar claramente la diferencia entre pagar el valor del trabajo y pagar el valor de la fuerza de trabajo. La diferencia entre devolverle el valor de su trabajo a una persona o comprarlo como mercancía.

1Elgorriaga, Leonardo: “Derecho al plusvalor en el Código Civil Argentino”, ponencia presentada en las XXXI Jornadas de Derecho Laboral de la Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas, realizadas en Colonia del Sacramento, República Oriental del Uruguay; el 27, 28 y 29 de octubre de 2005.

2Proudhon, Pierre Joseph: “¿Qué es la propiedad?”, Ed. Libro de Anarres, año 2005, pág. 103

3Proudhon, Pierre Joseph: "Sistema de Contradicciones Económicas o Filosofía de la Miseria", Octava Época, Cap. IV, pág. 358

4Marx, Karl: "El Capital"; Ed. Siglo XXI, año 2002, Tomo I, pág. 52

5Op. cit. pág. 207

6Op. cit. pág. 184

7Op. cit. pág. 203

8Op. cit. pág. 241

9Op. cit. pág. 262

10Locke, John: "Ensayo sobre el gobierno civil", Ed. Coleccionables SA, año 2002, pág. 36

11Proudhon, Pierre Joseph: op. cit. pág. 98

12Hegel, G. W. F.: "Fenomenología del Espíritu", Ed. Fondo de Cultura Económica, año 1966, pág. 137

13Marx, Karl: "Manuscritos Económicos y Filosóficos de 1844", Ed. Colihue, Año 2004, pág. 106

14Fromm, Erich: "Marx y su Concepto del Hombre", Ed. Fondo de Cultura Económica, Año 1987, pág. 55

15CSJN, "Asociación de Trabajadores del Estado s/acción de inconstitucionalidad", 18/06/2013, Fallos: 336:672

Imagen: *Sin Título*, Josefina Robirosa, 1968. Michel; op. cit. p. 98