UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

El concepto de "Relación Laboral" como costumbre internacional de los miembros de la OIT frente a las "formas de trabajo no estandarizado" de la economía Colaborativa

Javier Antonio Silva Monroy

Universidad Nacional de Colombia
Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales
Bogotá D.C., Colombia
Año 2023

El concepto de "Relación Laboral" como costumbre internacional de los miembros de la OIT frente a las "formas de trabajo no estandarizado" de la economía Colaborativa

Javier Antonio Silva Monroy

Trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de:

Magister en Derecho Laboral y de la Seguridad Social

Carlos Alberto Cortes Riaño

Universidad Nacional de Colombia
Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales
Bogotá D.C., Colombia
Año 2023

A Antonio, Gloria, Claudia, y Martín.

Declaración de obra original

Yo declaro lo siguiente:

He leído el Acuerdo 035 de 2003 del Consejo Académico de la Universidad Nacional. «Reglamento sobre propiedad intelectual» y la Normatividad Nacional relacionada al respeto de los derechos de autor. Esta disertación representa mi trabajo original, excepto donde he reconocido las ideas, las palabras, o materiales de otros autores.

Cuando se han presentado ideas o palabras de otros autores en esta disertación, he realizado su respectivo reconocimiento aplicando correctamente los esquemas de citas y referencias bibliográficas en el estilo requerido.

He obtenido el permiso del autor o editor para incluir cualquier material con derechos de autor (por ejemplo, tablas, figuras, instrumentos de encuesta o grandes porciones de texto).

Por último, he sometido esta disertación a la herramienta de integridad académica, definida por la universidad.

Javier Antonio Silva M.

Javier Antonio Silva Monroy
Fecha 09/03/2023

Agradecimientos

Agradezco a Jorge Mario Rodríguez, por su apoyo y revisión constante. Al profesor Carlos Alberto Cortez Riaño, por guiarme en la labor de compaginar un estudio de Derecho Internacional Público con los retos existenciales del Derecho del Trabajo en el entorno digital.

Resumen

El concepto de "Relación Laboral" como costumbre internacional de los miembros de la OIT frente a las "formas de trabajo no estandarizado" de la economía Colaborativa

Con el propósito de identificar los eventos en los que se debe aplicar la regulación del *Derecho del Trabajo,* La Organización Internacional del Trabajo ha establecido a la *Relación Laboral* como la institución definitoria para delimitar el espectro de aplicación de los Estándares Internacionales del Trabajo en las interacciones económicas entre el capital y el trabajo.

Los modelos de contratación de mano de obra surgidos en las economías colaborativas se constituyen como un caso paradigmático que evidencia los problemas de aplicación de los *Estándares Internacionales del Trabajo* en los Estados Nacionales que basan el concepto de *Relación Laboral* en el criterio de subordinación.

Con el propósito de solucionar este problema de implementación, en el año 2006 la Conferencia Internacional del Trabajo expidió la recomendación 198, que define diversos indicios para establecer la existencia de una *Relación Laboral*. Al carecer este instrumento de un carácter vinculante, el principio de *Dependencia Económica* ha sido utilizado para establecer relaciones laborales no subordinadas. Teniendo presente lo anterior, el presente documento pretende estudiar si el principio de *Dependencia Económica* puede constituirse como un Principio General del Derecho Internacional del Trabajo. Para ello, se aplicará el test elaborado por *Comisión de Derecho Internacional* de las Naciones Unidas sobre la materia, lo que conllevará el estudio de la *Dependencia Económica* en las principales familias jurídicas.

Palabras clave: (Organización Internacional del Trabajo, Recomendación No. 198, Relación Laboral, Dependencia Económica, Principio General del Derecho).

Abstract

Elements of discussion on Economic Dependency as a General Principle of International Labor Law to determine the existence of a Employment Relationship *

In order to identify the events in which the regulation of Labor Law must be applied, the International Labor Organization has established the Employment Relationship as the defining institution to delimit the spectrum of application of International Labor Standards in the economic interactions between capital and labor.

The labor contracting models that have emerged in the collaborative economies constitute a paradigmatic case that evidences the problems of application of the International Labor Standards in the Nation States that base the concept of Labor Relationship on the criterion of subordination.

In order to solve this implementation problem, in 2006 the International Labor Conference issued Recommendation 198, which defines various indicators to establish the existence of an Employment Relationship. Since this instrument is not binding, the principle of Economic Dependence has been used to establish non-subordinate labor relationships. With this in mind, the present paper aims to study whether the principle of Economic Dependency can be constituted as a General Principle of International Labor Law. For this purpose, will be applied the test elaborated by the International Law Commission of the United Nations on the subject, which will entail the study of Economic Dependency in the main legal families.

Keywords: (International Labor Organization, Recommendation No. 198, Employment Relationship, Economic Dependency, General Principle of Law).

Contenido

Pág.

1. Origen jurídico del concepto de Relación Laboral centrado en la subordinación 5
1.1 El surgimiento del capital y el trabajo como factores de producción preponderantes en la primera revolución industrial (contexto social) 5
1.2 El trabajo en la teoría del valor (contexto económico) 11
1.3 La “cuestión social” y el surgimiento del Derecho del Trabajo (contexto político) 17
1.4 El surgimiento de la Relación Laboral como institución jurídica de síntesis..... 21

2. Cambios en el concepto de Relación Laboral centrado en la subordinación ... 23
2.1 La innovación tecnológica como factor de producción que desplazó al trabajo en la generación de riqueza (contexto social)..... 23
2.2 Teoría subjetiva del valor en reemplazo de la teoría del valor basado en el trabajo (contexto económico) 25
2.3 El neoliberalismo como modelo político hegemónico tras la caída de la Unión Soviética (contexto político)..... 27

3. Economía Colaborativa: Tecnología de síntesis Neoliberal ante la crisis de la subordinación 31
3.1 Economía Colaborativa como tecnología de flexibilización del capital de trabajo 33
3.2 Tipos de Trabajo en los modelos de economía Colaborativa Según la O.I.T. ... 36
3.3 Caso Práctico: Análisis del contrato de intermediación de Uber..... 36
3.4 Cambios que presenta la economía colaborativa frente a la aplicación de los Estándares Internacionales del Trabajo..... 43
3.4.1 Trabajo No Estandarizado 43
3.4.2 Modalidades del Trabajo No Estandarizado (T.N.E.) 43
3.4.3 Problemas prácticos en la implementación de los Principios Laborales del Trabajo 45

4. El Concepto de Relación Laboral en el Derecho Internacional del Trabajo..... 49
4.1 Discusiones sobre el concepto de Relación Laboral al interior de la O.I.T. 49

5. Principios Generales del Derecho Internacional Público..... 57
5.1 Por qué se requiere utilizar los principios generales 57
5.2 Requisitos para que un Principio sea considerado como un Principio General del Derecho Internacional Público 59

6. Definición de la Dependencia Económica como Principio General del Derecho Internacional del Trabajo..... 63
6.1 Primer paso: El Principio de Dependencia Económica en las principales familias jurídicas..... 63
6.1.1 Common Law 65
6.1.2 Civil Law..... 70

6.2 Segundo paso: Compatibilidad del Principio de Dependencia Económica en el Derecho Internacional del Trabajo 83

7. Síntesis: El Principio de Dependencia Económica en el Derecho Internacional del Trabajo 85
7.1 Definición: 85
7.2 Elementos constitutivos: 86

8. Conclusiones y recomendaciones 89
8.1 Conclusiones 89
8.2 Recomendaciones 90

9. BIBLIOGRAFÍA 91

Lista de Símbolos y abreviaturas

Abreviaturas

Abreviatura	Término
O.I.T.	Organización Internacional del Trabajo

Introducción

El *Derecho del Trabajo*, tal como se demostrará en el primer capítulo del presente documento, se originó, como disciplina jurídica autónoma, a finales del Siglo XIX y comienzos del siglo XX tras la conjunción de tres elementos específicos: el ascenso del capital y el trabajo, como principales factores de producción; la modificación en la teoría económica sobre el papel del trabajo en la generación de riqueza y el posicionamiento en la agenda política de los problemas generados por la falta de regulación del trabajo en las sociedades industriales europeas.

El *Derecho del Trabajo*, tuvo pues, la finalidad regular las relaciones entre el capital y el trabajo (Jassir, 2010, p. 59), es decir, la contraprestación que se le brinda a un individuo por la utilización de su fuerza física o labor intelectual a favor de un tercero, en el desarrollo de un bien o servicio (Lucassen, 2013, p. 6). Para lograr este objetivo, el *Derecho del Trabajo* se ha enfrentado a un problema de auto-definición y delimitación regulatorio frente al *Derecho Civil*, debido a que una persona puede proveer su mano de obra a través de un tipo de relación no laboral (Rosioru & Kiss, 2013, p. 1).

Con el propósito de dar respuesta a este problema epistemológico del *Derecho del Trabajo*, los Estados Nacionales han circunscrito el Derecho del Trabajo a la existencia de una *Relación Laboral*, por lo que son aplicables las normas del Trabajo únicamente a aquellas interacciones sociales que puedan ser definidas como una *Relación Laboral* (Ojeda Avilés, 2010, pp. 509–510). A su vez, las *Relaciones Laborales* han sido definidas a través de la concurrencia de una serie de indicios, dentro de los cuales la Su*bordinación Laboral* adquirió un papel preponderante(Racciatti, 2005, p. 3).

Este modelo definitorio de *Relación Laboral* cumplió con su finalidad de manera adecuada hasta finales de los años 70 del siglo XX, debido a que a partir de la década de los años 80, los tres factores que definieron el modelo de *Relación Laboral* han cambiado. Primero, la innovación tecnológica, como factor de producción, reemplazó el papel preponderante

del trabajo dentro del esquema de los medios de producción, lo que permitió la flexibilización de las formas de producción a través de relaciones en las que la subordinación laboral es difusa o inexistente (Countouris, 2019, p. 8). Segundo, las críticas a la teoría del valor-trabajo, desarrolladas por la escuela clásica de la economía, a pesar de haber sido presentadas desde el último cuarto de siglo del siglo XIX, por los autores de la revolución marginalista, adquirieron relevancia, casi hegemónica, en el pensamiento económico actual, lo que conllevó a críticas sobre las presuntas inequidades y falta de competitividad que los costos laborales acareaban a la producción de riqueza de las naciones. Tercero, tras la caída de la cortina de hierro, las políticas liberales privilegiaron el individualismo, en el que se parte de la premisa de individuos son intrínsecamente iguales, que cuentan con las mismas facultades para interactuar en plena armonía en el mercado, frente a la búsqueda de la justicia social, por la que desde el ámbito nacional e internacional el Derecho del Trabajo ha encaminado sus esfuerzos(Rodgers et al., 2009, p. 10)

Desde el Derecho Internacional aplicable en materia laboral, los tratados que componen el cuerpo normativo de la Organización Internacional del Trabajo (*en adelante O.I.T.*) no definen qué es una *Relación Laboral* ni cuáles son sus elementos constitutivos. Como consecuencia de ello, sus Estados Miembro tienen la libertad de configuración legislativa para definir en su jurisdicción interna el concepto de *Relación Laboral,* y en consecuencia, el ámbito de aplicación de los *"Estándares Internacionales del Trabajo"*. Lo anterior genera dificultades en la implementación global uniforme de las obligaciones adquiridas por los Estados Miembros de la O.I.T, así como el respecto cumplimiento de los objetivos de la Organización (Countouris, 2019, p. 16).

Hipótesis. El criterio de Dependencia Económica puede ser considerado como un Principio General del Derecho Internacional del Trabajo para determinar la existencia de una Relación Laboral, con el propósito de dar solución al problema de aplicación de los Estándares Internacionales Del Trabajo en los modelos de contratación no basados en la subordinación laboral.

Estructura documento. Para demostrar esta hipótesis, el presente texto se dividirá en cinco capítulos. Primero, se presentará el origen de las condiciones sociales, económicas y políticas que llevaron al desarrollo del concepto de Relación Laboral, así como el origen de la regulación internacional de los Estándares Internacionales Del Trabajo desarrollados

por la O.I.T. .Segundo, se expondrá el cambio de las condiciones sociales, económicas y políticas que han llevado a que la Subordinación Laboral requiera de otros criterios para determinar la existencia de una Relación Laboral, requisito *sine qua non* para poder dar aplicación a los Estándares Internacionales Del Trabajo desarrollados por la O.I.T. Tercero, Se presentarán las discusiones al interior de la O.I.T. frente a la definición del concepto de Relación Laboral y los problemas que enfrenta la ausencia de definición frente a la necesidad de dar aplicación a los Estándares Internacionales Del Trabajo en los modelos de economía colaborativa. Cuarto, se expondrá la naturaleza del Principio de Dependencia Económica y las razones por las cuales este Principio permite complementar el criterio de Subordinación Laboral para determinar la existencia de una Relación Laboral. Quinto, se presentará la naturaleza y requisitos de existencia de un Principio General del Derecho Internacional del Trabajo, teniendo presente el desarrollo realizado por la Comisión de Derecho Internacional y la Corte Internacional de Justicia. Por último, se dará aplicación al test de dos pasos desarrollado por la Comisión de Derecho Internacional para demostrar que el Principio de Dependencia Económica es un Principio General del Derecho Internacional del Trabajo.

1. Origen jurídico del concepto de Relación Laboral centrado en la subordinación

El concepto de relación laboral, como institución jurídica, se originó en las jurisdicciones de la mayoría de los Estados occidentales desde finales del siglo XIX y las primeras décadas del siglo XX, a través de la conjunción de tres elementos: el ascenso del capital y el trabajo como factores de producción preponderantes en la primera revolución; la teoría del valor-trabajo y las reivindicaciones del movimiento obrero. Veamos a continuación cada uno de estos elementos

1.1 El surgimiento del capital y el trabajo como factores de producción preponderantes en la primera revolución industrial (contexto social)

Con el propósito de comprender los cambios sociales que condujeron al ascenso del capital y el trabajo como factores de producción preponderantes desde finales del siglo XVIII hasta la primera mitad del siglo XX, tomaremos como ejemplos de caso el contexto social de Francia en los siglos VXII y XVIII y de Inglaterra en los siglos XVIII y XIX, desde el materialismo histórico.

A pesar de los problemas del marxismo en su teoría del valor, que veremos en el contexto económico, y la incompatibilidad política e ideológica del marxismo frente a la validez y universalidad de los derechos humanos (Kolakowski, 1983, p. 84), base de las actuales

reivindicaciones del “trabajo decente” (Macnaughton & Frey, n.d., p. 448); nos permitiremos utilizar en el presente acápite una aproximación desde el materialismo histórico para explicar el surgimiento del trabajo y el capital como factores de producción, debido a que ésta perspectiva brinda el marco referencial para comprender la aproximación dialéctica de los dos actores en los que se basa la normatividad laboral, trabajador y empleado; así como la relación entre capital y trabajo como fuente subyacente de conflicto regulado el Estado (Piqueras, 2005, p. 6,9)

El trabajo de Isaac Newton en las áreas de la mecánica clásica y la óptica, influyeron en la intelectualidad europea de los siglos SXVII y XVIII, que pretendió, al igual que Newton, formular leyes de carácter universal que lograran explicar y predecir la ocurrencia de los diversos fenómenos naturales, incluyendo la organización de la sociedad. (Leahey, 1995, p. 10). En este contexto, surgió la fisiocracia, una escuela francesa de naturaleza ilustrada-racionalista del siglo SXVIII (Young, 2002, p. 21), que se buscó la teorización de las actividades sociales desde una perspectiva “científica”, con la formulación de leyes naturales y el análisis de datos, alejada de la aproximación moral desde la que se había abordado el estudio de la entonces denominada filosofía política en la edad media y el comienzo de la era moderna (Bauer, 1895, p. 2; Neill, 1949, p. 532,533; Sewall, 1901, p. 67).

François Quesnay, considerado el fundador de la escuela fisiócrata, fue un cirujano de la corte de Luis XV, quien después de finalizar su práctica médica, se trasladó al *“grand commun”*, lugar de retiro de los miembros de la corte una vez culminaban su actividad productiva. En el *“grand commun”* Quesnay se interesó en la agricultura, tras la compra de un gran terreno, denominado el “*Beauvoir”* en la antigua provincia de Nivernés(Bauer, 1895, p. 8). Como consecuencia de su formación académica en medicina, Quesnay describió de manera racional, en el sentido ilustrado de la palabra, la organización social de la Francia de su época, denunciando los inconvenientes que la producción agrícola enfrentaba a raíz de las política proteccionistas instauradas por el mercantilismo, que impedían la generación de riqueza, con ministros de hacienda como Colbert (Sewall, 1901, p. 77).

En 1758 Quesnay publicó la primera edición de la *"Tableau Économique"*, un libro en el que compiló y reeditó sus escritos sobre filosofía política, en la clasificó la sociedad, de acuerdo con su rol que cumplían en la generación y distribución de la riqueza. La riqueza, según Quesnay y los demás fisiócratas, se entendía y calculaba a través del excedente de la producción de los bienes requeridos para la satisfacción de las necesidades de los individuos, concepto que también veremos expuesto en la teoría del valor de William Petty. A diferencia de la aproximación de la escuela clásica, representada por Adam Smith, los fisiócratas consideraron a la tierra como la fuente única y natural de riqueza , sin tener presente dentro del esquema de análisis el trabajo y las inversiones en capital para obtener los frutos de la tierra (Young, 2002, p. 8).

De acuerdo con Quesnay, la sociedad se clasificaba en tres grupos : la *"clase productiva"* ,"clase propietaria" y la "clase estéril" (Franklin, 1962, p. 300). La primera, compuesta por aquellos que generaban riqueza, se encontraba compuesta por quienes cultivaban e invertían en la tierra para la producción de las materias primas. La segunda, la conformaban los propietarios de la tierra (la nobleza), a quienes se les otorgaba parte del excedente producido por la labor de la clase productiva, vía el cobro de impuestos o rentas sobre la tierra, con el propósito de que estos, a través del consumo, distribuyeran la plusvalía a los grupos poblacionales que no estaban relacionados con la producción de materias primas, la clase estéril, para que éstos pudieran transformar y comercializar las materias primas. Esta última clase era denominada estéril, debido a que su labor consistía en la transformación o distribución de las materias primas, lo que de acuerdo con Quesnay, no originaba valor, al no aumentar la cantidad de materias primas circulantes, es decir, no generar exceso más allá del consumo de las materias primas obtenidas por la *"clase productiva"* (Bauer, 1895, pp. 16–18)

La clasificación social, según el rol de los diversos agentes económicos no fue fortuita ni producto únicamente de la particular perspectiva de Quesnay como terrateniente. El *ancien régimen,* previo a la revolución de 1789, tenía una rígida estructura social piramidal feudal, en la que efectivamente la riqueza provenía de la explotación rentística de la tierra, vía impuestos, y no de la producción manufacturera ni de la inversión del capital en la actividad económica (Franklin, 1962, p. 302).

A pesar de la coherencia de la teoría fisiócrata con las condiciones de producción observadas en época, no deja de ser cierta la crítica marxista frente al desconocimiento rol de la “clase estéril” y del fenómeno de industrialización en Inglaterra, así como del incipiente proceso de industrialización en Francia. Marx planteó en su crítica a la teoría de origen de la riqueza de los fisiócratas, que éstos fueron una ilusión que se desvanecía en su búsqueda por justificar el rol de la monarquía, con un claro arraigo feudal, a través de un discurso liberal coincidente con las necesidades de los incipientes capitalistas (comerciantes en transición a una burguesía industrial), sobre la generación de plusvalía, en un claro desconocimiento y detrimento de los trabajadores agrarios en la efectiva producción de riqueza (Marx, 1863, Chapter II).

Sin embargo, a pesar de ser clara la analogía entre el burgués fabril con el terrateniente, la fisiocracia debería entenderse con más benevolencia, al ser una escuela de transición pre capitalista y alternativa al mercantilismo, originado en el absolutismo; que tras el empobrecimiento del campo y la ineficiencia de las políticas proteccionistas para generar la riqueza, señalaron la necesidad de una política económica que permitiera, en el contexto político de su época, reformas en pro de la liberalización de la economía, promulgando la simplificación y reducción de impuestos, apertura al comercio y el otorgamiento de más libertades, para que la emergente clase de “emprendedores agrícolas” pudiera explotar de manera adecuada el campo y distribuir la plusvalía que éste generaba (Franklin, 1962, p. 305).

Al interior de la “clase estéril”, se encontraba el germen de los dos grupos que determinarían los extremos contractuales, los comerciantes, quienes realizarían en este periodo la acumulación inicial de riqueza para transformarla en capital, y serían denominados burguesía; y los artesanos, quienes con el campesinado se transformarían en trabajadores (HUBERMAN, 1930, pp. 121–129)

La producción manufacturera durante la edad media y la edad moderna (entendida como el periodo desde la caída de Constantinopla y la revolución francesa) en la Europa occidental era realizada a través de los gremios de artesanos. Los gremios eran las asociaciones mediante las cuales los artesanos controlaban las condiciones de producción

de los oficios que transformaban las materias primas, desde la selección de los individuos que iban a ser instruidos en cada uno de los oficios, las técnicas de producción, la cantidad de bienes elaborados, y por supuesto, los precios de venta de los artículos. Este oligopolio, a pesar de generar serias distorsiones en el mercado, era aceptado y promovido por la monarquía debido a que los gremios eran considerados como una fuerza aglutinadora de la población que permitía controlar a las multitudes. Ejemplo de ello, fue el edicto real de 1762, elaborado por el Ministro de economía Colbert, que prohibió la producción de textiles en las áreas rurales, debido a que éstas se encontraban fuera de la influencia de las agremiaciones, de carácter estrictamente urbano (Vardi, 1988, pp. 707–709)

En el periodo referido, denominado por la historiografía económica como “mercantilismo”, el otro actor de la “clase estéril”, los comerciantes, a partir del incremento de metales preciosos circulantes en Europa occidental, como consecuencia de la explotación minera en América, y de su actividad comercial, que incentivó la circulación del capital, lograron acumular la cantidad de bienes suficientes, para transformar el modo de producción basado en la explotación de la tierra a un modo de producción capitalista.

El capital, como factor económico, se entiende como el conjunto de activos encaminados a la producción de utilidades, a través de la producción y comercialización de bienes y servicios en un mercado. El capitalismo, es entonces, la utilización del capital para dicha producción (Gras, 1942, p. 1)

Dicha acumulación, denominada por los teóricos marxistas como la *“acumulación primitiva del capital”*, se entiende como un requisito *sine qua non* para el surgimiento y reproducción de las relaciones capitalistas, debido a que la acumulación del capital no solo constituye la concentración de activos, también es la disociación de los trabajadores de los medios de producción (Bonefeld, 2011, p. 380).

Este orden social vería su desaparición en Francia tras la revolución de 1789, originada, entre otras, por la necesidad de cambios en la política económica reclamada por los fisiócratas y la incipiente burguesía, se requería la liberalización de los mercados internos ante la fuerte carga impositiva y las restricciones en la producción que mantenían los gremios. Tras el derrocamiento de la monarquía, y la consecuente finalización de las

relaciones feudales remanentes del antiguo régimen (Vardi, 1988, p. 710), se prohibieron las relaciones feudo-vasallales y disolvieron los gremios, lo que conllevó a que los campesinos, así como los artesanos y sus aprendices, se reconocieran como individuos libres obligados únicamente por su voluntad en condiciones de igualdad ante la ley (Kaiser, 1979, p. 213). La liberación de los artesanos y campesinos de las relaciones del antiguo régimen, anudada a la libre circulación del capital, condujo a que el proceso de protoindustrialización de la manufactura, lo que a su vez, originó un aumento de los salarios de los ahora trabajadores, acelerando el paulatino proceso de migración de los campesinos empobrecidos a las ciudades, para conformar la clase obrera (Weisdorf, 2006, p. 265,268), que sería objeto de regulación del derecho laboral un siglo después.

Tal como se mencionó, la libre circulación del capital y del trabajo condujo a que la revolución industrial, originada en Inglaterra en el siglo XVIII, fuera reproducida en Francia, así como en los emergentes Estados nacionales en los que las revoluciones burguesas tuvieron lugar, con un mayor o menor éxito, dependiendo de las condiciones de acumulación de capital originario en cada Estado (Bonefeld, 2011, p. 394).

La revolución industrial fue un proceso de transformación tecnológico y social ocurrido en la Inglaterra del siglo XVIII, que condujo a la implementación del modelo de producción capitalista y respectivo al ascenso del capital y el trabajo como los factores de producción predominantes. Tal como lo sostiene Allen, desmintiendo parte de la leyenda negra sobre el origen del capitalismo que plantea la narrativa marxista, la revolución industrial tuvo sus orígenes en la necesidad de sustituir los elevados precios de la mano de obra por maquinaria que permitiera hacer más eficiente y económica la producción de bienes que comerciaba con sus colonias. Para el desarrollo de este objetivo, Allen señala la conjunción de tres factores únicos de Inglaterra en ese periodo. Primero, la utilización del capital acumulado para financiar la investigación y el desarrollo de las máquinas requeridas. Segundo, el ambiente propicio para el desarrollo de las ciencias, con instituciones como la “Royal Society”. Tercero, las particulares condiciones económicas de Inglaterra, que basaba su economía en la producción de bienes que comercializaba con sus colonias, llevaron a que a mediados del siglo SXVIII, el 55 por ciento de la población inglesa no dependiera de la agricultura (Allen, 2011, pt. I,IV,V,VI)

Como puede concluirse, tras la acumulación originaria de capital y la libertad de los individuos para poder ofrecer su mano de obra a favor de un tercero, que, a su vez, puede utilizar la fuerza de trabajo del oferente como una herramienta encaminada a la obtención de riqueza; las relaciones precapitalistas fueron sustituidas por un nuevo tipo de vínculos, basados en la propiedad del capital y del trabajo. Este cambio social, se vio acentuado y acelerado por el desarrollo tecnológico que introdujo la revolución industrial.

1.2 El trabajo en la teoría del valor (contexto económico)

Una vez presentada la transformación social de Europa occidental entre los siglos SVXII a SXIX, a partir del surgimiento del capitalismo como modo de producción, es pertinente presentar la aproximación económica que subyace al concepto de *Relación Laboral* que actualmente tenemos, en particular, la teoría del Valor-trabajo. Lo anterior debido a que esta teoría, se encuentra presente en el pensamiento económico de los dos extremos regulados por el derecho laboral, el empleador, que adoptó las doctrinas de la escuela clásica de la economía y el trabajador, en donde el marxismo se constituye en el principal referente doctrinal y discursivo.

Casi un siglo antes de la publicación la *"Tableau Économique",* en Inglaterra, sir William Petty, considerado uno de los fundadores de la estadística y de la economía modernas, brindó una aproximación empirista y a moral al estudio de las transacciones económicas y del valor de éstas (Sewall, 1901, p. 70).

Petty desarrolló una teoría del valor, en el que se fijó el precio "natural" de los bienes a partir de la cantidad de trabajo que se requería para su producción. Es así como la cantidad de maíz producido por 10 trabajadores en un campo en Inglaterra durante un año tiene un valor natural equivalente a la cantidad de plata producida por 10 trabajadores durante un año de trabajo en una mina (Hull, 1900, p. 331), A su vez, la tierra, como un factor de producción de bienes, es utilizado por Petty, como unidad monetaria para fijar el valor de los bienes, lo que en su conjunto ha sido definido como la teoría del valor tierra trabajo(Naldi, 1989, p. 11) . El objetivo de esta teoría del valor, era el establecimiento de

una metodología que permitiera contabilizar de manera objetiva la utilidad o plusvalía de las actividades económicas, lo que a su vez, debería ser la base para fijar cuál debería la carga tributaria que se debería exigir (Naldi, 1989, pp. 12–17); un equivalente al impuesto sobre la renta que se recauda en la actualidad.

Para Petty, la plusvalía, como base del impuesto sobre la renta obtenida por un productor, se debía calcular de acuerdo con la *"natural y genuina renta"*, que luego era convertida en su "valor monetario". El primer concepto equivale a la cantidad de exceso de producción del bien, maíz para su caso típico de análisis, una vez descontados los costos de producción, medidos en unidades de maíz. El "valor monetario", sobre el que se pagaría el impuesto, correspondería entonces a la cantidad de plata equivalente al tiempo de trabajo que se requiere para producir el bien (Hull, 1900, p. 326,327). Por lo tanto, si cosechar 10 toneladas de maíz tenía un costo de producción de 3 toneladas de maíz, la plusvalía era equivalente a 7 toneladas de maíz. A su vez, esta plusvalía equivalía, en unidades de plata, a la cantidad de horas de trabajo requeridas para producir 7 toneladas de maíz.

La teoría del valor de Petty, a diferencia de la teoría del valor de los fisiócratas, presenta al trabajo como un factor de producción autónomo, desligado de la tierra, lo que evidencia la introducción de los cambios sociales, la eliminación de las relaciones feudo-vasallales, en las doctrinas de filosofía política, que llevarían a la regulación del trabajo.

John Locke, plantea una teoría del valor-trabajo complementaria a la teoría de Petty, en la que aborda el trabajo no como una unidad de medida del valor, sino como un factor que genera valor (Vaughn, 1918, p. 313). Es decir, que el trabajo utilizado para la elaboración de los bienes no determina el precio de éstos, debido a que el precio se determina por el objetivo valor de su uso. El trabajo en la transformación de las materias primas le agrega un mayor valor a los bienes obtenidos de la tierra, debido a que éstos le generan una mayor utilidad en su uso al ser humano (v.gr. el vino tiene un mayor valor que el agua, o que el pan tiene un mayor valor que el trigo), inclusive por encima de la plata y del oro, que no satisfacían ninguna necesidad, introduciendo el concepto de uso-valor (Sewall, 1901, p. 74; Vaughn, 1918, p. 313). Este concepto, como lo veremos en la teoría subjetiva del valor, es fundamental para poder comprender las dificultades dogmáticas a las que se enfrenta

la teoría del valor-trabajo y el subsecuente concepto de *Relación Laboral*, que se desarrolla de acuerdo con esta teoría.

Con la teoría del valor-uso, revive una paradoja que diversos pensadores, como Galileo Galiley (Galilei, 1632, p. 16) Jhon Law y Adam Smith, plantearon a la filosofía política y que no fue resuelta hasta los cambios en el pensamiento económico introducidos por la revolución marginalista en el último cuarto del siglo XIX, la paradoja del Agua y el Diamante. Esta paradoja cuestiona porque que el agua, a pesar de ser un elemento imprescindible para la vida, tiene un valor inferior a los diamantes, que no tiene el mismo nivel de utilidad.

Adam Smith, a pesar de no brindar una respuesta a dicha paradoja, por el contrario, le resta valor y plantea que la utilidad no es relevante en la determinación del valor de los bienes (Douglas, 1927, p. 54), aborda la paradoja y profundiza en dos conceptos que tanto Petty como Locke habían planteado, la diferencia entre el “precio real” o el “precio en trabajo”, es el precio determinado por la cantidad de trabajo utilizado en su producción y el denominado “precio nominal” o el “precio en dinero”, corresponde a la cantidad de bienes que se requiere para intercambiar el producto en el mercado (v.gr. cantidad de plata o la cantidad de maíz) (Smith, 1776, bk. I,Chapter V,para 2)

Adicional a lo anterior, los precios de los bienes tienen una naturaleza dual. Por un lado, el “precio natural” de los bienes, equivale a la sumatoria de los costos de producción requeridos para pagar la tierra, el capital y el trabajo utilizado en la producción de un bien. A su vez, el “precio de mercado”, se fija a partir de la cantidad de dinero que está dispuesto a pagar alguien por un bien (Smith, 1776, bk. I,Chapter VII,paras 1-15).

Para Smith el trabajo, entendido como el “esfuerzo” requerido para adquirir un bien que una persona puede realizar o imponer a otro (mediante el pago de un salario), es la unidad “universal ” de medida del valor real de los bienes, debido a que es la única unidad de medida que se puede mantener a lo largo de los siglos en todos los lugares (Smith, 1776, bk. I,Chapter V,para. 2) . Esto debido a que a pesar del trabajo es un activo, cuyo precio nominal puede variar por las condiciones del mercado, su precio real, es decir, el “esfuerzo” es constante (Smith, 1776, bk. I,Chapter V,para. 2).

A pesar del carácter invariable de el trabajo, Smith plantea que no todos los trabajos son iguales, por lo que no tienen un mismo “precio real”. Por ejemplo, señala que una hora de trabajo no cualificado tiene un valor menor que una hora de trabajo de una actividad en la que el trabajador utiliza una habilidad que le tomó diez años en perfeccionar (Smith, 1776, bk. I,Chapter V,para. 2). Para determinar el valor de los salarios, Smith establece los siguientes criterios:

1. lo agradable o desagradable del empleo;
2. la facilidad o dificultad en aprender a realizar la labor;
3. la constancia o inconstancia de la labor, entre más inconstante sea la labor, se debe tener un salario más alto, que compense el tiempo en el que el trabajador no estuvo ocupado;
4. la confianza que debe depositarse en el trabajador;
5. por último, el riesgo que tiene el trabajador en tener éxito en la actividad elegida. Smith plantea que un zapatero tiene una mayor probabilidad de tener éxito, debido a que es muy posible que pueda finalizar su entrenamiento y prestar sus servicios en el mercado, frente a un quienes, por ejemplo, ejercen el derecho, debido a que esta profesión es mucho más difícil de dominar y el éxito en la misma se refleja no es tan seguro, como en el caso de profesiones no liberales, en las que el costo de educación y de ejercicio de la profesión es mucho menor. (Smith, 1776, bk. I,Chapter V,para. 2).

En términos del contexto cientificista de la época, el trabajo es la unidad de medida básica para determinar el valor de los bienes y la plusvalía que genera un mercado, de la misma manera que los “Newton” son unidades de fuerza. La particularidad de esta aproximación, continuando con la analogía de la física, es el carácter dual del trabajo, que de manera similar al carácter de onda-partícula de la luz, tiene atributos intrínsecos que pretenden explicar la ocurrencia simultánea de dos fenómenos que en principio son distintos; el trabajo como unidad estática y universal de medida (precio real) y el trabajo como activo que tiene un precio fluctuante en el mercado que hace parte de los elementos que permiten determinar el precio de un activo en el mercado (precio nominal)

La complejidad dual del trabajo tiene un origen filosófico y moral específico. Desde el punto de vista filosófico, Smith, al igual que la mayoría de los pensadores ingleses de la época, proviene de la tradición empirista (v.gr. Bacon, Hoobes, Locke y Hume), en la que concibe la formulación dogmática de sus teorías a partir de la observación sensible de los fenómenos, en comparación con la aproximación racionalista de los fisiócratas, que de manera análoga al estudio de las matemáticas, parte de proposiciones auto- evidentes (Young, 2002, pt. 12), como los axiomas en un teorema. Como consecuencia de ello, el precio nominal es la formulación teórica necesaria para explicar la realidad fluctuante del precio de los bienes, como complemento a la premisa del valor inmutable del precio real de los bienes.

Por su parte, desde la perspectiva moral, debemos recordar que Smith, tuvo una formación presbiteriana y vivió una vida “frugal, ascética y puritana”(Etzrodt, 2008, p. 68). Su formación moral se evidencia en dos elementos de su teoría sobre la generación de riqueza. Primero, Smith, al igual que Locke (Vaughn, 1918, p. 314), establecieron que el ahorro y el trabajo de los hombres virtuosos causó la acumulación originaria del capital y la propiedad de la tierra (Smith, 1776, bk. I,Chapter V,para. 2). Segundo, centró el trabajo y su división como la fuente de la riqueza, toda vez que la especialización en la producción de bienes incrementa la eficiencia y reduce los costos en la elaboración de bienes, lo que a su vez, genera un mayor plusvalía (Smith, 1776, bk. I,Chapter V,para. 2).

Después de la publicación de la riqueza de las naciones, en 1776, no quedó duda en el pensamiento económico inglés, que el progreso social provenía de la libre circulación de las mercancías, la producción capitalista y la utilización y reinversión adecuada de los entonces tres factores de producción, la tierra, el capital y, sobre todo, el trabajo. Sin embargo, una vez resuelta en Inglaterra el problema sobre la generación de riqueza, los economistas ingleses se volcaron a estudiar la forma en la que la riqueza se distribuía entre las diversas “clases económicas” (Hollander, 1911, p. 73). En este contexto, la obra de David Ricardo, abordó desde la teoría del valor-trabajo aspectos de política económica relacionados con la satisfacción de las necesidades sociales, como la inflación, que la riqueza de las naciones.

A diferencia de Smith, quien consideraba que los precios naturales de los bienes se encontraban supeditados al incremento o disminución de los salarios, David Ricardo

estableció que en el precio nominal de los bienes subyace una relación inversamente proporcional entre el aumento de los salarios con una disminución en las utilidades del productor, debido a que el precio de los bienes aumenta o disminuye, según la teoría del valor-trabajo, como consecuencia del aumento o disminución de la cantidad de horas invertidas en su elaboración. Por lo tanto, si el precio, fijado por el tiempo de trabajo empleado en su producción, una variación en el salario de los trabajadores afectaba de manera directa las utilidades del empleador. (Macdonald, 1912, p. 559)

David Ricardo, dentro de su teoría sobre la fijación del valor de los salarios, estableció que éstos, en el largo plazo, tendían a retribuir únicamente al trabajador con los ingresos que permitieran su mera subsistencia, debido a la disminución en las utilidades de la tierra. De acuerdo a esta teoría, el incremento en los salarios de los trabajadores aumentaría la demanda de alimentos, lo que a su vez, aumentaría los precios de estos, debido a que la producción agrícola no crece de manera simétrica con la demanda. Esto debido a que totalidad de las tierras más productivas se agotarían y se llevaría a utilizar tierras menos fértiles, que tienen un rendimiento menor, lo que conlleva a la disminución en la producción de un bien (Macdonald, 1912, p. 574).

Teniendo presente que el aumento en los salarios conlleva un proceso inflacionario que perjudica el crecimiento, afectando a los mismos trabajadores, cabe resaltar que Ricardo presenta al capital como el factor de producción que no solo permite la reproducción del capitalismo, sino que se constituye en la principal fuente de “esperanza” para el trabajador (North, n.d., p. 814). Lo anterior conlleva a que el aumento en la plusvalía del capitalista, que se reinvierte en la utilización del capital dentro del aparato productivo, es una protección frente a los problemas originados en la fijación de un salario que sea superior a los costos de supervivencia de los trabajadores.

La obra de David Ricardo, su rigurosidad en el análisis matemático de la “economía política”, así como su desarrollo en la teoría del valor-trabajo, la inclusión del concepto de “clase” (Skousen, n.d., p. 55; Tucker, 1961, p. 253) y su política en la fijación de los salarios, tuvo una gran influencia en el pensamiento inglés del siglo XIX, dentro de los defensores del modelo de producción capitalista (v.gr. Jhon Stuart Mill y John Ramsay McCulloch)

(Hollander, 1911, p. 75), así como en el *"socialismo científico"* y el marxismo (Douglas, 1927, p. 53; Hollander, 1911, p. 79; North, n.d., p. 766)

Los dos principios sobre los salarios expuestos en la teoría económica de David Ricardo, en particular la referencia a la relación inversa entre la utilidad del capitalista y los salarios de los trabajadores, conclusión que se insinúa, pero no se hace evidente en los planteamientos de Smith, es la formulación económica que fundamenta la tensión entre el capital, y la necesidad de su crecimiento para la retroalimentación, con el trabajo, y los respectivos reclamos de la clase obrera (Tucker, 1961, p. 253,254).

Marx, basado en el trabajo de los autores de la escuela clásica, en particular de Ricardo, utiliza la teoría del valor-trabajo a través de la teoría de la plusvalía y la teoría dialéctica de Hegel (Skousen, n.d., p. 71), profundiza en el estudio de la organización de la sociedad capitalista en clases sociales, señalada por David Ricardo y desarrollada por Jhon Stuart Mill, para presentar una confrontación inherente entre los trabajadores, que se encuentran en un estado de "explotación" por parte de los "capitalistas", a quienes podríamos equiparar a los empleadores al ser los dueños de las unidades productivas, las fábricas.

La plusvalía, tal como lo señaló Petty, se entiende, desde la perspectiva del trabajador, en el exceso de valor que genera un individuo después de haber descontado el trabajo requerido para su subsistencia (MCGOVERN, 2007, p. 7). A partir de este concepto, Marx plantea la teoría de explotación del trabajador (MCGOVERN, 2007, p. 7) al señalar que la plusvalía generada por el trabajo, no retornaba a manos de los trabajadores que la habían originado, es decir, que la utilidad del capitalista proviene de la labor "no remunerado" a los trabajadores (Marx, 1863, Chapter XIV,pag 612). Esta perspectiva, tal como se puede evidenciar, desconoce, la relevancia de los otros factores de producción, el capital y la tierra, en la producción de la plusvalía (Vaughn, 1918, p. 2).

1.3 La "cuestión social" y el surgimiento del Derecho del Trabajo (contexto político)

Teniendo presente los cambios sociales que se originaron como consecuencia del surgimiento del modo de producción capitalista, en el que se liberó a los individuos de las remanentes relaciones feudo-vasallales, y el pensamiento económico de los siglos XVIII y

XIX, debemos establecer la forma en la que el derecho del trabajo surgió como mecanismo para dar solución a los conflictos sociales que se originó el nuevo modo de producción, en lo que se denominó en el siglo XIX la “cuestión social”(Ojeda Avilés, 2010, p. 31)

La “cuestión social” fue el descubrimiento por parte de las élites económicas y políticas de la Europa occidental del siglo XIX que la pobreza y desprotección de los trabajadores debía ser atendida, toda vez que la misma acarreaba tres problemas. Primero, la *Clase peligrosa* generaba problemas de suciedad en las calles, la expansión de enfermedades y era la originadora de rebeliones. Segundo, la falta de acceso a los servicios de salud y los problemas de nutrición originaba que los trabajadores no tuvieran fuerza para realizar las labores y fueran descuidados en su trabajo. Tercero, la competencia capitalista entre las fábricas de diversos países conllevó a que se requiriera de unos mejores salarios para poder retener a la mano de obra calificada necesaria para la operación de las complejas máquinas que la revolución industrial estaba produciendo (Van der Linden, 2019, pp. 25–27).

En 1873, John Stuart Mill resumió en su autobriografía a la cuestión social como un desafío hacia el futuro en los siguientes términos: *"we considered to be how to unite the greatest individual liberty of action with a com- mon ownership in the raw material of the globe, and an equal participation of all in the benefits of combined labour."*(Mill, 1873, p. 152)

Desde la perspectiva de los obreros, tal como lo señaló el Manifiesto del partido comunista de 1848, un fantasma recorría Europa, y la organización de los trabajadores en la búsqueda de mejores condiciones conllevó el surgimiento de organizaciones políticas colectivistas y comunistas, como la “liga comunista” auspiciada por Marx en Londres (Potter, 1910, p. 347), alejadas de los nacionalismos de los recién creados estados nacionales, en búsqueda de alternativas desde una aproximación de clase, en la que se aglutinaron diversos grupos de trabajadores de diversas industrias y condiciones, como artesanos, agricultores, mujeres y niños (Calhoun, 1993, pp. 389–392). Por ejemplo, en 1864 se fundó la Asociación Internacional de Trabajadores; en 1889 se fundó la segunda internacional como organismo de coordinación de los partidos socialistas y la federación internacional de tipógrafos, trabajadores del tabaco, operadores de botas y zapatos; en

1901 se fundó la primera confederación internacional de sindicatos, que en 1913 cambió su nombre a la Federación Internacional de sindicatos (Rodgers et al., 2019, p. 4).

Por su parte, desde la perspectiva de los empleadores y del Estado, desde la década de 1880 surgieron congresos internacionales, con el propósito de lograr la estandarización de las condiciones mínimas de trabajo, como el aumento de la edad para trabajar de los niños, el establecimiento de un límite a las horas de trabajo diarias y la imposición de restricciones en la utilización de cierto tipo de productos venenosos en la industria. La naturaleza internacional de la legislación laboral, tal como la planteó Bismark en la carta de invitación al embajador de Inglaterra, Lord Salisbury, para la conferencia de Berlín en 1890, era esencial para que los beneficios otorgados a unos trabajadores no afectaran la competitividad frente a otros Estados (Potter, 1910, p. 353)

Las iniciativas de regulación de las relaciones laborales dividió al movimiento obrero, entre quienes estaban de acuerdo con la obtención de una salida institucional a sus reclamaciones, y los trabajadores marxistas (Potter, 1910, p. 350) , quienes buscaban el establecimiento de un estado proletario mediante una revolución. Como alternativas institucionales de negociación entre empresarios y trabajadores, cabe resaltar el movimiento minero inglés que entre 1850 y 1870 lograron acuerdos en los que a los trabajadores les fueron reconocidas parte de las utilidades de las empresas, como remuneración adicional al salario (Church, 1971, p. 6,7)

En este contexto, el tratado de Versalles de 1919 en la parte XIII del tratado creó la Organización Internacional del Trabajo (en adelante O.I.T), con el principal objetivo de lograr la paz universal, que reconocen las partes, únicamente puede ser alcanzada mediante la justicia social, es decir, se constituyó en el foro internacional para dar resolución a la cuestión social y brindarle al estado una nueva “función social” (Rodgers et al., 2019, p. 140), que después del periodo entre guerras reconoceríamos como el “Estado de Bienestar”.

Con el propósito de presentar el espíritu de esta época, materializado en un tratado de paz, que evidencia la necesidad de resolver los problemas de inequidades brindados por los procesos de industrialización del siglo XIX, desde una retórica dialéctica de

reconocimiento de las tensiones entre el capital y el trabajo, nos permitimos citar el objetivo de creación de la O.I.T. en los términos de los firmantes del Tratado de Versalles:

> *"Whereas the League of Nations has for its object the establishment of universal peace, and such a peace can be established only if it is based upon social justice; And whereas conditions of labour exist involving such injustice, hardship and privation to large numbers of people as to produce unrest so great that the peace and harmony of the world are imperilled ; and an improvement of those conditions is urgently required: as, for example, by the regulation of the hours of work, including the establishment of a maximum working day and week, the regulation of the labour supply, the prevention of unemployment, the provision of an adequate living wage, the protection of the worker against sickness, disease and injury arising out of his employment, the protection of children, young persons and women, provision for old age and injury, protection of the interests of workers when employed in countries other than their own, recognition of the principle of freedom of association, the organisation of vocational and technical education and other measures;*
>
> *Whereas also the failure of any nation to adopt humane con- ditions of labour is an obstacle in the way of other nations which desire to improve the conditions in their own countries The HIGH CONTRACTING PARTIES, moved by sentiments of justice and humanity as well as by the desire to secure the permanent peace of the world . agree to the following"*

Tal como se puede evidenciar de sus objetivos de creación, la O.I.T. se constituyó en un foro planetario de discusión política y armonización técnica de los Estándares Internacionales del Trabajo a través de la participación tripartita de sus Miembros. Ejemplo de ello, fue la temprana creación de la "División de Investigación" y el "Departamento de Estadística" en la primera mitad de los años 20 del siglo XX, así como la implementación de los estándares mínimos de trabajo en algunos de los Estados nacionales de Europa del Este creados después de la disolución del Imperio Austro-Húngaro tras su disolución al final de la primera guerra mundial (Maul, 2019a, p. 38,39)

1.4 El surgimiento de la Relación Laboral como institución jurídica de síntesis

Como consecuencia del desarrollo de la normatividad sobre los estándares que debían cumplirse en las relaciones entre trabajadores y empleadores, surge el *Derecho del Trabajo* como un área del derecho autónomo frente a las relaciones de naturaleza civil, en el que los individuos libres adquieren en igualdad de condiciones obligaciones recíprocas (Ojeda Avilés, 2010, p. 509). Para dar respuesta a este problema epistemológico de auto-definición del *Derecho del Trabajo*, la mayoría de los Estados Nacionales han definido que la normatividad laboral se circunscribe a la existencia de una *Relación Laboral* (Countouris, 2019, p. 3).

La *Relación Laboral* se definió dentro del contexto particular del modelo de producción industrial fordista-taylorista, en el que se requería al trabajador en jornadas de tiempo completo bajo la supervisión permanente del empleador (Deakin, 1986, p. 225; Rosioru & Kiss, 2013, p. 3). La supervisión, tal como lo plantea Coriat, se basa en la utilización estandarizada y operativa de los trabajadores en las línea de producción en masa, de las grandes industrias, en la que la planeación, dirección y elaboración de los bienes se encuentra fuera del control del trabajador, quien únicamente se encarga de ejecutar las órdenes impartidas por el empleador (Coriat, 1993, Chapter II,III)

Basado en este particular tipo de producción industrial, en el que se requería de la supervisión constante del trabajador, controlando los tiempos y la utilización adecuada de los equipos proveídos por el empleador, la *Subordinación Laboral* se constituye entonces, en el criterio definitorio de las *Relaciones Laborales* (Fernández Brignoni, 2001, p. 7; Rosioru & Kiss, 2013, p. 1) La *Subordinación Laboral*, es *"broadly understood as a manifestation of the power of con*

2. Cambios en el concepto de Relación Laboral centrado en la subordinación

En las últimas tres décadas del siglo XX, convergieron tres factores, que de manera análoga en los factores señalados en el origen del concepto de relación laboral, han afectado sus cimientos sobre el tipo de relaciones a las que debe aplicarse la normatividad del *Derecho del Trabajo*. Desde la perspectiva social, el surgimiento de modelos de producción post-fordista, junto con la relocalización de los grandes centros industriales a países fuera de Europa y Estados Unidos, y por último, el aumento de los trabajos del sector de los servicios, conforman un panorama en el que la relación bilateral, de tiempo completo y subordinada entre empleadores y trabajadores, es un escenario decreciente. Desde la perspectiva económica, la teoría del valor-trabajo en el que se basó la economía política del siglo XIX, fue sustituida por la teoría subjetiva del valor, lo que descentralizó al trabajo como eje central en la producción de riqueza por la labor del empresario. Por último, desde el punto de vista político, tras la finalización de la guerra fría, la “cuestión social” perdió su relevancia ante los discursos liberales, que señalaban el inicio del siglo XXI como un periodo de prosperidad basado en la maximización de las libertades individuales.

2.1 La innovación tecnológica como factor de producción que desplazó al trabajo en la generación de riqueza (contexto social)

Jhosep Schumpeter, fue un economista nacido en el imperio Austrohúngaro en 1883, que planteó a la innovación y la labor del empresario como el factor fundamental que permite el crecimiento económico en el sistema capitalista. Para él, el pensamiento económico del siglo XIX y parte del siglo XX no tuvieron presente que el desarrollo económico no se basa únicamente en el crecimiento del capital y aumento de la población, toda vez que los

agentes económicos, de manera análoga a los animales en la naturaleza, reaccionan y se adaptan a los estímulos de su entorno. La adaptación de los agentes, específicamente de los emprendedores, se realiza a través de la “respuesta creativa”. Esta respuesta se materializa en tres características esenciales. Primero, el diseño de un mecanismo que dé respuesta a un problema. Segundo, la implementación de esta respuesta genera modificaciones en el entorno en el cual se aplica. Por último, la validación de dicha solución a través de su éxito o fracaso. La aplicación de dicha respuesta creativa es lo que se denomina innovación (Schumpeter, 1947, pp. 149–153)

El carácter darwiniano del pensamiento económico de Schumpeter es el elemento fundamental para comprender los ciclos de crecimiento y contracción del sistema capitalista. El emprendedor, ante la necesidad de competir en el mercado necesita crear nuevos productos, servicios y formas de producción, lo que conlleva al proceso de “destrucción creativa”, en la que la introducción de una nueva tecnología o forma de producción destruye la forma previa de producción (Gómez Mejía, 2017, p. 202)

La teoría económica de Schumpeter se constituyó en un trabajo profético frente a los cambios económicos que se originarían tras la revolución de la electrónica en la segunda mitad del siglo XX. Después de la segunda guerra mundial, el desarrollo en la electrónica, con la creación de los transistores, en 1949 y los circuitos integrados en la década de 1970, permitió la ocurrencia de dos fenómenos. Primero, aceleró el proceso de mecanización y automatización de las labores que antes eran realizadas por la fuerza física de los trabajadores. Segundo, permitió que la producción industrial y los flujos de capital requeridos para la expansión de las grandes corporaciones tuviera un alcance global (Parry, 2018, pp. 169–171).

Aunque no existe un consenso claro sobre como los cambios referidos originaron una crisis en el modelo de producción fordista, en el que se basó el concepto de *Relación Laboral*, se considera que el incremento de la competencia a un escala global, originada por los cambios tecnológicos, junto con el aumento en los costos de capital asociados con la adquisición de la maquinaria, y la disminución de las utilidades por el aumento en los costos de contratación de los trabajadores en los países “industrializados”, conllevó a la fragmentación de la producción industrial, deslocalizando la producción de bienes en un

país específico a la internacionalización de ésta, en donde los países periféricos se encargan de la producción fabril, mientras que el desarrollo tecnológico y la innovación ocurren en los países “desarrollados” (Tauss, 2012, pp. 1–9)

A raíz de la crisis de este modelo de producción industrial, han aumentado las relaciones a tiempo parcial, en el que no se requiere la supervisión permanente de los empleadores, lo que dificulta poder diferenciar la existencia de una *Relación Laboral* de un contrato de naturaleza civil (Piqueras, 2005, p. 7; Rosioru & Kiss, 2013, p. 5)

Al respecto, la O.I.T. en el año 2016 advirtió que modelos de trabajo que se presta a través de plataformas en línea, denominado trabajo “crowdwork”, mediante los cuales los trabajadores a través de páginas web y/o aplicaciones móviles prestan sus servicios para realizar una o varias tareas a cambio de una contraprestación económica, representan un reto para las políticas y regulaciones laborales a nivel mundial. En particular, se constituyen en una fuente para masificar el Trabajo No Estandarizado (Berg, 2016, pp. 1–3).

Teóricos Marxistas como Fredric Jameson y David Harvey en la última década del siglo XX señalaron que la crisis del fordismo condujo a un cambio en el sistema capitalista, en el que la acumulación del capital, como requisito para la reproducción del capital se flexibilizó, modificando y acelerando la velocidad en los que los intercambios económicos ocurren, en los que la producción se encuentra regulada a través de reglas sobre trabajo “flexible” y “tercerizado”, mediante la fragmentación de los actores de la cadena de producción. A esta nueva etapa del capitalismo, ellos la han denominado “postmodernidad” (Wood, 1997, pp. 540–542)

2.2 Teoría subjetiva del valor en reemplazo de la teoría del valor basado en el trabajo (contexto económico)

Debido a que el trabajo dejó de ser el factor determinante para calcular el valor de los bienes en el mercado, al ser reemplazado por la teoría del valor subjetivo dentro del pensamiento económico dominante en el siglo XX, la tensión de clases por la distribución de la plusvalía, presentada por Ricardo, Mill y Marx, es reemplazada por una análisis sobre la distribución de utilidades a razón de los cambios marginales en los factores de producción y el equilibrio entre las curvas de oferta y la demanda (Martins, 2015, p. 1120). Es decir, la distribución de los ingresos está determinada de manera endógena como una

forma de retribuir el servicio específico del agente dentro del proceso productivo (Cavalieri, 1992, p. 602)

En 1871, de manera simultánea, tres economistas de manera independiente entre si, plantearon la teoría del valor subjetivo, quienes dieron inicio a lo que se llamó como la “revolución marginalista” o la escuela “neoclásica de la economía. Estos economistas fueron Carl Menger, en Austria, Leon Walrus, en Francia, y William Stanley Jevons en Inglaterra. Esta teoría señala que el valor de los bienes no depende de un atributo objetivo e intrínseco del bien, como lo es el trabajo requerido para su producción, sino depende de el precio que el comprador de otorgue al último de los bienes objeto de deseo por parte del consumidor (bien marginal) el que determina su precio (Walsh & Lynch, 2003, p. 268).

Con la teoría subjetiva, se puede dar respuesta a la paradoja del agua y el diamante, insoluta por Smith y la teoría del valor trabajo, toda vez que la diferencia de valores proviene de la mayor abundancia de agua y la relativa escasez de los diamantes. Debido a que existe una gran cantidad de oferta de agua, la demanda adicional por la unidad adicional (unidad marginal) es baja. (Skousen, n.d., p. 108). Por ejemplo, si una persona tiene acceso a 1 litro de agua, el precio de un litro de agua adicional será más alto que el precio que pagaría el mismo individuo si tuviera acceso a 100 litros de agua y le fuera ofrecido un litro adicional.

Basado en las teoría subjetiva del valor, en 1890, Alfred Marshall publicó el texto guía para la enseñanza de la economía denominado “*Principios de Economía”*, en el que introdujo grandes cambios a la forma de estudiar la “economía política”, a la que comenzó a llamarla “economía”, e introdujo los gráficos de Oferta y demanda, en los que pudo desarrollar su teoría sobre la elasticidad de la demanda, de la oferta y la elasticidad cruzada de éstas (Skousen, n.d., p. 113). A partir de la utilización del cálculo derivado, Jevons demostró que la utilidad marginal se expresa a través de una curva cóncava decreciente en la curva de la oferta (Ning, 2016, p. 45,65).

Walras, otro economista que hizo parte de la “revolución marginalista”, planteó la teoría del equilibrio general. De acuerdo a esta teoría, el precio efectivo, en el que el productor y el consumidor obtienen la mayor utilidad y no se generan ineficacias por exceso o defecto entre la oferta y la demanda, se genera, en el punto de cruce de las curva de oferta y

demanda de un bien, en lo que se denomina el punto de equilibrio (Ning, 2016, p. 68; Skousen, n.d., p. 116).

Desde esta aproximación, el trabajo deja de ser el criterio base para determinar el valor de los bienes, y se analiza como un bien que se encuentra en el mercado. Es así como para 1894, Carver, en Estados Unidos, plantea que el salario de los trabajadores debería ser igual al punto de equilibrio entre el costo marginal de la contratación del trabajador y la productividad marginal del trabajo. Es decir, que el salario debería ser igual punto en el que el costo de contratación (oferta del trabajador) sea igual a la utilidad que genera su labor en el proceso productivo (demanda del empleador de contratar). Tal como planteó Jevons, Carver señala que la productividad marginal del trabajo disminuye unidad adicional de trabajo que realice (Carver, 1894, p. 386). Por ejemplo, la cantidad de zuela de zapatos que pega un trabajador, por el cansancio acumulado, disminuye con cada hora adicional de trabajo. Si el trabajador en la primera hora pega 100 zuelas, se espera que en la hora 7 de trabajo pegue un número inferior. En palabras de Carver: *"The law of wages at which we finally arrive will be that the price of a labor unit will equal the marginal productivity of labor units, on the one hand, and the marginal cost, on the other"* (Carver, 1894, p. 399)

2.3 El neoliberalismo como modelo político hegemónico tras la caída de la Unión Soviética (contexto político)

Tras la crisis de 1930, y en particular tras el surgimiento de la guerra fría a escala global, en los países capitalistas occidentales surgió la necesidad de proteger el modelo económico de las amenazas internas que el mismo sistema albergaba. Para ello, se propuso un modelo en el que el estado en el que éste tuviera un rol preponderante en la economía, aumentando el gasto social, asegurando el bienestar general de la población, inversión pública en infraestructura y el control de los mercados, que garantizaran la estabilidad y la paz al interior de las fronteras (Centeno & Cohen, 2012, p. 319).

De manera paralela, en el escenario internacional, El acuerdo de Bretton Woods de 1944 estableció la infraestructura requerida para que la institucionalidad del estado de bienestar pudiera ejecutar las políticas Keynesianas referidas, mediante la creación de instituciones de financiamiento (Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional) y el establecimiento del dólar como moneda global de referencia (Harvey, 2005, p. 10).

En los años 70, en el contexto doméstico de los principales países industrializados, la crisis del modelo fordista, sumado a un problema de exceso de capital acumulado en los territorios nacionales de origen, generó problemas de inflación y reducción del crecimiento económico (estanflación), que sumado a la crisis del petróleo, que mostró la debilidad de la institucionalidad creada frente al oligopolio de la OPEP, se requirió de un cambio de política frente al marco general del Estado de Bienestar (Harvey, 2005, p. 10)

Ante la crisis evidenciada en las sociedades industrializadas, se requerían alternativas al capitalismo de corte keynesiano. Los hijos ilustrados de una clase obrera beneficiada del Estado de Bienestar cuestionaron los problemas de desigualdad y la acumulación excesiva del capital en pocas manos, irrumpieron a finales de la década de los 60 con las protestas del mayo frances de 1968 (Pagis, 2018, p. 126) y las protestas de Tlatelolco en México. A su vez, movimientos de corte socialista y comunista en Europa occidental, como el ascenso democrático del partido comunista en la región de la Boloña en Italia y el “Eurocommunism”, exigían profundizar la regulación y control del Estado en los mercados (Harvey, 2005, p. 10).

En el otro extremo del espectro ideológico, se planteó la liberación de la economía a nivel doméstico e internacional, como fórmula para lograr solucionar las distorsiones en el mercado originados por la intervención estatal Keynesiana, lo que en la década de los años 90, sería denominado como neo-liberalismo. Dentro de este grupo de pensadores, cuya influencia planteó las bases económicas y políticas del neoliberalismo resaltan los ganadores del premio novel de economía, Friedrich Hayek y Milton Friedman (Appel & Orenstein, 2016, p. 317)

Hayek, miembro de la escuela austriaca de economía, fundada por Carl Menger (padre de la teoría neoclásica y la revolución marginalista), señala que la inflación, como factor originador de las crisis económicas, se origina a través de la creación de papel moneda y el incentivo estatal al crédito a través de los bancos centrales (Klausinger, 2016, p. 101).

En 1980, Rose y Milton Friedman publicaron el libro “la libertad de elegir”, un texto de economía política dirigido al gran público, que plantea en sus páginas los orígenes de la crisis económica de Estados Unidos y occidente ante el incremento del estado de bienestar desde inicios del siglo XX, y que plantea, a manera de manifiesto, la necesidad de defender

las libertades individuales, incluyendo las libertades económicas, frente a la inminente amenazas internas y externas del comunismo; discurso propio de la guerra fría. Veamos la conclusión del quinto capítulo, en el que abordan el concepto de Igualdad, con el que podemos resumir los objetivos políticos del neoliberalismo como ideología, que no deja de ser la promesa que desde Smith el capital propone a la sociedad:

> *A society that puts equality—in the sense of equality of outcome—ahead of freedom will end up with neither equality nor freedom. The use of force to achieve equality will destroy freedom, and the force, introduced for good purposes, will end up in the hands of people who use it to promote their own interests. On the other hand, a society that puts freedom first will, as a happy by-product, end up with both greater freedom and greater equality. Though a by-product of freedom, greater equality is not an accident. A free society releases the energies and abilities of people to pursue their own objectives. It prevents some people from arbitrarily suppressing others. It does not prevent some people from achieving positions of privilege, but so long as freedom is maintained, it prevents those positions of privilege from becoming institutionalized; they are subject to continued attack by other able, ambitious people. Freedom means diversity but also mobility. It preserves the opportunity for today's disadvantaged to become tomorrow's privileged and, in the process, enables almost everyone, from top to bottom, to enjoy a fuller and richer life.*(Friedman & Friedman, 1980, p. 148,149)

Con el propósito de lograr superar la crisis, el neoliberalismo planteó una “agenda”, en la que podemos encontrar las siguientes directrices: a) Estabilidad monetaria; baja inflación, desregulación de los mercados, especialmente en el mercado laboral (Klausinger, 2016, p. 113)

En 1989 el economista inglés John Williamson, denominó a la “agenda” del neoliberalismo, como el “consenso de Washington”, para señalar el grupo de reformas que desde la capital de Estados Unidos se planteaban como necesarias por parte del Departamento del tesoro de Estados Unidos y las instituciones creadas en Bretton Woods (Williamson, 2004, p. 197) Tras la caída del bloque socialista, los países de la antigua unión soviética y el sudeste asiático entraron en un proceso de liberalización de su economía, con la privatización de las principales empresas estatales y la implementación de las demás políticas de la agenda del “consenso de Washington” (Appel & Orenstein, 2016, p. 317)

Con la inclusión de los bloques regionales referidos, dentro de la política mundial se ha generado un consenso hegemónico por parte de las élites nacionales sobre la imposición de las políticas neoliberales para lograr un desarrollo social, materializado en el crecimiento de la urbanización y el desarrollo técnico-científico mediante la transferencia tecnológica por parte de las sociedades industrializadas del centro a la periferia global (Radice, 2008, p. 1164,1165)

3. Economía Colaborativa: Tecnología de síntesis Neoliberal ante la crisis de la subordinación

En la lección de "*tecnologías del yo*", Michael Foucault presenta cuatro tipos de tecnologías, entendidas éstas como las herramientas creadas por los humanos para auto comprenderse (Foucault, 1988). Estas tecnologías suelen trabajar de manera conjunta para moldear la sociedad, tal como lo había planteado Marx en *El Capital*, al explicar su teoría de la dominación y el poder en el modelo de producción capitalista (v.gr. la alineación del proletariado). La primer tecnología, se refiere a las *Tecnologías De Producción*, que nos permite producir, transformar y manipular cosas; la segunda, a *Los Símbolos Del Sistema*, que nos muestra los signos y símbolos propios de cada sistema para su propia reproducción; la tercera, las *Tecnologías Del Poder*, que establecen los mecanismos de organización y clasificación de los individuos; por último, las *Tecnologías Del "Yo"*, que se refieren a todos los mecanismos mediante los cuales el sistema conlleva a que los individuos autocontrolen en sus emociones, pensamientos y actuaciones, sin que requieran de supervisión (Foucault, 1988, p. 18).

Tal hemos visto en el texto, dichas tecnologías de control social se han originado y han sido modificadas como consecuencia de la conjunción de factores sociales, económicos, políticos particulares. Es así, como en las últimas dos décadas, la imposición de las democracias liberales como modelo político, la implementación de políticas neoliberales en materia económica, junto con los cambios materiales originados por la revolución tecnológica del microchip y la masificación del internet, como herramienta de comunicación global; han permitido el desarrollo de plataformas para el intercambio entre pares *peer to peer* de activos y capital (v.gr. bienes y servicios, incluida la fuerza de trabajo). Dentro de este tipo de nuevas formas de flujo de activos, encontramos la economía colaborativa, como un fenómeno que por su naturaleza flexible y omnipresente en el internet, tomaremos como estudio de caso para ver las consecuencias de la crisis de la subordinación laboral.

La *“economía colaborativa” (“sharing economy”)*, también denominada *“gig economy”*(Ravenelle, 2017, pp. 281–295) es un término ambiguo utilizado para definir un gran número de transacciones económicas (Frenken & Schor, 2017, p. 3). En su concepción más ortodoxa, las economías colaborativas pueden entenderse como el ecosistema en el que una serie de individuos intercambian (comparten) activos subutilizados sin que medie necesariamente una contraprestación económica. Un ejemplo de lo anterior es poner a disposición de un tercero una habitación de su casa para que éste pase una noche o poner a disposición de un tercero un asiento en un vehículo para que éste llegue a un destino (car pooling) (Frenken & Schor, 2017, p. 3).

La anterior definición, equiparable a un trueque pre-capitalista, llama a la creación de una alternativa para la satisfacción de necesidades, dejando de lado las individualidades propias de la sociedad de consumo, en favor del bienestar colectivo (Arthurs, 2018, pp. 55–57). Basado en esta idea, diversas páginas web y aplicaciones de dispositivos móviles han facilitado la conexión entre los extremos transaccionales de una manera sencilla y eficiente, generando la confianza suficiente para el surgimiento de un fenómeno no antes visto de manera masiva: el compartir con un desconocido (Frenken & Schor, 2017, p. 3).

Adicional a este interesante sistema de intercambio, se suele utilizar el concepto de economía colaborativa para categorizar a las páginas web y aplicaciones de dispositivos móviles mediante los cuales los individuos venden su fuerza de trabajo por una contraprestación económica. En estos casos, las plataformas tecnológicas autodenominadas como empresas de economía colaborativa, se constituyen como una alternativa a las tradicionales formas de relación obrero-patronal, basadas en una clara relación de subordinación laboral, por un modelo de producción de trabajo flexible, en donde la ausencia de horarios y jefe directo, así como la posibilidad de trabajar de manera remota, son posibles gracias a las tecnologías de la información y las comunicaciones (Berg, 2016, p. 1).

Como se verá a continuación, la economía colaborativa permite que se generen diversas tipologías contractuales atípicas, en las que la ausencia de subordinación permite la flexibilización del trabajador a nivel funcional y numérico, en las modalidades descritas en el cuadro precedente. Tal como lo señalan de manera clara Arthurs Harry, los

denominados “contratistas independientes” o “trabajadores autónomos” deberían gozar de los derechos que tienen los trabajadores contratados bajo una relación laboral (Arthurs, 2018, pp. 58–59).

3.1 Economía Colaborativa como tecnología de flexibilización del capital de trabajo

Tal como se había señalado, tras la finalización del modelo económico del Corporativismo del Estado de Bienestar, el incremento de los flujos de capital financiero requirió que el hasta entonces capital de trabajo adquiriera un mayor dinamismo por los siguientes dos motivos imperantes desde el último cuarto del siglo XX hasta la actualidad. Primero, se requiere mantener la competitividad de los mercados nacionales, so pena de la relocalización de la producción a Estados que tengan un menor costo de mano de obra, ya fuera por menores condiciones de los trabajadores o diferencias de tasas de cambio, fenómeno denominado dumping social (Bernaciak, 2012, p. 16). Segundo, la deslocalización de las cadenas productivas condujo a que la mano de obra fuese considerada como un simple costo de producción, que debía poderse ajustar a las constantes fluctuaciones de los mercados a nivel global (Peetz, n.d., p. 142).

Esta necesidad se ha traducido en la implementación de tecnologías, en el sentido descrito por Foucault. De acuerdo con Bureau y Corsani la teoría del poder de Foucault, mediante la implementación de las cuatro tecnologías de control social, crean una racionalidad colectiva en la que las relaciones políticas y económicas dominantes, son consideradas como normales y univocas. En el caso particular del régimen neoliberal, la sociedad se organiza y reproduce para que considere como normal las nuevas relaciones entre el capital y el trabajo, dentro de los que se incluyen la maximización de utilidades del capital; las relaciones de competencia entre los trabajadores; y la aceptación de los trabajadores para que sean considerados como “empresarios y emprendedores”, en lugar de ser catalogados como trabajadores (Bureau & Corsani, 2016, pp. 103–104), a pesar de realizar las mismas labores que en otrora realizaba un trabajador subordinado. Por lo tanto, las tecnologías sociales del neoliberalismo facilitan la imposición de modelos de contratación que no constituyen relaciones laborales, como la economía colaborativa.

A pesar de que la flexibilización del capital de trabajo, manifestado a través de relaciones denominadas de *economía colaborativa* es la tecnología utilizada para suplir las

necesidades de incremento en la acumulación del capital en el modelo neoliberal, la flexibilidad del trabajo no debe entenderse como un fenómeno que de manera intrínseca atenta contra los derechos de los trabajadores. La flexibilización de las relaciones laborales puede entenderse desde dos perspectivas, la *Flexibilidad Para El Trabajador* y la *Flexibilidad Del Trabajador* (flexibility for workers and flexibility by workers) (Peetz, n.d., p. 150). La primera, hace referencia a la adaptación de las prácticas laborales para que los trabajadores puedan prestar su mano de obra de manera más cómoda, productiva y con un mejor balance entre la vida personal y profesional; como lo puede ser la adaptación de políticas de trabajo remoto o trabajo asincrónico. Por su parte, la *Flexibilización Del Trabajador* suele coincidir con los fenómenos de trabajo no estandarizado en los términos definidos por la O.I.T., como se verá en los dos siguientes siguiente numerales.

Continuando con el modelo desarrollado por Peetz, la *Flexibilización Del Trabajador* puede clasificarse en dos tipos; la flexibilización funcional y la flexibilización numérica. La primera se refiere a la difusión de las labores, para que estas puedan ser realizadas por varios trabajadores, lo que facilita la organización de las empresas y es un atributo lícito deseable en la administración. La segunda, hace referencia a la modificación de las condiciones laborales en estricto detrimento de los derechos propios de los trabajadores. Veamos:

Flexibilidad numérica	
Flexibilidad externa	Se refiere a la contratación de personas mediante contratos no laborales para suplir necesidades del empleador.
Flexibilidad interna	Se refiere a la contratación a tiempos parciales de los trabajadores, de acuerdo con el requerimiento fluctuante del empleador. Por ejemplo, los contratos “24/7”que requieren que los trabajadores estén disponibles para prestar sus servicios en cualquier momento, a pesar de que no se les garantice que serán contratados un mínimo de horas que les

	garantice un salario mínimo de subsistencia.
Flexibilidad financiera	Se refiere a la modificación del salario de los trabajadores, de acuerdo con las condiciones del mercado. Este tipo de contratación suele incluir cláusulas como el pago de salario a destajo, la participación de las ganancias, bonificaciones o amenazas de finalización del contrato laboral si no se realiza el recorte salarial

Cuadro propio basado en la clasificación realizada por David Peetz (Peetz, n.d., pp. 152–156)

La implementación de este tipo de modelos de contratación flexible en la economía colaborativa se puede implementar de manera exitosa gracias a que convergen de la siguiente manera las tecnologías referidas:

a) *Tecnologías De Producción*: El internet y la implementación de plataformas web y aplicaciones móviles han otorgado la infraestructura para lograr la conexión, regulación y seguimiento de la ejecución de los contratos derivados de las transacciones acordadas entre los extremos que ofertan y adquieren productos o servicios;
b) *Los Símbolos Del Sistema*: Dentro de Los símbolos que utiliza la economía colaborativa se basa en la utilización de un lenguaje en el que se oculta la existencia de una relación laboral, se realiza un énfasis en la carencia de subordinación en la economía colaborativa, y el señalamiento de una nueva forma de obtener ingresos sin necesidad de depender de un “jefe” o tener que “cumplir horarios”;
c) *Tecnologías Del Poder:* El Derecho confiere el marco coercitivo que permite la implementación de relaciones contractuales flexibles que regulan las *Tecnologías De Producción* distintas a las relaciones laborales;
d) *Tecnologías Del “Yo”:* Este último elemento es muy interesante, porque gracias a la aplicación de dichas tecnologías, los otrora trabajadores tienen interiorizados los

conocimientos técnicos y una cultura organizacional básica, que les permite poder trabajar sin la supervisión permanente de un empleador.

3.2 Tipos de Trabajo en los modelos de economía Colaborativa Según la O.I.T.

Teniendo presente el marco social, político y económico en el que enmarca la economía colaborativa, nos permitiremos presentar los tipos de trabajo que se pueden configurar en este modelo de negocio. De acuerdo con el informe presentado por la Oficina del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, los diversos tipos de modelo de negocio de las páginas web y aplicaciones móviles pueden ser clasificadas en dos modalidades de trabajo: *"crowdwork" y "Trabajo por demanda vía App"*(De Stefano, 2016, p. 461). A continuación, nos permitimos presentar una descripción de estas tipologías para trabajar.

crowdwork. En esta modalidad de trabajo, la plataforma se encarga de contactar al trabajador con la persona beneficiaria del trabajo para que éste realice una labor, que puede realizarse en su totalidad por internet. Ejemplo de ello, es la página de internet workana.com, que ofrece en Colombia el servicio de intermediación entre diseñadores gráficos, diseñadores web y escritores y las personas o empresas que requieren sus servicios. Esta página de internet se encarga de garantizar el pago al trabajador, previa aceptación del trabajo por parte del contratante.

Trabajo por demanda vía App: En esta modalidad de trabajo, se utiliza una aplicación para contactar a personas que requieren un servicio que se realiza de manera física. Ejemplo de ello, son aplicaciones como Uber, mediante la cual se pueden prestar servicios de transporte, o Rappi, mediante la cual se puede solicitar domicilios.

3.3 Caso Práctico: Análisis del contrato de intermediación de Uber

En esta sección analizaremos los elementos contractuales de la plataforma Uber, mediante la cual se puede contratar el servicio de transporte de pasajeros y de envío a domicilio de alimentos. Se utiliza la plataforma Uber debido a que esta es la que ha sido la más utilizada por la academia para analizar los efectos de la economía colaborativa en las relaciones laborales. Es preciso señalar que a través de los diversos contratos de adhesión que se señalan a continuación la plataforma Uber establece que la relación contractual, que podría

equipararse a la tipología comercial como un contrato de corretaje, para la prestación de los servicios de transporte y domicilio de comida. Debido a que no es objeto del presente documento, no discutiremos si existe o no un contrato de transporte entre los pasajeros y el servicio de Uber.

Para realizar el análisis, se tendrán como base los siguientes documentos:

i. *Términos y Condiciones del Programa Uber Pro aplicables a Colombia (en adelante términos y Condiciones Uber Pro) (Puede consultarlo en el link: https://www.uber.com/legal/es/document/?country=colombia&lang=es&name=uber-pro-program-terms) vigente desde el 1 de septiembre de 2020 hasta la fecha de elaboración del presente documento, julio del año 2022.*
ii. *Términos y Condiciones de Promociones de Uber Pro aplicables a Colombia (en adelante términos y Condiciones Promociones Uber Pro) (Puede consultarlo en el link:https://www.uber.com/legal/en/document/?name=uber-pro-benefit-terms&country=colombia&lang=es*) *vigente desde el 1 de septiembre de 2020 hasta la fecha de elaboración del presente documento, julio del año 2022*.
iii. *Términos y Condiciones de Uber (en adelante términos y Condiciones) (Puede consultarlo en el link:* https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=colombia&lang=es*)*, vigente desde el 1 de septiembre de 2020 hasta la fecha de elaboración del presente documento, julio del año 2022.
iv. *Estimador de Ganancias (Puede consultarlo en el link: https://www.uber.com/co/es/s/d/join/?invite_code=vwhs6f7fk6z2)*

https://www.javeriana.edu.co/pesquisa/wp-content/uploads/2022/07/pesquisa-javeriana-60.pdf

Descripción de los elementos contractuales, de la relación que existe entre los "arrendadores" y Rasier Operations B.V. "Uber"

- **Objeto.** Tal como lo realizan las plataformas de economía colaborativa, el objeto de Uber es el corretaje entre dos extremos contractuales, quien ofrece el servicio

de *"arrendamiento de vehículo con conductor u otra opción disponible en la aplicación"*, denominado "socio conductor", con la finalidad de que un usuario, denominado "arrendatario", contrate el servicio de "arrendamiento" de transporte con un conductor o de domiciliario, a título oneroso, mediante el pago al intermediario, Uber, quien fija el valor de la "recompensa" a la que se hace merecedor el "arrendador" mediante una serie de parámetros sobre el comportamiento de éste en la plataforma. Veamos:

> *"Los Servicios constituyen una plataforma de tecnología que permite a los Usuarios de aplicaciones móviles de Uber o páginas web proporcionadas como parte de los Servicios (cada una, la "Aplicación") hacer uso de servicios de* ***interconexión bajo demanda y servicios relacionados para efectuar peticiones de arrendamiento de vehículos con conductor y suscribir Contratos de Arrendamiento de Vehículo acordados con Arrendadores independientes****; así como solicitar, organizar y/o planear servicios, según corresponda****, con terceros proveedores independientes conforme a un acuerdo con Uber o con algunos afiliados de Uber****. A no ser que Uber lo acepte mediante un contrato separado por escrito con usted, los Servicios se ponen a disposición solo para su uso personal, no comercial.* ***USTED RECONOCE QUE UBER NO PRESTA SERVICIOS DE ARRENDAMIENTO, DE TRANSPORTE O DE LOGÍSTICA O FUNCIONA COMO UNA EMPRESA DE ARRENDAMIENTO, DE TRANSPORTE O DE LOGÍSTICA Y QUE LOS ARRENDADORES SON TERCEROS INDEPENDIENTES, QUE NO ESTÁN EMPLEADOS POR UBER NI POR NINGUNA DE SUS EMPRESAS AFILIADAS****."*(Términos y Condiciones de Uber , 2020) *(Negrilla fuera del original. Mayúscula sostenida en el texto original)*

- **Extremos contractuales**

Rasier Operations B.V. (Uber): una sociedad de responsabilidad limitada constituida en los Países Bajos, con domicilio social en Mr. Treublaan 7, 1097 DP, Ámsterdam, Países Bajos, inscrita en la Cámara de Comercio de Ámsterdam con el número 59888261. A pesar

de no ser definido por el contrato, de acuerdo a los términos de condiciones su finalidad es realizar la conexión entre los extremos del contrato de arrendamiento de vehículo

Arrendatario: Es la persona que presta de manera directa el servicio. De acuerdo con el contrato de *Términos y Condiciones*

> *" "Arrendatario" significa* ***la persona que actúa como arrendatario final autorizado por Uber para utilizar los Servicios*** *a fin de obtener, de parte del Arrendador, un Vehículo en arrendamiento con conductor, manteniendo siempre el control operativo del mismo, de conformidad con los términos y condiciones del Contrato de Arrendamiento de Vehículo que suscriban dicho Arrendatario y el Arrendador" (Términos y Condiciones de Uber. Negrilla fuera del original. Mayúscula sostenida en el texto original)*

Arrendador: Es el usuario final del servicio de transporte, que de acuerdo con Uber es la persona que ha arrendado un vehículo con un conductor para que éste maneje el vehículo arrendado de un punto inicial a un destino específico.

> *" "Arrendador" significa el tercero independiente (i) que actúa como arrendador o subarrendador de un Vehículo y quien puede, por decisión de usted, ofrecer un conductor durante la duración del Contrato de Arrendamiento de vehículo; y/o (ii) que actúa como tercero proveedor independiente de otros servicios, por decisión de usted, según corresponda." (Términos y Condiciones de Uber. Negrilla fuera del original. Mayúscula sostenida en el texto original)*

- **Título Oneroso**

Tal como se indicó, el "programa Uber Pro" conecta dos extremos contractuales para que se preste un servicio de transporte o domicilio a título oneroso, tanto para el corredor como para el extremo denominado "arrendador". Sin embargo, a diferencia de lo que puede ocurrir en un contrato de corretaje, en el que el corredor, de acuerdo a las facultades otorgadas por los extremos para celebrar el contrato, realiza la gestión de conexión, los términos del contrato de transporte o domicilio son fijados de manera unilateral por el corredor, de acuerdo a un sistema de "puntos" en el marco del "programa", lo que conlleva a que la contraprestación esté supeditada a un registro de los múltiples contratos de

transporte o domicilio que hubiera adquirido el “arrendador” con los múltiples “arrendatarios”. Veamos:

“¿CÓMO SE DETERMINA SU NIVEL EN EL PROGRAMA?

Usted deberá generar puntos ("Puntos") para acceder a los diferentes niveles (definidos a continuación) y las Recompensas que se ofrecen en cada Nivel del Programa. Usted podrá generar un (1) Punto por cada arrendamiento de vehículo con conductor u otra opción disponible en la Aplicación, que complete como arrendador registrado con la Aplicación en cualquiera de las vistas y/o modalidades aplicables en la República de Colombia, incluyendo entregas de la aplicación Uber Eats por aquellos arrendadores registrados en la Aplicación u otras opciones disponibles en la Aplicación, según corresponda. Cada arrendamiento u otra opción, según corresponda, incluyendo cualquier entrega de Uber Eats, que sea realizado en cumplimiento de los Términos y Condiciones de Uso de la Aplicación, contará como un "Arrendamiento con la app de Uber" para los fines de este Programa, y por cada Arrendamiento con la app de Uber Usted obtendrá un (1) Punto. Sin perjuicio de lo anterior, los Arrendamientos u otras opciones con la app de Uber que se realicen en las franjas promocionales que se detallan a continuación, serán equivalentes a tres (3) Puntos(…)

[…]

NIVELES Y RECOMPENSAS.

El Programa ofrece cuatro (4) niveles de membresía: Azul, Oro, Platino, Diamante (el “Nivel” o los “Niveles"). Los niveles desbloquean el acceso a ciertas recompensas ("Recompensas") ofrecidas por la Aplicación y/o por terceros. Cada Nivel sucesivo incluye sus propias Recompensas, así como las Recompensas de los niveles anteriores.

Los Puntos que genere en un Período del Programa determinarán su Nivel en el próximo Período del Programa. Los Niveles no son permanentes y se deben obtener para cada Período del Programa. ADEMÁS DE LOS PUNTOS A LOS QUE SE REFIERE EL CUADRO DESCRITO A CONTINUACIÓN, USTED

TAMBIÉN DEBE TENER (A) AL MENOS UN 4.85 DE CALIFICACIÓN OTORGADA POR LOS USUARIOS DE LA APLICACIÓN Y (B) CONTAR CON UNA TASA DE ACEPTACIÓN MÍNIMA DE 70% Y NO SOBREPASAR LA TASA DE CANCELACIÓN MÁXIMA DE 4% DE LAS SOLICITUDES DE ARRENDAMIENTO."(Términos y Condiciones Del Programa Uber Pro, 2020)

- **Unilateralidad en las modificaciones del servicio**

A diferencia de lo que podría establecerse en un contrato de corretaje, Uber puede modificar de manera unilateral los términos en los que presta la intermediación, en particular, en lo referente a la fijación de las contraprestaciones por el servicio de transporte o domicilio prestado por el arrendador, según los parámetros establecidos por "el programa". Veamos:

"Usted reconoce y acepta que Uber es una empresa de tecnología, no un proveedor de servicios de transporte, y que todas las Recompensas (según dicho término se define en los presente Términos y Condiciones del Programa) ofrecidas en el marco del programa se ofrecen "sujetas a disponibilidad", dependiendo de las solicitudes de arrendamientos de vehículos con conductor o de otros servicios de los usuarios y otras posibles contingencias que puedan llegar a afectar la disponibilidad de algunas Recompensas, en ciertos momentos y lugares.

[…]

STED ENTIENDE QUE UBER PUEDE TERMINAR O MODIFICAR EL PROGRAMA EN CUALQUIER MOMENTO, A SU ENTERA DISCRECIÓN (INCLUYENDO, SIN LIMITACIÓN, EL TIPO DE RECOMPENSAS, REQUISITOS PARA OBTENER LAS RECOMPENSAS, LA DURACIÓN DEL PROGRAMA, ENTRE OTROS). ÚNICAMENTE LOS ARRENDADORES QUE HAYAN CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD ESTABLECIDOS EN LOS PRESENTES TÉRMINOS Y CONDICIONES DEL PROGRAMA Y QUE SE ENCUENTREN EN CABAL CUMPLIMIENTO DE LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES DEL PROGRAMA, PODRÁN SER CONSIDERADOS Y

PERMANECER COMO MIEMBROS DEL PROGRAMA UBER PRO."(Términos y Condiciones Del Programa Uber Pro, 2020)

Es preciso señalar en la facultad de poder modificar unilateralmente las condiciones en las que se presta el servicio generan una mayor indicio sobre la existencia de subordinación laboral, toda vez que el sistema de puntos puede entenderse en como el ejercicio de las facultades sancionatorias de acuerdo con el rendimiento del trabajador a lo largo de las diversas labores que realiza, atributo exclusivo de la subordinación. Tal como al respecto señalo la Corte Suprema de Justicia al estudiar la facultad sancionatoria de la subordinación laboral en el caso de un profesional de la salud que prestó sus servicios en una clínica en la ciudad de Bogotá D.C.:

> *"la verdad es, que no sucede lo mismo con la segunda misiva de fecha 1° de septiembre de 1998 dirigida al accionante por el Vicepresidente de Salud de Colsanitas, por cuanto su texto muestra el auténtico poder disciplinario y subordinante sobre el trabajador,* ***consistente en la potestad o facultad de sancionar el incumplimiento de órdenes, instrucciones, obligaciones, prohibiciones o la deficiente ejecución en la labor, lo que es a todas luces ajeno a cualquier relación de naturaleza civil o comercial y sí propio de la subordinación jurídica específica del contrato de trabajo a que se refieren los artículos 23 y 24 del C. S. del T."*** *(Corte Suprema de Justicia, Sentencia del 24 de Agosto del año 201. M.P. Luis Javier Osorio López Rad 34393)*

Teniendo presentes los elementos que componen el contrato de Uber, como caso de estudio de una posible relación laboral en las economías colaborativas, nos permitimos presentar los restos de este tipo de servicios frente a la aplicación de los estándares Internacionales del Trabajo

3.4 Cambios que presenta la economía colaborativa frente a la aplicación de los Estándares Internacionales del Trabajo

El crecimiento de las páginas web y aplicaciones móviles mediante las cuales los trabajadores prestan sus servicios para realizar una o varias tareas a cambio de una contraprestación económica representan un reto para las políticas y regulaciones laborales a lo largo del mundo. La Organización Mundial del Trabajo (en adelante O.I.T.), a través de la Oficina Internacional del Trabajo, en el año 2016 advirtió de los riesgos que en materia laboral representan modelos de trabajo “por demanda” y “crowdword” en la denominada “economía colaborativa”, al facilitar relaciones de trabajo no estandarizado (De Stefano, 2016, p. 6)

3.4.1 Trabajo No Estandarizado

No existe una definición unívoca de “Trabajo No Estandarizado” (en adelante T.N.E.) o “Formas atípicas de empleo”, por su traducción al castellano. Para efectos del presente documento utilizaremos la definición del Reporte de Discusión de Expertos en T.N.E. de la O.I.T. reunido en Ginebra en el año 2015. Esta comisión hace una definición por negación y señala que Trabajo No Estandarizado es aquel en el que la forma de contratación de los trabajadores se encuentran fuera de los estándares de la relación laboral(ILO Conditions of Work and Equality Department, 2015, pp. 16–19)

Antes de avanzar en la descripción de los diferentes tipos de T.N.E. es importante diferenciar el “trabajo informal” del T.N.E. El primero, hace referencia a aquellas prácticas en las que a pesar de existir una clara obligación laboral al interior de los Estados, ésta es omitida por los miembros de la relación laboral. Por su parte, el T.N.E. lo componen aquellas relaciones en las que existe una zona gris sobre la aplicación de las normas laborales en la normatividad de la O.I.T.(International Labour Office. International Labour Organization, 2016, Chapter II)

3.4.2 Modalidades del Trabajo No Estandarizado (T.N.E.)

La O.I.T. ha señalado diversas modalidades de T.N.E. categorizadas de acuerdo con el elemento ausente que debería existir en el marco de una relación laboral. A continuación,

señalamos en la columna izquierda el elemento que debería contener una relación laboral y en la comuna derecha se indica cuál es el problema de implementación de este elemento en los contrato surgidos en el marco de la economía colaborativa:

Elemento de la relación laboral	Modalidad de T.N.E.
Trabajo a término indefinido (Open-Ended)	Contratos a término fijo cuya vigencia en el tiempo depende del cumplimiento de una tarea en particular, como lo puede ser la prestación de un servicio de transporte, después del cual, el trabajador sea dado de baja de manera unilateral por parte de la aplicación.
Trabajo de tiempo completo	Contratos que requieren que el trabajador preste sus servicios con una duración mensual menor al número de horas de trabajo que presta un trabajador que trabaja tiempo completo. Dentro de esta categoría se encuentran los contratos denominados “a la llamada” (on-call work) y los contratos de “cero horas”, en los cuales el trabajador, a pesar de tener que contar con disponibilidad para poder realizar el servicio ofertado, únicamente le es reconocido como pago las pocas horas en las que éste presta el servicio.
Contratación directa con el empleador	Este fenómeno de tercerización laboral se causa cuando no existe una claridad meridiana sobre quién es el empleador, y por lo tanto, se abre la posibilidad para que los trabajadores vean menoscabados estándares de no discriminación y asociación colectiva frente a sus contrapartes que tienen una relación directa con el empleador que se beneficia de la actividad laboral. En el caso de los trabajados brindados mediante aplicación, no es posible que los trabajadores contratados para prestar los servicios

	transporte o domicilio, como en el caso de Uber, tengan los mismos derechos de los trabajadores que trabajan en las pareas administrativas de la empresa, a pesar de tener los dos relación laboral con el mismo empleador.
Formas escondidas de contratos de trabajo	Este tipo de trabajo pretende presentarse a través de distintas formas de contratos, en su principio contratos de naturaleza civil, escondiendo la existencia de una relación laboral subordinada amparada por los Convenios de la O.I.T. Es preciso señalar que a pesar de lo extraño que puede parecer esta forma de Trabajo No Estandarizado para ciudadanos de Estados en los que se encuentra consagrado el principio de “primacía de la realidad”, como en Colombia, debe recordarse que el concepto “primacía de la realidad” se encuentra consagrado únicamente en la recomendación 198, norma no vinculante a los Estados que no hayan ratificado su contenido. En el caso estudiado, Uber establece una figura de corretaje comercial para ocultar la existencia de una relación de carácter laboral.

3.4.3 Problemas prácticos en la implementación de los Principios Laborales del Trabajo

Algunos de los problemas prácticos a los que se enfrentan los trabajadores de las economías colaborativas frente a la implementación de los Estándares Internacionales del Trabajo son los siguientes:

A. libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenio No 87 de 1948 y Convenio No 98 de 1949);

1. ¿Cómo se puede ejercer el derecho de asociación sindical si los trabajadores no se conocen entre sí?
2. ¿Cómo se puede garantizar el derecho a la huelga en la modalidad de cese general de actividades por 24 horas?
3. ¿Cómo se puede garantizar el derecho a la huelga sin que existan represalias en contra de los trabajadores? (*v.gr.* garantizar que le vuelva a ser asignado trabajo al trabajador)
4. No es posible realizar una huelga que implique el cese de a

B. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenio No. 1 de 1919 y Convenio No. 29 de 1930);

1. ¿Cómo se puede garantizar que un trabajador no preste sus servicios de manera forzada ?
2. ¿Cómo se puede garantizar que un trabajador no trabaje en una jornada superior a la jornada laboral máxima?

C. la abolición efectiva del trabajo infantil; (Convenio No. 182 de 1999):

1. ¿Cómo se puede garantizar que los menores de edad no sean trabajadores que presten sus servicios en las plataformas?

D. la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (Convenio No 100 de 1951 y Convenio No. 111 de 1958):

1. ¿Cómo se puede garantizar que no existan políticas de discriminación por condiciones de edad, género, raza, credo o sexo en las plataformas si no

se tiene conocimiento de cuáles son las condiciones particulares e los trabajadores?

Como se puede concluir, el incremento de la economía colaborativa se constituye en un factor de cambio en evidencia como las relaciones laborales, centradas en la subordinación laboral, presenta una serie de desafíos relativos a la implementación de los Estándares Internacionales del Trabajo, que nos llevan a buscar otras formas de definir qué es una relación laboral.

4. El Concepto de Relación Laboral en el Derecho Internacional del Trabajo

4.1 Discusiones sobre el concepto de Relación Laboral al interior de la O.I.T.

Tal como se presentó en el capítulo previo, la Organización Internacional del Trabajo fungió como el foro mundial en el que se centralizaron los esfuerzos de regulación del trabajo, con el propósito de alcanzar la justicia social, requisito esencial para lograr la paz en el escenario internacional tras la finalización de la primera guerra mundial, ante la amenaza latente de una revolución armada en la que se replicara (Kott, 2019, p. 25) . Sin embargo, desde sus inicios, la naturaleza y estructura dialéctica de la organización, basada en una estructura tripartida entre Estado, Empleadores y Trabajadores, ha tenido problemas para determinar la manera en la que debe alcanzar sus objetivos de justicia social a través del trabajo.

Por ejemplo, durante los primeros años de la O.I.T., Albert Thomas, su primer director de la O.I.T., tuvo que afrontar varias vicisitudes y controversias al interior de los representantes de los Estados y los movimientos internacionales de trabajadores. La Federación Sindical Internacional no estaba segura de participar ante la concurrencia de organizaciones obraras que no le eran afines, como la Federación Americana del Trabajo o en la década de los años 20, ante la posibilidad del ingreso de Estados que habían prohibido la actividad sindical, como la Italia de Musolini y la España de la dictadura de

Miguel Primo de Rivera (Maul, 2019b, p. 44). A su vez, algunos Estados miembro desde el inicio de la Organización fueron reticentes a que la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas tuvieran un asiento en la organización, toda vez que la consideraban como un factor de desequilibrio al interior de sus fronteras. Como consecuencia de ello, se solicitó durante la segunda conferencia de la O.I.T. que la Organización iniciara una investigación para determinar las condiciones laborales de los trabajadores en Rusia, con el propósito de ”desilusionar” a los trabajadores que buscaban replicar la experiencia soviética en Europa (Kott, 2019, p. 25).

La disputa entre los modelos capitalistas y socialistas conllevó a que la Unión Soviética se retirara en 1934, reingresando en 1954, y el retiro de Estados Unidos en 1977, tras haber anunciado su retiro en 1975. El retiro de Estados Unidos se originó por la ocurrencia de dos situaciones específicas. En 1970 se designó a Pavel E. Astapenko, un ciudadano soviético, como asistente del director general de la O.I.T., y en 1974 la Organización invitó a la Organización para la Liberación de Palestina como observador de las conferencias Internacionales del trabajo (Beigbeder, 1979, pp. 5–7).

La estructura tripartita de la O.I.T. ha llevado a que sus Convenios sean acuerdos por consenso de las Conferencias Internacionales del Trabajo, en el entendido que los intereses de clase pueden resolverse a través del dialogo entre interlocutores sociales (Simpson, 1994, p. 40), despojando éstos del antagonismo propio del discurso marxista. Como consecuencia de lo anterior, los estándares internacionales sobre del trabajo son acuerdos flexibles que permiten su ratificación voluntaria al interior de los Estados (Simpson, 1994, p. 40)

A pesar de las dificultades que conlleva la obtención de acuerdos en la modelo tripartita, la O.I.T. ha establecido sus objetivos regulatorios claros, a lo largo de sus 100 años de historia, a través de sus declaraciones.

En 1944 la declaración de Filadelfia estableció los siguientes principios:

a. El trabajo no es una mercancía;

b. La libertad de expresión y asociación es esencial para lograr el progreso;
c. La pobreza constituye un peligro para la prosperidad;
d. Se declara la guerra en contra de la miseria, lo que requiere el trabajo implacable de cada nación y de la comunidad internacional que debe trabajar de manera conjunta y en igualdad de condiciones con los representantes de los trabajadores y empleadores en términos de libre discusión y decisiones democráticas en búsqueda del bienestar común.

Estos principios, elaborados en el contexto político y moral de las heridas aún abiertas de la segunda guerra mundial, como lo plantea Supiot, generaron una aproximación al trabajo como mecanismo para obtener el bienestar general desde del ser humano, lo que constituye en una importante antecedente a la declaración de los Derechos Humanos de 1948 (Supiot, 2010, p. 2). Por ejemplo, en la declaración de filadelfia se establece que las políticas económicas y financieras deben ser evaluadas bajo un criterio que busque la obtención de los principios de la O.I.T. y no su obsaculización, Veamos: *"all national and international policies and measures, in particular those of an economic and financial character, should be judged in this light and accepted only in so far as they may be held to promote and not to hinder the achievement of this fundamental objective"*

En 1998 la Conferencia Internacional del Trabajo, en su sesión Número 68, aprobó la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la que ratifica que en un contexto de interdependencia económica (globalización), es necesario establecer los estándares básicos que deben aplicar los miembros de la Organización, así no hayan sido ratificados al interior de los Estados los convenios que los regulan. Los principios son los siguientes: *"(a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación."*

Esta declaración, tiene particular importancia, debido a que la Conferencia Internacional del Trabajo, convirtió en normas vinculantes convenios internacionales, a pesar de no haber sido ratificados por la totalidad de los Estados miembros de la Organización, lo que en la práctica, constituye convertir en Principios Generales del Derecho Internacional del Trabajo estándares que no tendrían un carácter vinculante. De esta manera, se genera una gobernanza internacional que trasciende el problema de *"soft Law"* de la normatividad no ratificada por los Estados miembro (Supiot, 2005, p. 2,3; Tapiola, 2018)

En el año 2008, la Conferencia Internacional del Trabajo, en su sesión Número 97, emitió la declaración *"sobre la justicia social para una globalización equitativa"*, en la que retoma dentro de sus consideraciones las declaraciones de principios de Filadelfia y de la declaración de 1998, adicionando una descripción de los retos a los que se enfrenta el Derecho Internacional del Trabajo ante los cambios sociales y económicos descritos en el presente capítulo. Veamos: *"*Considering that the present context of globalization, characterized by the diffusion of new technologies, the flow of ideas, the exchange of goods and services, the increase in capital and financial flows, the internationalization of business and business processes and dialogue as well as the movement of persons, especially working women and men, is reshaping the world of work in profound ways"

Tal como lo señaló entonces director de la O.I.T., Juan Somavia, en el preámbulo de la declaración, ésta institucionaliza el concepto de *Trabajo Decente*, como centro de la agenda económica y social, que se "expresa" y "resume" en los siguientes 4 principios: (i) la creación de un entorno institucional y económico en el que los individuos puedan capacitarse, el sector público y privado genere oportunidades laborales para todos los perfiles profesionales y que las personas puedan obtener de su trabajo unos buenos estándares de vida; (ii) las personas puedan ser beneficiadas de los sistemas de seguridad social; (iii) se permita el diálogo social, en el que se puedan implementar políticas nacionales para incentivar el trabajo decente y se protejan las *Relaciones Laborales*, como instrumentos que garantizan el trabajo decente. (iv) se protejan los principios fundamentales del trabajo (consagrados en la declaración de 1998)

Frente a los desafíos a los que se enfrentan las *Relaciones Laborales*, la Conferencia reconoce que el proceso de globalización ha tenido un impacto negativo en este tipo de relaciones y en la protección que pueden proveer. A su vez, señala que dentro de los cuatro pilares de la declaración para lograr los objetivos de justicia social, se requiere que los Estados miembro, a través del diálogo tripartita, hagan efectiva la normatividad laboral y las instituciones de supervisión de las mismas para brindar protección legal a los trabajadores. Debido a la importancia del reconocimiento del problema originado por el

debilitamiento de las *Relaciones Laborales*, nos permitimos citar los fragmentos relativos de la Declaración:

> *"on the other hand, global economic integration has caused many countries and sectors to face major challenges of income inequality, continuing high levels of unemployment and poverty, vulnerability of economies to external shocks, and the growth of both unprotected work and the informal economy, which impact on the employment relationship and the protections it can offer; […]*
>
> *the importance of the employment relationship should be recognized as a means of providing legal protection to workers; […]*
>
> *(iii) promoting social dialogue and tripartism as the most appropriate methods for: making labour law and institutions effective, including in respect of the recognition of the employment relationship, the promotion of Good industrial relations and the building of effective labour inspection systems;"*

En el año 2019, con motivo de los 100 años de la fundación de la O.I.T., la Conferencia Internacional del Trabajo emitió una declaración denominada *"ILO Centenary Declaration for the Future of Work"*, en sus consideraciones resaltó que el objetivo fundacional de la Organización se mantiene intacto, y que en estos momentos de transición al futuro del trabajo se debe realizarse en el ser humano, mediante la promoción del *Trabajo Decente* para todos.

Frente a las *Relaciones Laborales* la declaración reafirmó su importancia como los instrumentos para proveer certeza y protección legal a los trabajadores, y señaló que las relaciones de carácter informal deben transitar a la formalidad. A su vez, avanzó el señalar los estándares mínimos que deberían protegerse en la agenda de Trabajo Decente mediante una *Relación Laboral*. De nuevo, nos permitimos citar en extenso el fragmento de la declaración por su relevancia para el objeto de estudio del presente documento:

> *"The Conference calls upon all Members, taking into account national circumstances, to work individually and collectively, on the basis of tripartism and social dialogue, and with the support of the ILO, to further develop its human-centred approach to the future of work by:*

> *Strengthening the institutions of work to ensure adequate protection of all workers and reaffirming the continued relevance of the employment relationship as a means of providing certainty and legal protection to workers, while recognizing the extent of informality and the need to ensure effective action to achieve transition to formality. All workers should enjoy adequate protection in accordance with the Decent Work Agenda, taking into account: (i) respect for their fundamental rights; (ii) an adequate minimum wage, statutory or negotiated; (iii) maximum limits on working time; and (iv) safety and health at work.*

De esta declaración encontramos el problema de gobernanza señalado al inicio del capítulo por el sistema tripartita, la dificultad de lograr acuerdos frente a elementos fundamentales, como el establecimiento de qué es una *Relación Laboral*, conlleva a que las decisiones de política laboral deban ser resueltas en el ámbito del derecho interno. Esta falta de gobernanza sobre el concepto definitorio de aplicación de la normatividad laboral se hace evidente ante el llamado de atención que realiza la Declaración para atacar los cuatro principales problemas tras al incremento de las formas de contratación con subordinaciones no evidentes, como los contratos de “crowdwork” y los trabajos de la denominada economía “on-demanda” (Berg, 2016), que han venido siendo advertidos por los trabajos de expertos al interior de la organización a nivel mundial y regional (Berg, 2016; Chacaltana et al., 2017; De Stefano, 2016; ILO Conditions of Work and Equality Department, 2015)

En el año 2003, la Conferencia Internacional del Trabajo en su sesión No. 91, presentó un reporte denominado el “*scope of the employment relationship”*, en el que señaló la importancia de la *Relación Laboral* para brindar protección a los trabajadores y reconoció los vacíos de protección frente a formas de contratación de naturaleza civil. Sin embargo, la Conferencia, más allá de señalar los puntos referidos, y presentar algunos criterios para determinar qué debería entenderse por una relación laboral, no presenta un cuerpo normativo que debiera ser aprobado por la Conferencia. La Conferencia recomienda la elaboración de una recomendación sobre la materia.

En el año 2006, reconociendo la importancia de las *Relaciones Laborales* la Conferencia Internacional del Trabajo y las discusiones planteadas en el año 2006, en su sesión 95, dentro de su quinto punto en la agenda, la Conferencia Internacional del Trabajo estudió la posibilidad de definir cuáles serían los elementos constitutivos de una *Relación laboral*. En el reporte final sobre las discusiones, la Oficina Internacional del Trabajo, agrupó las posiciones de los actores a nivel global de la siguiente manera.

A. Unos gobiernos afirmaron que se debía expedir una regulación que homogenizara a nivel internacional los criterios para establecer la existencia de una *Relación Laboral*, con el propósito de proteger a los trabajadores frente a situaciones en las que no existe certeza sobre la existencia de una relación laboral.
B. Algunos gobiernos consideraron que no se debía establecer obligaciones y regulaciones sobre la definición específica sobre el concepto de Relación Laboral, debido a que el tema ya había sido abordado de manera plena en la Conferencia del año 2003.
C. Las organizaciones de trabajadores indicaron que debían adoptarse diversos instrumentos para ampliar el concepto de Relación Laboral para hacer frente a los fenómenos de desregulación del mercado laboral impuesto por varios Estados miembro.
D. Desde la perspectiva de los empleadores, se indicó que no se debí regular la materia, debido a que la misma limitaba la flexibilidad que requerían cada uno de los Estados miembro, de acuerdo a sus condiciones particulares. Sin embargo, teniendo presente las discusiones del año 2003, consideran viable elaborar una recomendación para poder enfrentar de manera efectiva las formas ocultas de relación laboral, planteadas en la conferencia No. 91 (International Labour Office/ International Labour Organization, 2006, pp. 191–193)

Como consecuencia de la falta de consenso sobre la materia para expedir una Convención, la Conferencia Internacional del Trabajo en el año 2006 expidió la Recomendación 198 “sobre la relación de trabajo”, en la que establece en su numeral No 12 que los Estamos miembro podrán tener presente la concurrencia de ciertas condiciones, como la subordinación o la dependencia, para determinar la existencia de una relación laboral. Por su parte, el literal b del numeral 13 establece los indicios constitutivos de dependencia,

dentro de los cuales se encuentra la dependencia económica del trabajador, que es definida como un atributo de la remuneración pagada al trabajador, en la que éste es *"la única o la principal fuente de ingresos del trabajador"*.

De lo anterior, podemos concluir que a pesar de ser reconocido el concepto de *Relación Laboral* como la piedra central para la protección legal de las relaciones laborales, la falta de consenso al interior de la O.I.T. ha imposibilitado que exista una fuente de derecho que permita estandarizar el campo de ampliación de la Normatividad Internacional del Trabajo, lo que afecta el objetivo de la Organización en el actual cambios económicos, sociales y políticos reseñado.

5. Principios Generales del Derecho Internacional Público

5.1 Por qué se requiere utilizar los principios generales

Los *Principios Generales del Derecho Internacional Público*, adquieren relevancia frente la falta de consenso en la O.I.T. para definir cuáles son los elementos que determinan la existencia de una *Relación* laboral. Esta falta de consenso no es exclusiva del *Derecho Internacional del Trabajo*, por el contrario, es una consecuencia común frente al proceso de transición a la "postmodernidad", en donde la relevancia económica de los Estados es desplazada por el aumento en las transacciones y procesos productivos a escala global, que trascienden el ámbito de regulación territorial de los Estados (Ruggie, 1993, p. 173). Tal como lo habían señalado Fredric Jameson y David Harvey, precitados en la primera parte del presente documento, la "postmodernidad" se entiende como los cambios originados tras la crisis del fordismo, que intensificó el libre comercio y aceleró la desregulación de los mercados laborales en las dos últimas décadas del siglo XX; así como descentralizó la producción y aumentó en el flujo de capitales a nivel global.

Al respecto, el internacionalista Jhon Ruggie, en 1993, tras el colapso de la Unión soviética y el triunfo del modelo de producción capitalista en su vertiente neo-liberal describió el fenómeno descrito mediante la paradoja del *"absoluto individualismo"* en los siguientes términos: "*Having established territorially fixed state formations, having insisted that these territorial domains were disjoint and mutually exclusive, and having accepted these conditions as the constitutive bases of international society, what means were left to the new territorial rulers for dealing with problems of that society that could not be reduced to territorial solution?"*(Ruggie, 1993, p. 164)

Para comprender la importancia de los *Principios Generales* en este contexto, se debe tener presente que el Derecho Internacional Público, como disciplina jurídica tiene la particularidad de establecer un conjunto de reglas vinculantes a una comunidad de Estados

iguales y soberanos, que no se encuentran subordinados entre si, ni cuentan con una supra-autoridad que determine la imposición de normas, más allá de las que sean aceptadas bajo la voluntad de cada uno de los Estados (Lauterpacht, 1932, p. 307). Esto ha generado desde su teorización en el siglo XIX y el periodo entre guerras, ante las dificultades de implementación de las obligaciones adquiridas en el marco de la recién creada "Sociedad de Naciones", que el Derecho Internacional Público fuera comprendido como una *"Law of Co-ordinate Entities"* (Lauterpacht, 1932, p. 306).

Como consecuencia de ello, la inclusión de normas que no provinieran de la voluntad expresa de los Estados produjo que desde la primera codificación sobre las Fuentes del Derecho Internacional, en las discusiones sobre la aplicabilidad de "Principios Generales de Derecho" en la *Corte Permanente de Justicia Internacional* (Tribunal Predecesor de la Corte Internacional de Justicia, creado en 1921 por la Sociedad de Naciones), se limitara la aplicación de los *"Principios Generales"* únicamente en los eventos que no tuvieran norma aplicable, para llenar "lagunas" (Bordin, 2014, p. 564; Friedmann, 1963, p. 280; Voigt & Voigt, n.d., p. 205).

Sin embargo, a pesar del carácter subsidiario de los *"Principios Generales"*, frente a los Tratados y a la Costumbre Internacional, de acuerdo a lo consagrado por el Artículo 38 del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, que reemplazó a la Corte Permanente de Justicia Internacional y trasplantó el Reglamento de esta última Corte a su propio reglamento, los "*Principios Generales"* han cumplido con dos importantes funciones en el Derecho Intencional Público, más allá de llenar lagunas. Primero, ha permitido incorporar un conjunto de reglas que trascienden la voluntad de los Estados, con el propósito de superar el problema de la soberanía, y la correspondiente necesidad de ratificar la totalidad de las normas que le fueran aplicables a los Estados, en favor de la solución de los conflictos mediante reglas aceptadas por la mayor parte de los miembros de la Comunidad Internacional (Bassiouni, 1990, p. 773,774). Esto ha permitido entender al Derecho Internacional un sistema que tiene una naturaleza "constitucional", basado en "Principios Generales" que cuentan con un mayor rango jerárquico, como las normas de *ius-cogens* o los *Derechos Humanos* (Eggett, 2019, p. 200,201). Dicha constitucionalización, permitiría legitimar la posible imposición de normas no ratificadas, principal problema de la teoría de las "entidades coordinadas" para justificar la naturaleza del Derecho Internacional. En

materia de Derecho Laboral Internacional, su constitucionalización se puede encontrar en los principios de la Declaración de 1998 de la O.I.T, que se referenció en el capítulo previo.

El otro propósito de la aplicación de los “Principios Generales” es permitir la incorporación directa de conceptos propios de jurisdicciones nacionales en el Derecho Internacional Público en tres áreas: i) *Principios Generales de Interpretación*, referidos a principios de hermenéutica judicial, como lo puede ser el principio *“ex aequo et bono”*, según el cuál, el tribunal puede fallar de la forma que considere más equitativa, si las partes así lo consideran; ii) *Principios Procesales*, referidos a principios del debido proceso que deben ser acatados en la solución de controversias en tribunales internacionales, como puede ser el principio a no imponer condena sin escuchar a la parte acusada; iii) *Principios Sustantivos*, que determinan el contenido de obligaciones o la descripción de instituciones jurídicas, como el *“enriquecimiento injusto”* (Friedmann, 1963, pp. 286–291)

En el caso que nos atañe, el principio de “dependencia económica” como factor para determinar la existencia de una relación laboral, es un *Principio Sustantivo*, en la medida que éste tiene como finalidad establecer la ocurrencia de una institución jurídica particular, la *Relación Laboral*, de la cual se desprende la aplicación de los *Estándares Internacionales del Trabajo*, desarrollados por la O.I.T.

5.2 Requisitos para que un Principio sea considerado como un Principio General del Derecho Internacional Público

A continuación, nos permitimos describir cuales son los requisitos para establecer la existencia de un *Principio General del Derecho Internacional Público*, de acuerdo con la compilación señalada por el Segundo Reporte sobre *Principios Generales del Derecho*, realizada por el relator especial de la *Comisión de Derecho Internacional* Marcelo Vázquez-Bermúdez, presentado en la sesión No. 72 de la *Comisión De Derecho Internacional* (Ginebra 23 de abril- 4 de junio y 5 de Julio al 6 de Agosto de 2021)

La *Comisión de Derecho Internacional* es un órgano de las Naciones Unidas, creado en 1947, en desarrollo del artículo 13.1.1 de la Carta de las Naciones Unidas, con la finalidad de estudiar y codificar el *Derecho Internacional Público*. En el desarrollo de su labor de codificación, la Comisión, por orden de la Asamblea General de las Naciones Unidas,

comienza el estudio de un tema de Derecho Internacional, al cavo del cual produce uno o varios reportes sobre la materia, para luego presentar recomendaciones. Estas recomendaciones pueden, a su vez, transformarse en proyectos de tratados (draft-articles) o convertirse en Tratados, si así lo establece la Asamblea general de las Naciones Unidad. Un ejemplo de un convenio codificado por la Asamblea General es la “convención de Viena del Derecho de los Tratados”, de 1969. Como ejemplo de un proyecto de tratado, encontramos los artículos borrador de “Responsabilidad de los Estados por Actos ilícitos Internacionales” (*Concluding Remarks by Pavel Šturma The International Law Commission and Its Impact: Some Comments*, n.d., p. 159). Este último proyecto de Tratado, a pesar de no constituirse como un Tratado, debido a la falta de consenso de los miembros de la ONU para elevar su categoría a Tratado, de manera similar a lo ocurrido con la Recomendación 198 de la O.I.T., que no logró alcanzar el estatus de Convenio, es un ejemplo de la relevancia del trabajo de la comisión en la comunidad internacional, así como en quienes ejercen el Derecho Internacional Público, toda vez que el mismo ha sido utilizado en 210 decisiones (Bordin, 2014, p. 536)

Basados en la fuente de autoridad que constituye la labor compilatoria de la *Comisión de Derecho Internacional*, y sin pretender pasar por alto las discusiones doctrinales sobre las fuentes del Derecho Internacional Público, así como la jerarquía interna de cada una de ellas, la práctica del Derecho Internacional Público, ha establecido los requisitos señalados por la Comisión para determinar la existencia de un Principio General de Derecho Internacional, en los términos del artículo 38 I c) del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia. La Costumbre Internacional ha aceptado que son fuentes del Derecho Internacional Público las descritas en el artículo 38 del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia. Este artículo en su parágrafo I c) establece como fuente de Derecho Internacional los Principios Generales de Derecho del Derecho aceptados por las Naciones Civilizadas (Gutteridge, 1952, p. 125).

El artículo 38 parágrafo I c) reza lo siguiente: *“Artículo38 I. La Corte, cuya función es decidir conforme al derecho internacional las controversias que le sean sometidas, deberá aplicar: c. los principios generales de derecho reconocidos por las naciones civilizadas;”*

Nos permitimos resaltar los principales elementos de consenso de los miembros de la Comisión que señala el reporte sobre este literal del artículo 38:

a. El término “naciones civilizadas” es un anacronismo que no debería ser empleado. En la actualidad todas las naciones deben ser consideradas como civilizadas;
b. Sobre la naturaleza de los Principios Generales del Derecho Internacional la Comisión identificó dos tipos de *“Principios Generales”*. El primero, los *Principios* originados en los *Sistemas de Derecho Nacional*. El segundo, los Principios originados en los sistemas de Derecho Internacional;
c. Para identificar un Principio General proveniente de los *Sistemas de Derecho Nacional* se debe realizar el *“análisis de los dos pasos”* (Vázquez-Bermúdez, 2020, para. 2)

Teniendo en cuenta que el objetivo es realizar la prospección del Principio de Dependencia Económica en los *Sistemas de Derecho Nacional*, ante la ausencia de este principio en el Derecho Internacional del Trabajo, nos permitimos presentar el *“análisis de los dos pasos”*, en los términos diseñados por la *Comisión de Derecho Internacional*. El primero de los pasos es Identificar la existencia del principio en los principales sistemas legales del mundo. El segundo, es determinar si el principio puede es compatible con los Principios fundamentales del Sistema de Derecho Internacional (Vázquez-Bermúdez, 2020, para. 19).

La Comisión reconoce que de acuerdo con la práctica de los Tribunales Internacionales no es necesario realizar un estudio en cada una de los Estados del plantea, pero si se debe realizar un estudio que abarque la mayor cantidad posible de regulaciones internas. En este sentido, la comisión propone utilizar la siguiente clasificación en familias jurídicas, utilizada por el derecho comparado para estos fines: “ *“AngloAmerican”, “Far Eastern”, “Germanic”, “Hindu”, “Islamic”, “Nordic (Scandinavian)” and “Romanistic”* ” (Vázquez-Bermúdez, 2020, para. 52). Frente a los tipos de fuentes nacionales que se deben utilizar para identificar los Principios, la comisión señalan que la legislación y las decisiones judiciales de las cortes nacionales son la principal fuente (Vázquez-Bermúdez, 2020, para. 70).

El segundo paso, el trasplante del Principio al Sistema de Derecho Internacional, se refiere a si el Principio puede ser utilizado en el contexto del Sistema Internacional a aplicar. Para

ello, se debe tener presente dos elementos. Primero, que el Principio no sea contrario a los Principios Fundamentales del Derecho Internacional, contenidos en el primer capítulo de la Carta de las Naciones Unidas. Por ejemplo, en el caso de *"Derecho de Paso"* resuelto por la Corte Internacional de Justicia, Portugal invocó el principio de servidumbre, para pasar a través del territorio Indio. Por su parte, India señaló que dicho principio del Derecho Privado no podía ser aplicado en el Derecho Internacional Público, debido a que éste era contrario al Principio de soberanía. Veamos:

> *"There is no real analogy between an individual's ownership of private property and the sovereignty of a State over its territory, this latter being regarded in our days as the space within which the organs of the state are authorized by international law to exercise their jurisdiction within the limits and according to the rules which the law imposes upon them"* (India, 1960, para. 300)

Segundo, que el Principio se pueda aplicar de manera adecuada en el sistema Internacional. Por ejemplo, existen causales de nulidad procesal que no pueden ser aplicables en tribunales internacionales, debido a que no existen instituciones jurídicas equiparables (Vázquez-Bermúdez, 2020, para. 92).

Teniendo presente lo señalado sobre la naturaleza y los requisitos que debe cumplir un Principio para ser considerado como un Principio General de Derecho Internacional Público, nos permitiremos realizar un análisis prospectivo para determinar si es posible que el Principio de la dependencia económica pueda ser considerado como un Principio de Derecho Internacional del Trabajo.

6. Definición de la Dependencia Económica como Principio General del Derecho Internacional del Trabajo

Nos permitimos a continuación dar aplicación a test de dos pasos desarrollado por la Comisión de Derecho Internacional para determinar si la Dependencia Económica puede ser considerado como un Principio General del Derecho Internacional del Trabajo

6.1 Primer paso: El Principio de Dependencia Económica en las principales familias jurídicas

Teniendo presente la discusión reseñada sobre el origen colonial de los conceptos de "familias jurídicas" y "naciones civilizadas", que influenció el espectro de búsqueda del Principio General en los diversos Estados, proponemos que para el análisis del la Dependencia Económica, proponemos que se tenga presente para determinar la prevalencia de dicho principio en la comunidad internacional, la relevancia económica y demográfica de los Estados en los que se encuentre el principio. Esto debido a dos razones. Primero, a la evidente relevancia económica de las relaciones laborales para la producción de bienes y servicios, como se discutió en los capítulos precedentes. Segundo, el número de individuos regidos bajo el principio de Dependencia Económica es relevante, teniendo en cuenta que son los trabajadores, como sujetos individuales de derechos quienes se ven directamente afectados por los criterios que permitan determinar la existencia de una relación laboral.

EL principio de dependencia económica se encuentra en 19 países en los continentes de América, África, Asia, Europa y Oceanía, que de manera conjunta representan el 49% de la población mundial proyectada para el año 2021 por las Naciones Unidas; el 66.7% del Producto Interno bruto de los países reconocidos por las Naciones para el año 2020; que poseen una media de Producto Interno Bruto per cápita para el año 2021 de $32,384.28

dólares americanos, equivalente al doble de la media mundial, de acuerdo con los cálculos del Fondo Monetario Internacional.

A continuación, nos permitimos presentar un cuadro desagregado de la información conjunta referida en el párrafo anterior:

País	millones de personas 2021	Ranking PIB	PIB año 2020	PIB per capita 2021	Familia Jurídica
Estados Unidos de América	336,997,624	1	$ 20,893,746,000,000.00	$ 69,227.11	Common Law
República Popular China	1,425,893,465	2	$ 14,722,800,528,253.20	$ 12,561.69	Civil Law
Alemania	83,408,555	4	$ 3,846,413,928,653.71	$51,237.64	Civil Law
Reino Unido	67,281,040	5	$ 2,764,197,653,965.05	$47,328.78	Common Law
India	1,407,563,842	6	$ 2,664,748,748,048.35	$2,279.51	Common Law
Italia	59,240,330	8	$ 1,888,709,443,687.48	$35,472.80	Civil Law
Canadá	38,155,012	9	$ 1,644,037,286,481.26	$52,015.07	Common Law
Corea del Sur	51,830,139	10	$ 1,637,895,756,535.08	$35,003.82	Civil Law
Australia	25,921,089	13	$ 1,423,472,702,120.63	$63,464.11	Common Law
España	47,486,935	14	$ 1,281,484,640,043.58	$30,089.52	Civil Law

Suecia	10,467,097	23	$ 541,063,604,339.72	$60,815.54	Civil Law
Bélgica	11,611,420	24	$ 521,861,292,586.62	$51,849.34	Civil Law
Austria	8,922,082	26	$ 433,258,467,676.52	$53,332.27	Civil Law
Argentina	45,276,780	30	$ 383,067,158,672.73	$10,616.95	Civil Law
Sudáfrica	59,392,255	40	$ 302,141,243,646.62	$6,965.19	Common Law
Venezuela	28,199,867	60	$ 106,358,586,984.15	$2,157.32	Civil Law
Panamá	4,351,267	88	$ 52,938,074,266.00	$14,664.31	Civil Law
TOTAL	3,890,220,496		$ 56,452,980,829,966.00	$ 32,384.28	

A continuación, desglosaremos cada uno de los países referidos:

6.1.1 Common Law

ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA

Fuente:

Descripción del Principio de Dependencia Económica: Iniciamos la descripción de los países debido a que la perspectiva de Estados Unidos es única, debido a que analiza la existencia de competencia desleal entre empresas que contratan los servicios de trabajadores en comparación con empresas que contrataron los servicios de “contratistas independientes”, así como analiza, por supuesto la existencia de un error en la clasificación

de una persona como trabajador o no, desde la perspectiva de la dependencia económica. Esta dualidad, teniendo en cuenta el origen económico del derecho laboral en el marco del modelo de producción capitalista, enriquece mucho la discusión y los elementos a tener presente para establecer el criterio de “empleabilidad” más allá de la subordinación.

La Corte Suprema del Estado de California estudió si Dynamex Operations West, Inc. (Dynamex), una compañía de entrega de paquetes y documentos, había clasificado de manera errónea a un grupo de sus conductores, encabezados por el señor Charles Lee, como “constratistas independientes”. Como consecuencia de su estatus actual de “contratistas independientes”, los conductores demandantes de la empresa Dynamex no aplicaban las normas relativas al salario mínimo, horas máximas de trabajo, horas de descanso, entre otras regulaciones laborales. A su vez, se alegó una violación a la sección 17200 del Código de Negocios y Profesiones, que corresponde a la ley de competencia desleal.

La Corte Suprema abordó las demandas de los accionantes mediante la aplicación de un test de 3 pasos para determinar la existencia de una relación laboral, denominado “ABC test”. Los 3 pasos son los siguientes: a) la independencia del contratista para realizar la labor encargada; b) la labor contratada no hace parte del núcleo esencial del negocio del contratante y c) que el trabajador se dedica de manera habitual a la actividad económica contratada y para la cual tiene múltiples clientes, adquiere su herramienta de trabajo y puede subcontratar personal para realizar las labores encargadas. Este último factor es el que puede identificarse como la dependencia económica del trabajador.

La Corte Suprema confirmó la sentencia de la Corte de Apelaciones al considerar que existía una clasificación errónea por parte de Dynamex al no considerar como trabajadores a los conductores que demandaron al considerar que los conductores no prestaban sus servicios a ninguna otra empresa, ni podían subcontratar a nadie más para la prestación del servicio de transporte de paquetes. Esta practica de contratación, por su parte, redundaba en una práctica de competencia desleal en contra de sus competidores, que si cumplen con su deber de realizar el pago de sus obligaciones laborales.

INDIA

Fuente: Minimum Wages Act, 1948

Descripción del Principio de Dependencia Económica: Este criterio en la India tiene una particularidad, si el trabajador presta sus servicios en un periodo igual o superior a una "jornada normal de trabajo", de manera automática tiene le son aplicables las normas relativas a la regulación de los salarios. Inclusive, los trabajadores que a pesar de haber sido contratados por un periodo inferior a las horas que constituyen la jornada de trabajo, el trabajador tiene derecho a recibir el precio de un día de trabajo si éste se demora más horas de las que fueron pactadas. Veamos:

> ***"Section 15: Wages of worker who works for less than normal working day.*** *If an employee whose minimum rate of wages has been fixed under this Act by the day works on any day on which he was employed for a period less than the requisite number of hours constituting a normal working day, he shall, save as otherwise hereinafter provided, be entitled to receive wages in respect of work done by him on that day as if he had worked for a full normal working day:"*

REINO UNIDO

Fuente: Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)

Descripción del Principio de Dependencia Económica: En el año 2021 la Corte Suprema del Reino Unido, regló la existencia de una relación laboral en el caso de unos conductores de Uber y la plataforma debido a que existían una serie de aspectos particulares del modelo de negocio de Uber que permitía determinar la existencia de una relación subordinada y de dependencia económica. En el principio que nos concierne, la Corte estableció que existía dependencia económica debido a que la plataforma únicamente permite que el conductor aumente sus ingresos con el incremento de las horas de trabajo en la plataforma, toda vez que el control que ejerce la plataforma hace que no exista un elemento diferenciador entre la labor realizada por los diversos conductores, que les permita tener un ingreso superior mediante algún criterio distinto al incremento del aumento de horas trabajadas en la plataforma, lo que genera dependencia de los trabajadores con la plataforma. Veamos:

"The reason why employees are thought to need such protection is that they are in a subordinate and dependent position vis-à-vis their employers: the purpose of the Regulations is to extend protection to workers who are, ***substantively and economically, in the same position.*** *Thus the essence of the intended distinction must be between, on the one hand, workers whose degree of dependence is essentially the same as that of employees and, on the other, contractors who have a sufficiently arm's-length and independent position to be treated as being able to look after themselves in the relevant respects."* (Supreme Court, 2021, p. 20) Negrillas fuera del original

"101. Taking these factors together, it can be seen that the transportation service performed by drivers and offered to passengers through the Uber app is very tightly defined and controlled by Uber. Furthermore, it is designed and organised in such a way as to provide a standardised service to passengers in which drivers are perceived as substantially interchangeable and from which Uber, rather than individual drivers, obtains the benefit of customer loyalty and goodwill. From the drivers' point of view, the same factors - in particular, the inability to offer a distinctive service or to set their own prices and Uber's control over all aspects of their interaction with passengers ***- mean that they have little or no ability to improve their economic position through professional or entrepreneurial skill. In practice the only way in which they can increase their earnings is by working longer hours while constantly meeting Uber's measures of performance****."* (Supreme Court, 2021, p. 20) Negrillas fuera del original

CANADÁ

Fuente: *Ontario Labour Relations Act, 1995*

Descripción del Principio de Dependencia Económica: Desde 1975, el *Labour Relations Act*, establece que la legislación de Ontario incorporó los criterios jurisprudenciales que establecían que a pesar de haber trabajadores "independientes", tenían una dependencia económica frente al empleador debido que el trabajo para el que

prestaban su fuente de trabajo era la principal fuente de ingresos del trabajador. En el *Labour Relations Act, 1995* se define contratista dependiente en los siguientes términos:

> *"dependent contractor" means a person, whether or not employed under a contract of employment, and whether or not furnishing tools, vehicles, equipment, machinery, material, or any other thing owned by the dependent contractor, who performs work or services for another person for compensation or reward on such terms and conditions that the dependent contractor is in a position of economic dependence upon, and under an obligation to perform duties for, that person more closely resembling the relationship of an employee than that of an independent contractor; ("entrepreneur dépendant")* "employee" includes a dependent contractor; ("employé")

AUSTRALIA

Fuente: INDUSTRIAL RELATIONS ACT 2016]. Section 465

Descripción del Principio de Dependencia Económica: Dentro de los criterios para determinar la existencia de una relación laboral, el literal (b) del numeral (3) establece a la dependencia económica como criterio en los siguientes términos: *"(b) the economic dependency of the class of persons on the contract;"*. Es preciso recordar, tal como lo establece el reporte de la OIT sobre perspectivas sociales de empleo por las plataformas digitales, en Australia, para determinar la existencia de una relación laboral, se tienen en cuenta de manera conjunta todos los indicios descritos en las normas y las reglas jurisprudenciales para determinar la existencia de una relación laboral (International Labour Organization., 2021, p. 110).

SUDAFRICA

Fuente: Basic Conditions of Employment Act [No. 75 of 1997]. Chapter Two Article 6 (c) Chapter Three Article 19 (1), Chapter Five Article 36

Descripción del Principio de Dependencia Económica: La normatividad de Sudáfrica tiene la particularidad de definir por exclusión y establece que las normas relativas a los salarios, la terminación de los contratos laborales y los horarios de trabajo únicamente aplica para los trabajadores que trabajan un mínimo de 24 horas al mes, lo que nos vislumbra un importante elemento del principio, la carga mínima de horas requerida para poder establecer la existencia de relación laboral. Veamos:

"CHAPTER TWO

Regulation of working time

Application of this Chapter

6. (1) This Chapter. except section 7, does not apply to

(c) employees who work less than 24 hours a month for an employer.

CHAPTER THREE

Leave

Application of this Chapter

19. (1) This Chapter does not apply to an employee who works less than 24 hours a month for an employer

CHAPTER FIVE

Termination of employment

Application of this Chapter

36. This Chapter does not apply to an employee who works less than 24 hours in a month for an employer."

6.1.2 Civil Law

REPÚBLICA POPULAR CHINA

Fuente: *Li Xiangguo vs. Tongchengbiying Technology Company. (2017) Haidian District Court of Beijing, Civil Case No.53634.*

Descripción del Principio de Dependencia Económica: En el caso referido, la Corte del Distrito Haidian de Beijing determinó que el señor Lixiang Guo, conductor del servicio de domicilio por demanda denominado "FlashEx", sostuvo una relación laboral con la sociedad *Tongchengbiying Technology Company*, propietaria de la plataforma "FlashEx", al demostrar que existía dependencia económica del conductor con la sociedad. De acuerdo con la Corte, existía dependencia económica por dos razones:

1. Primero, la plataforma exigió exclusividad al conductor, para que no pudiera prestar servicios a otras plataformas.
2. Segundo, el trabajador debía trabajar 10 horas diarias en la plataforma, en promedio, con la finalidad de mantener su nivel de ingresos (Ban, 2018).

PANAMÁ

Fuente: Código Laboral de Panamá artículos 62 y 65

Descripción del Principio de Dependencia Económica: La legislación panameña establece de manera expresa la dependencia económica como elemento central para determinar la existencia de una relación laboral. Veamos:

> ***"Artículo 62.*** *Se entiende por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, el convenio verbal o escrito mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra a favor de otra, bajo la subordinación o dependencia de ésta.*
>
> *Se entiende por relación de trabajo, cualquiera sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o de dependencia económica."*

Por su parte, el artículo 65, establece la configuración de dependencia económica en los siguientes eventos:

> *"**Artículo 65.** Existe dependencia económica en cualquiera de los siguientes casos:*
>
> *1. Cuando las sumas que percibe la persona natural que preste el servicio o ejecute la obra constituyen la única o principal fuente de sus ingresos.*
>
> *2. Cuando las sumas a que se refiere el ordinal anterior provienen directa o indirectamente de una persona o empresa, o como consecuencia de su actividad.*
>
> *3. Cuando la persona natural que presta el servicio o ejecuta la obra no goza de autonomía económica, y se encuentra vinculada económicamente al giro de actividad que desarrolla la persona o empresa que pueda considerarse como empleador."*

El inciso final de este artículo señala una de las reglas más relevante para poder dar una solución efectiva en los eventos en los que la dependencia económica se presente en relaciones no subordinadas: la declaración de una relación laboral: *"En caso de duda sobre la existencia de una relación de trabajo, la prueba de la rse a una organización empresaria total o preponderamentemente ajena para participar ese califique como tal la relación existente.".*

EL Código del trabajo también determina la existencia de relación laboral basada en la dependencia económica para cierto tipo de trabajos, como el caso de los vendedores ambulantes o trabajadores del campo. Veamos:

> *"**Artículo 91**. Se considerará también como empleador a la persona que de modo periódico venda o en cualquier forma entregue artículos, materiales, efectos, o cualquier clase de bienes, a una persona natural carente de organización propia, encargándose esta última de revenderlos o distribuirlos, siempre que la reventa o distribución se realice conforme a determinadas rutas, horario, normas o dirección, o que se derive de dicha actividad el medio principal de sostenimiento."*

> ***Artículo 235.*** *Las relaciones de los trabajadores del campo se regirán por las siguientes normas:*
>
> *2. Serán tenidos como contratos de trabajo, para todos los efectos de este Código, los contratos de aparcería y de colonato, si hubiere dependencia económica, de acuerdo con las disposiciones de este Código."*

La normatividad anterior, cuenta con un par de excepciones específicas para determinados tipos de trabajos, como el de los corredores de seguros, de acuerdo a la ley 44 de 1995.

Sobre la aplicación de la dependencia económica, la jurisprudencia de la Corte Suprema ha establecido la existencia de relación laboral en casos en los que no existe subordinación jurídica. Veamos:

> *"La utilización de la dependencia como un criterio auxiliar o complementario, resulta de enorme importancia, sobre todo en los llamados casos de frontera. No siempre, sin embargo la jurisprudencia hace el máximo uso de esta posibilidad, pero sí resulta útil en muchas decisiones judiciales. Así por ejemplo, en la sentencia de 14 de enero de 1993, de la Corte Suprema de Justicia, a pesar de que en el caso concreto el trabajador carecía de horario y de controles de asistencia, el uso combinado del poder de dirección y de la dependencia económica, llevó a la Corte a concluir que existía relación de trabajo. También en sentencia de 10 de noviembre de 1977, la dependencia económica fue determinante para que la Corte calificara como laboral la relación de un corredor de seguros."*(Murgas Torrazza & Torres De León, 2001, p. 8)

ARGENTINA

Fuente: Régimen de Contrato de Trabajo. Ley N° 20.744 de 1976

Descripción del Principio de Dependencia Económica: Argentina en su legislación laboral establece la dependencia como un criterio de existencia de relación laboral (art

21). Este criterio de dependencia incluye la *subordinación* y la *dependencia económica*, desarrollados en artículos del Régimen de Contrato de Trabajo y en la jurisprudencia nacional. Veamos:

> ***Art. 21. — Contrato de trabajo.*** *Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.(…)*
>
> ***Art. 22. — Relación de trabajo.*** *Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo* ***la dependencia*** *de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.*

En el informe requerido por la conferencia internacional del trabajo en el año 2003, para fijar los criterios para establecer la existencia de una relación laboral, que llevó a la elaboración de la recomendación 198 del año 2006, los delegados de la república Federal de Argentina, Adrián Goldín y Silvio Feldman, reseñó la dependencia económica en los siguientes términos:

> *"La dependencia (o subordinación) económica se configuraría cuando el trabajador se asegura el cobro de una retribución, otorgando por anticipado al empleador el derecho de disponer del producto que pueda resultar de su actividad para obtener la mayor utilidad que le sea posible o soportar los riesgos de no poder negociarlo, hacerlo a menos del costo o afrontar la insolvencia del comprador. Desde otra perspectiva, la dependencia económica implica la necesidad de incorporarse a una organización empresaria total o preponderamentemente ajena para participar en el sistema de generación de bienes y servicios y obtener de este lo necesario para proveer a la subsistencia propia y familiar; esa organización empresaria realiza su finalidad en base a la libre disposición del producto elaborado o del servicio mismo. La faceta jurídica de la dependencia o subordinación se manifiesta, a su vez, en la incorporación*

del trabajador a una organización jerarquizada, con subordinación al orden establecido, que exige el trabajo personal y excluye, al mismo tiempo la libertad de disponer sobre lugar y tiempo de trabajo y modalidades de la ejecución, facultando al empleador a dirigir y a controlar la prestación"(Goldín & Feldman, n.d., p. 2)

Por su parte, en el informe, al recopilar la jurisprudencia nacional ha establecido los siguientes indicios para determinar la existencia de dependencia económica:

" b. Indicadores de dependencia o subordinación económica

1. Propiedad de los medios de producción en cabeza del dador de trabajo

2. Entrega o provisión, por parte del dador de trabajo, de los elementos de trabajo (herramientas, maquinarias, equipo)

3. Prestación de trabajo por cuenta ajena

4. Apropiación anticipada por parte del dador del trabajo del producto o frutos del mismo

5. Correlativamente, producción de bienes o servicios (por parte del trabajador), para su goce por el empleador y no para el goce o aptitud de disponer del propio prestador del servicio

6. Producción de bienes o servicios para obtener una remuneración a cambio de esa actividad

7. Asunción del riesgo por parte del dador de trabajo

8. Remuneración fija o relativamente fija y regular, independiente de la cuantificación de la prestación (expresiones del traslado del riesgo al empleador y de la apropiación anticipada de los frutos de la prestación)

9. Nivel remuneratorio análogo al que es propio de los trabajadores dependientes

10. Necesidad de la remuneración para la subsistencia del dador de trabajo.

11. Carencia por parte del prestador del servicio de organización empresaria propia

12.Carencia de medios económicos para organizar la propia actividad productiva.

13. Ajenidad (respecto del prestador del servicio) de los riegos y de las responsabilidades (el trabajador no asume riesgos económicos referidos a los resultados de la empresa que, aunque arroje pérdidas, no afecta los derechos de remuneración, que quedan intactos e incluso gozan de privilegios.

14. Compromiso o situación de exclusividad."(Goldín & Feldman, n.d., pp. 11–12)

De estos indicios, en comparación los demás indicios señalados por las reglas establecidas entre los demás Estados comparados, resaltan que dentro del estudio de dependencia económica se debe tener presente la imposibilidad del trabajador para prestar de manera autónoma la labor a raíz de su carencia de organización empresarial, lo cual obliga a que el trabajador realice su ejercicio profesional de acuerdo a los criterios del empleador, como propietario de los medios de producción, en los términos de la teoría marxista, que estudiamos en la primera parte del presente documento.

ESPAÑA

Fuente: Ley 20 del año 2007. Capítulo III. "Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente"

Descripción del Principio de Dependencia Económica: España define la dependencia económica desde una aproximación aritmética particular, un porcentaje de los ingresos base del trabajador. Es preciso señalar que a pesar de reconocer la ocurrencia del fenómeno de la dependencia económica, la legislación español no equipara a los trabajadores autónomos económicamente dependientes a empleados con una relación laboral, por lo que, a pesar de tener una protección especial en ciertos puntos, como vacaciones y monto de los aportes al sistema de seguridad social, no tienen las mismas garantías laborales que los trabajadores bajo una relación subordinada.

Veamos a continuación la definición y los requisitos para poder ser considerado como un *"autónomo económicamente dependiente"*.

"Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo.

1. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para ***una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.***

2. Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.

b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.

c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.

d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.

e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.

3. ***Los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión juntamente con otros en régimen societario*** *o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho no tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes.*

Artículo 12. Contrato.

1. El contrato para la realización de la actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente celebrado entre éste y su cliente deberá formalizarse siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Dicho registro no tendrá carácter público." (Negrillas fuera del original)

De los requisitos señalados de manera previa, es preciso señalar que los mismos tienen como finalidad diferenciar a los trabajadores subordinados y de los empresarios de aquellos autónomos que llegasen a tener dependencia económica.

A pesar de no contar con la totalidad de las garantías de un trabajador subordinado, los trabajadores económicamente dependientes tienen los siguientes beneficios:

a. Los trabajadores pueden agremiarse a través de *"asociaciones de trabajadores autónomos"* (Art. 19.2.b.);
b. Tasas diferenciadas en la cotización de la seguridad social (Art. 25.2.)
c. Los trabajadores tienen derecho a una interrupción de su actividad anual por un periodo de 18 días hábiles (Art 14. 1.);
d. Se deberá pactar contractualmente un límite a las horas trabajadas y en su ausencia, se establece un límite de horas equivalente al 30% del tiempo ordinario de la actividad contratada. (Art 14. 2.).

KOREA DEL SUR

Fuente: Labor Standards Act. Artículos 18, 21 y 25-3

Descripción del Principio de Dependencia Económica: En Korea, se utiliza el término límite de 35 horas de trabajo a la semana como el criterio para clasificar la normatividad que le es aplicable a los trabajadores. Por un lado, quienes trabajen 35 o más horas a la semana, se considerarán como trabajadores de tiempo completo. Segundo, quienes trabajen entre 15 y 35 horas a la semana se consideran trabajadores a "tiempo parcial". En el tercer grupo, quienes trabajan menos de 15 horas semanales, no son considerados trabajadores, por lo que no se les aplica las normas relativas a las relaciones laborales (Artículo 25-3) (Park, n.d., p. 10).

Una regla interesante para determinar la cantidad de horas trabajadas a la semana, es la comparación del número de horas que un trabajador en un campo determinado tardaría en realizar la labor contratada como criterio para determinar el estatus del trabajador (Artículo 18.). Veamos:

> Article *18 (Terms and Conditions of Employment of Part-Time Workers)*
> *Printed articles*
>
> *(1) The terms and conditions of employment of part-time workers shall be determined on the basis of relative ratio computed in comparison to those work hours of full-time workers engaged in the same kind of work at the pertinent workplace.*
>
> *(2) Criteria and other necessary matters to be considered for the determination of terms and conditions of employment under paragraph (1) shall be prescribed by Presidential Decree.*
>
> *(3) Articles 55 and 60 shall not apply to workers whose contractual working hours per week on an average of four weeks (in cases where their working periods are less than four weeks, such period of working) are less than 15 hours.*

ITALIA

Fuente: Article 1 Paragraph 772 of Act No. 296 of 2006

Descripción del Principio de Dependencia Económica: En Italia la dependencia económica, es un elemento base para establecer la existencia de determinados derechos

laborales, como el salario. Para ello, se determina como criterio base el salario que cobraría un trabajador subordinado por la realización del trabajo en un sector específico, de acuerdo con los acuerdos colectivos nacionales; Como al respecto reportó el profesor Edoardo Ales, de la Uni Università di Cassino e del Lazio Meridionale en el reporte de la OIT sobre la aplicación del artículo 198 para el continente Europeo (*Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation No. 198*, n.d., p. 24).

AUSTRIA

Fuente: Jurisprudencia

Descripción del Principio de Dependencia Económica: En Austria, se ha desarrollado en la jurisprudencia el concepto de “personas como trabajadores”, a quienes, debido a su razón de dependencia económica con un principal proveedor de trabajo e ingresos, se le debe considerar como empleador y le son aplicables ciertas normas laborales. A su vez, la jurisprudencia ha establecido un requisito particular, la propiedad de los “medios de producción” por parte del empleador, por lo que se entiende que existe dependencia económica de aquellos trabajadores que no son propietarios de los medios de producción (Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation No. 198, n.d., p. 23, 47). Dentro de las normas laborales aplicables a las “personas como trabajadores” se encuentran: la “Ley trato igualitario” y las leyes migratorias, entre otras. Aunque algunas Cortes han establecido que no le son aplicables a estos trabajadores la “ley de tiempos de trabajo” o la “ley de días feriados” (Brameshuber, 2019, p. 190) la dependencia económica se determina a partir de si el trabajador

GRECIA

Fuente: Law 1876, of 7 March 1990, concerning free collective bargaining and other provisions. Article 1.

Descripción del Principio de Dependencia Económica: Grecia define el campo de aplicación de la ley de negociación colectiva, para aquellos trabajadores que se encuentran en una situación de “dependencia” que no implique subordinación, la cual ha sido entendida como la dependencia económica del trabajador con el empleador. Veamos:

"2. This Law shall also apply to persons who, while not bound by a dependent employment relationship, perform their work in a situation of dependence and require protection similar to that enjoyed by employed workers."

BÉLGICA

Fuente: Royal Decree of 28 November 1969

Descripción del Principio de Dependencia Económica: Los "quasi trabajadores", con aquellas personas a quienes les aplica la legislación en materia de Seguridad Social, a pesar de que no estar en una situación de subordinación laboral, debido a su "dependencia económica". (*Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation No. 198*, n.d., p. 24).

ALEMANIA

Fuente: Section 12a of the Act on Collective Bargaining Agreements, Jurisprudencia Federal Labour Court (Bundesarbeitsgericht)

Descripción del Principio de Dependencia Económica: Como característica propia del alemenan para crear nuevas palabras, tanto la legislación y la jurisprudencia han establecido el término "arbeitnehmerähnliche", que puede ser definido como "persona como empleado", para definir a aquellos trabajadores que requieren de una protección especial debido a su dependencia económica. Estos trabajadores tienen la facultad de asociarse y ejercer derechos colectivos. Sin embargo, "las personas como trabajadores" no tienen la totalidad de los derechos de un trabajador subordinado tendías. (*Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation No. 198*, n.d., p. 24) (Wank, 2006, p. 33)

En el caso particular de las personas que trabajan en plataformas de economía colaborativa, en diciembre de 2020, la Corte Federal de Trabajo estableció en sede de revisión la existencia de una relación de trabajo de una persona que en un periodo de un once meses había tenido 2,978 *micro tareas* debido a que a pesar de no haber una relación laboral en los términos del contrato suscrito vía la aplicación, se evidenciaron elementos de subordinación indirecta, debido a los controles en la forma en la que se debían ejecutar

las labores; así como se demostró la existencia de dependencia económica. Sobre este segundo punto, la imposición de castigos e incentivos para que el trabajador estuviera la mayor cantidad de horas posibles prestando sus servicios realizando micro tareas, a través del sistema de “gamificación” de la plataforma, como el cumplimiento de un determinado número de tareas en una ventana de oportunidad de dos horas, sumado a la imposibilidad de delegar la labor a una tercera persona, llevaban a que la persona derivara sus ingresos de manera primordial de la plataforma demandada. Como al respecto concluyen Gramano y Stolzenberg al reseñar la sentencia referida:

> *“The consequence of the “upgrading” of the criterion of external determination to the effect that even recurring individual microjobs can constitute a continuing obligation if there is an “incentive system” to accept more microjobs is far-reaching. It remains to be seen whether the element of external determination can establish personal dependence even in the absence of any obligation to follow instructions. In any case, the existence of an incentive system replaces the characteristic of integration into the employer’s business organization in cases where such integration per se cannot be considered. In this respect, it is conceivable that the BAG will transfer its new approach to groups of persons other than platform workers and increasingly focus on actual constraints, such as the travel system in this case, where the employee gives in to the “influence of the app”, rather than on the “classic” demarcation criteria of being bound by instructions.”* (Gramano & Stolzenberg, 2021, p. 8)

SUECIA

Fuente: Section 1 (2) Act (1976:580) on co-determination in working life The co-determination act.

Descripción del Principio de Dependencia Económica: La definición de empleado en Suecia es amplia e incluye de manera residual a aquellos trabajadores que tienen una posición “esencialmente como empleado”, la cual ha sido utilizada para incluir el concepto de dependencia económica, tal como lo señala la profesora Mia Rönnmar, de la facultad de derecho de la universidad de Lund (*Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation No. 198*, n.d., p. 24). Veamos pues la norma referida:

"This law applies to the relationship between employer and employee.

An employee is also considered in the law to be someone who performs work for another and is not employed by him but has a position of essentially the same kind as an employee. In such a case, the person on whose behalf the work is performed shall be considered the employer."

Como se puede concluir de las descripciones presentadas en este numeral, el principio de dependencia económica se encuentra en las principales familias jurídicas, señaladas por la Comisión de Derecho Internacional, a saber: angloamericana, romanista, germánica, india y nórdica y del lejano oriente. Por lo anterior, es posible establecer que la Dependencia Económica aprueba este primer paso del test.

6.2 Segundo paso: Compatibilidad del Principio de Dependencia Económica en el Derecho Internacional del Trabajo

Este segundo paso del Test de la *Comisión de Derecho Internacional*, a estar alturas puede parecer redundante, debido a que la misma O.I.T., tal como vimos en la discusión tripartita y global de la recomendación 198, así como en los diversos reportes y documentos publicados por múltiples órganos de la Organización, ha declarado que se requieren ajustes normativos para poder proteger a los trabajadores que prestan sus servicios mediante plataformas y modelos de economía colaborativa(International Labour Organization., 2021).

Sin embargo, con la finalidad de completar el test, se debe señalar que el Principio de Dependencia Económica, es un principio que no riñe con la normatividad internacional del trabajo, por dos razones. Primero, a la fecha no existe una norma que determine cuales son los elementos constitutivos de una relación laboral, que pudiera llegar a estar con conflicto con el Principio, teniendo presente la jerarquía de las fuentes del derecho internacional antes descritas. Segundo, Este principio es compatible con el Derecho International del Trabajo, en la medida que permite dar solución al problema de

inaplicabilidad de normas laborales de carácter no subordinado, tal como veremos en el siguiente acápite.

7. Síntesis: El Principio de Dependencia Económica en el Derecho Internacional del Trabajo

Tomando como base las conclusiones del capítulo previo, entramos a definir y presentar los elementos que componen nuestra propuesta de definición del núcleo del Principio de Dependencia Económica en el Derecho Internacional del Trabajo.

7.1 Definición:

La dependencia económica es la condición fáctica en la que los ingresos del trabajador dependen en su mayor parte de un solo empleador debido a las condiciones de ejecución de la labor contratada.

Esta definición pretende diferenciar la dependencia económica de la dependencia jurídica (subordinación), como se cataloga en Argentina, al establecer que la misma no se basa en las directrices bajo las cuales el trabajador desarrolla la labor, sino de las condiciones propias del trabajo frente a su capacidad productiva. A su vez, esta definición pretende volver a centrar el rol del trabajo como factor de producción, desplazado por el ascenso del modelo de producción post-fordista y los modelos de producción no subordinados, descritos en el segundo capítulo; al acentuar el hecho que la mano de obra es por antonomasia el activo propio de los trabajadores, y que esta se encuentra limitada por el número de horas que puede laborar diariamente el individuo.

Con este principio, se puede diferenciar claramente entre el trabajador, como entidad única de producción, de otro tipo de entidades, que tienen la facultad de aumentar su capacidad productiva mediante la subcontratación de trabajadores y/o la adquisición de otros activos.

Veamos pues los elementos indicativos de dependencia económica, de acuerdo con los desarrollos normativos y jurisprudenciales encontrados en los Estados miembros de la O.I.T. que se estudiaron en el capítulo previo.

7.2 Elementos constitutivos:

a. El trabajador realice labores en un periodo igual o superior a las 15 horas de trabajo. Este criterio se toma tomando como base el requisito de un mínimo de horas trabajadas presente en Korea del sur, aunque pueden tenerse como punto de referencia también el criterio de 24 horas al mes establecido por Sudáfrica.
b. Que para poder determinar el número de horas laboradas por el trabajador se tome como base las horas que un trabajador promedio en su industria requiere para completar las tareas por las que fue contratado el individuo. Este criterio comparativo con el mercado laboral, que se encuentra en Italia y Korea del sur, permite suplir información en casos en los que no se establezca contractualmente el número de horas a trabajar.
c. Que la propiedad de los medios de producción sea del contratante. Este criterio de Austria, Argentina y Estados Unidos, es muy importante, debido a que si el trabajador no posee los medios de producción para ejercer su labor, no le podrá brindar servicios profesionales a ninguna otra persona, razón por la cual, el trabajador dependerá de una única fuente de empleo.
d. Que la labor realizada sea la principal fuente de ingreso de la persona. Este criterio se encuentra en cuarto lugar, debido a que es el que tiene un carácter subjetivo, que debe ser ponderado tras el ejercicio de los otros dos criterios. Por ejemplo, una persona podría tener un contrato como revisor de un proyecto, en el que trabaje únicamente 10 horas al mes, y que como consecuencia de dicha labor realizada, pueda tener un ingreso que le permita vivir de manera cómoda sin tener que asesorar a ninguna otra compañía. Considero que en ese caso, la dependencia económica frente a la empresa se deriva de una decisión del trabajador, no a una imposición directa o indirecta de las condiciones en las que ejerce su labor.
e. Por último, que el modelo de negocio del servicio incentive a que el trabajador brinde su mano de obra la mayor cantidad de horas al empleador. Este último criterio tiene una aplicabilidad directa en los servicios prestados por plataformas, ya que al incentivarse la realización de múltiples microtrabajos, el trabajador empleará una mayor cantidad de horas empleado para una sola compañía, lo que redunda en la dependencia económica del individuo a la empresa, tal como se vio en el criterio de

“gamificación” utilizado por la Corte Federal de Trabajo de Alemania. Este criterio es el menos fuerte, debido a que no se le está forzando al trabajador a brindar una mayor cantidad de horas de trabajo, debido a que el trabajador puede optar por no aceptar la propuesta de trabajar más horas realizando alguna microlabor.

8. Conclusiones y recomendaciones

8.1 Conclusiones

Los cambios producidos por el ascenso hegemónico de las políticas neoliberales, junto con la flexibilización de la producción del modelo post-fordista, acelerado por la contratación de trabajadores mediante plataformas tecnológicas, tal como lo ha señalado la O.I.T. constituyen uno de los mayores retos para lograr sus objetivos de justicia social a 100 años de su fundación. Se requiere que la O.I.T. entre a definir de manera abierta cuales son las actividades bajo las cuales una persona se encuentra en una relación laboral, so pena de perder su relevancia en el escenario global. Lo anterior, agravado ante el bloqueo institucional desde al año 2006 derivado de la obtención de un acuerdo vinculante definitorio de una *Relación Laboral*.

Este escenario presenta al principio general del derecho de Dependencia Económica como una alternativa viable para dar solución a la presente coyuntura. Primero, porque al ser un principio general de Derecho Internacional, no requiere del consenso político tripartita del modelo deliberatorio de la O.I.T., al ser una fuente que se define *de facto* ante las diversas prácticas al interior de los Estados Miembros de la organización. Segundo, la dependencia económica, da solución a las restricciones que presenta la subordinación ante formas de producción flexible, lo que facilita la protección a los individuos que dependen de la oferta de su mano de obra para obtener una congrua subsistencia sin restringir las libertades empresariales de innovar en diversos métodos productivos.

8.2 Recomendaciones

Para un estudio más profundo sobre la materias, sería muy interesante poder realizar un análisis de la regulación laboral en África y Asia central, debido a que de estos países no se encontró información relevante sobre la materia.

9. BIBLIOGRAFÍA

Allen, R. C. (2011). Why the industrial revolution was British: commerce, induced invention, and the scientific revolution1. In *Economie History Review* (Vol. 64).

Appel, H., & Orenstein, M. A. (2016). *Why did Neoliberalism Triumph and Endure in the Post-Communist World? 48*(3), 313–331.

Arthurs, H. (2018). The False Promise of the Sharing Economy. In M. Derek, M. Finn, & S. Teresa (Eds.), *Law and the "Sharing Economy": Regulating Online Market Platforms* (pp. 55–72). University of Ottawa Press. https://www.jstor.org/stable/j.ctv5vdczv.6

Ban, X. (2018). Classifying Employment Relationship of the SharingEconomy in China. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, *11*, 1–3.

Bassiouni, M. C. (1990). A Functional Approach to "General Principles of International Law." *Michigan Journal of International Law*, *11*, 768–818.

Bauer, S. (1895). Quesnay's Tableau Économique. *Source: The Economic Journal*, *5*(17), 1–21.

Beigbeder, Y. (1979). The United States' Withdrawal from the International Labor Organization. *Industrial Relations*, *34*(2). https://doi.org/10.7202/028959ar

Berg, J. (2016). *CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT SERIES No. 74 Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*.

Bernaciak, M. (2012). *Social dumping: political catchphrase or threat to labour standards?* (No. 6). http://ssrn.com/abstract=2208393

Bonefeld, W. (2011). *Primitive Accumulation and Capitalist Accumulation: Notes on Social Constitution and Expropriation*. *75*(3), 379–399.

Bordin, F. L. (2014). *REFLECTIONS OF CUSTOMARY INTERNATIONAL LAW: THE AUTHORITY OF CODIFICATION CONVENTIONS AND ILC DRAFT ARTICLES IN INTERNATIONAL LAW*. *63*(3), 535–567.

Brameshuber, E. (2019). The ‘personal work relationship’ in Austria. *European Labour Law Journal*, *10*(3), 187–197. https://doi.org/10.1177/2031952519865390

Bureau, M.-C., & Corsani, A. (2016). *The Precariousness of knowledge workers (Part 1): hybridisation, self-employment and subjectification*. *10*(2), 101–112. https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.10.2.0101

Calhoun, C. (1993). “New Social Movements” of the Early Nineteenth Century. *History*, *17*(3), 385–427.

Carver, T. N. (1894). The Theory of Wages Adjusted to Recent Theories of Value. *Source: The Quarterly Journal of Economics*, *8*(4), 377–402.

Cavalieri, D. (1992). ALFRED MARSHALL ON THE THEORY OF CAPITAL. *PRINCIPLES OF ECONOMICS*, *10*(1), 601–626.

Centeno, M. A., & Cohen, J. N. (2012). The Arc of Neoliberalism. *Source: Annual Review of Sociology*, *38*, 317–340. https://doi.org/10.1146/annurev-soc-081309-1502

Chacaltana, J., Dema, G., & Ruiz, C. (2017). *The future of work we want I. What do youth from Latin America and the Caribbean think about the future of work? Results of recent surveys*. International Labour Organization.

Church, R. A. (1971). Profit-Sharing and Labour Relations in England in the Nineteenth Century. *International Review of Social History*, *16*(1), 2–16. https://doi.org/DOI: 10.1017/S0020859000003989

Concluding Remarks by Pavel Šturma The International Law Commission and Its Impact: Some Comments. (n.d.). https://doi.org/10.1163/9789004434271_017

Coriat, B. (1993). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Siglo XXI.

Countouris, N. (2019). *Defining and regulating work relations for the future of work* (Issue February).

De Stefano, V. (2016). Crowdsourcing, the Gig-Economy, and the Law. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, *36*.

Deakin, S. (1986). Labour law and the developing employment relationship in the UK. *Cambridge Journal of Economics*, *10*(3), 225–246.

Douglas, P. H. (1927). Smith’s Theory of Value and Distribution. *University Journal of Business*, *5*(1), 53. https://doi.org/10.1086/506887

Eggett, C. (2019). The Role of Principles and General Principles in the “Constitutional Processes” of International Law. *Netherlands International Law Review*, *66*, 197–217. https://doi.org/10.1007/s40802-019-00139-1

Etzrodt, C. (2008). *Weber’s Protestant-Ethic Thesis, the Critics, and Adam Smith*. 49–78.

Fernández Brignoni, H. (2001). Los Límites a la Protección del Trabajo El concepto de subordinación frente a las nuevas realidades. *Gaceta Laboral*, *07*(1), 5–18.

Foucault, M. (1988). Technologies of the Self. In L. H. Martin & P. H. Hutton (Eds.), *Technologies of the self. A seminar with Michael Foucault* (pp. 1–85). University of Massachiseets Press.

Franklin, R. S. (1962). The French Socio-economic Environment in the Eighteenth Century and Its Relation to the Physiocrats. *American Journal of Economics and Sociology*, *21*(3), 299–299. https://doi.org/10.1111/j.1536-7150.1962.tb00850.x

Frenken, K., & Schor, J. (2017). Putting the sharing economy into perspective. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, *23*, 3–10. https://doi.org/10.1016/j.eist.2017.01.003

Friedman, M., & Friedman, R. D. (1980). *Free To Choose: A Personal Statement*.

Friedmann, W. (1963). The Uses of “General Principles” in the Development of International Law. *Source: The American Journal of International Law*, *57*(2), 279–299.

Galilei, G. (1632). Dialogue Concerning the Two Chief World Systems. In *Dialogue Concerning the Two Chief World Systems*. https://doi.org/10.1525/9780520342941

Goldín, A., & Feldman, S. (n.d.). *PROTECCION DE LOS TRABAJADORES INFORME ARGENTINO RESPUESTAS AL CUESTIONARIO*.

Gómez Mejía, A. (2017). The concept of Technology in the History of Economic Thought. From the Classics to Schumpeter, Evolutionism and today. *Libre Empresa*, *14*(2), 199–214. https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2017v14n2.3039

Gramano, E., & Stolzenberg, H. (2021). *Platform work and the notion of “employee” under the German legal System: possible consequences at a systematic level*. 1–9.

Gras, N. S. B. (1942). Capitalism-Concepts and History. *Bulletin of the Business Historical Society*, *16*(2), 21–42.

Gutteridge, H. (1952). The Meaning and Scope of Article 38 (1) (c) of the Statute of the International Court of Justice. *Transactions of the Grotius Society*, *38*, 125–134.

Harvey, D. (2005). *A Brief History of Neoliberalism* (Oxford Uni). https://doi.org/10.1093/oso/9780199283262.001.0001

Hollander, J. H. (1911). *The Work and Influence of Ricardo*. *1*(2), 71–84.

HUBERMAN, L. E. O. (1930). *Man's Worldly Goods - The Story of The Wealth of Nations*.

Hull, C. H. (1900). Petty's Place in the History of Economic Theory. *Source: The Quarterly Journal of Economics*, *14*(3).

ILO Conditions of Work and Equality Department. (2015). *Non-standard forms of employment Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf

India, S. (1960). *Counter Memorial. Pleadings Case concerning Right of Passage over Indian Territory (Portugal v. India)*.

International Labour Office/ International Labour Organization. (2006). *The employment relationship Fifth item on the agenda International Labour Office*.

International Labour Office. International Labour Organization. (2016). *NON-STANDARD EMPLOYMENT AROUND THE WORLD Understanding challenges, shaping prospects*. www.ifrro.org

International Labour Organization. (2021). *World Employment and Social Outlook. 2021 : the role of digital labour platforms in transforming the world of work.: Vol. Report III Part B*.

Jassir, D. J. (2010). Presente Y Futuro Del Derecho Del Trabajo: Breve Historia Jurídica Del Derecho Del Trabajo En Colombia. *Opinión Jurídica*, *9*(18), 57–74.

Kaiser, T. E. (1979). *Feudalism and the French Revolution*. *12*(2), 203–216.

Klausinger, H. (2016). The Austrian School of Economics and its Global Impact. In G. Bischof, F. Plasser, A. Pelinka, & A. Smith (Eds.), *Global Austria: Austria's place in Europe and the World* (pp. 100–116).

Kolakowski, L. (1983). Marxism and Human Rights. *Source: Daedalus , Fall*, *112*(4), 81–92.

Kott, S. (2019). ILO: Social Justice in a Global World? A History in Tension. In C. Gironde & G. Carbonnier (Eds.), *The ILO @ 100, Addressing the Past and Future of Work and Social Protection*. https://doi.org/10.1163/j.ctvrxk4c6.9

Lauterpacht, H. (1932). *The Nature of International Law and General Jurisprudence*. *37*, 301–320.

Leahey, T. H. (1995). Waiting for Newton. *Source: The Journal of Mind and Behavior*, *16*(1), 9–19.

Lucassen, J. (2013). Outlines of a History of Labour. In *International Institute of Social History* (Issue Research Paper 51).

Macdonald, R. A. (1912). Ricardo's Criticisms of Adam Smith. *Source: The Quarterly Journal of Economics*, *26*(4), 549–592.

Macnaughton, G., & Frey, D. F. (n.d.). *DECENT WORK FOR ALL: A HOLISTIC HUMAN RIGHTS APPROACH*.

Martins, N. O. (2015). Interpreting the capitalist order before and after the marginalist revolution. *Cambridge Journal of Economics*, *39*, 1109–1127. https://doi.org/10.1093/cje/bev037

Marx, K. (1863). *Theories of Surplus-Value*.

Maul, D. (2019a). *The International Labour Organization*.

Maul, D. (2019b). *The International Labour Organization. 100 Years of Global Social Policy* (First). Walter de Gruyter GmbH.

MCGOVERN, M. (2007). WILLIAM PETTY: AN UNLIKELY INFLUENCE ON KARL MARX. *Student Economic Review, Trinity College Dublin*, *21*, 2–8.

Mill, J. S. (1873). *Autobiography*.

Murgas Torrazza, R., & Torres De León, V. (2001). *LA RELACION DE TRABAJO (Campo de aplicación) ESTUDIOS NACIONALES 2001 (Panamá)*.

Naldi, N. (1989). PETTY'S LABOUR THEORY OF PRICES. *Economia Politica*, *7*(1), 3–36.

Neill, T. P. (1949). The Physiocrats' Concept of Economics. *Source: The Quarterly Journal of Economics*, *63*(4), 532–553.

Ning, D. (2016). *Rethinking the "Marginal Revolution" in the History of Economic Thought: A Brief Examination of the Marginal Utility Theory Before and in the 1870s*.

North, C. C. (n.d.). *THE SOCIOLOGICAL IMPLICATIONS OF RICARDO'S ECONOMICS*.

Ojeda Avilés, A. (2010). *La deconstrucción del Derecho del Trabajo*. La Ley.

Pagis, J. (2018). The long-term consequences of May ’68. In *May ’68 Book Shaping Political Generations*. Amsterdam University Press.

Park, J.-H. (n.d.). *Employment Situations and Workers Protection in Korea*.

Parry, B. E. (2018). The Revolution of Capitalist Relations Induced by the Technological Revolution of Electronics. *Source: World Review of Political Economy*, *9*(2), 164–187. https://doi.org/10.13169/worlrevipoliecon.9.2.0164

Peetz, D. (n.d.). *THE REALITIES AND FUTURES OF WORK*.

Piqueras, A. (2005). La mutua conformación del capital y el trabajo desde el capitalismo maduro al capitalismo senil, y las formas sociales a que da lugar. *POLIS, Revista Latinoamericana*, *4*(12), 0.

Potter, D. S. (1910). The Movement For International Labour Legislation. *Source: The Economic Journal*, *20*(79), 347–357.

Racciatti, O. (2005). Las Transformaciones en el Mundo del Trabajo y el Derecho Laboral. *Revista de Derecho (Valdivia)*, *18*(1), 25–53. https://doi.org/10.4067/s0718-09502005000100002

Radice, H. (2008). The Developmental State under Global Neoliberalism. *Source: Third World Quarterly*, *29*(6), 1153–1174. https://doi.org/10.1080/01436590802201121

Términos y Condiciones de Uber , https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=colombia&lang=es (2020).

Términos y Condiciones del Programa Uber Pro, (2020).

Ravenelle, A. J. (2017). Sharing economy workers: selling, not sharing. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, *10*(2), 281–295. https://doi.org/10.1093/cjres/rsw043

Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198. (n.d.). Retrieved December 13, 2018, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf

Rodgers, G., Lee, E., Swepston Lee, & Van Daele, J. (2019). *The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919–2009*. International Labour Office.

Rodgers, G., Lee, E., & Van Daele, J. (2009). *The International Labour Organization and Social Justice*. Cornell University Press.

Rosioru, F., & Kiss, G. (2013). The Changing Concept of Subordination. *Recent Developments in a Labour Law*, 1–31. https://doi.org/10.1093/milmed/130.3.211

Ruggie, J. G. (1993). *Territoriality and Beyond: Problematizing Modernity in International Relations*. *47*(1), 139–174.

Schumpeter, J. A. (1947). The Creative Response in Economic History. *Source: The Journal of Economic History*, *7*(2), 149–159.

Sewall, H. R. (1901). The Theory of Value before Adam Smith. *Association*, *2*(3), 1–128.

Simpson, W. R. (1994). The ILO and tripartism: some reflection. *Monthly Labor Review*, *117*(9), 40–45.

Skousen, M. (n.d.). *Big Three in Economics: Adam Smith, Karl Marx, and John Maynard Keynes*.

Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature ands Causes of the Wealth of Nations: Vol. I,II,III &* (S. M. Soares, Ed.; 2007th ed.). MetaLibri Digital Library.

Supiot, A. (2005). *Standards-Related Activities and Decent Work: Prospects in the Field of Social Security Summary Report*. https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?id=8514

Supiot, A. (2010). *ILO Century Project: The Declaration of Philadelphia Today*. International Labour Organization.

Supreme Court, T. (2021). *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*.

Tapiola, K. (2018). *The teeth of the ILO - The impact of the 1998 ILO Declaration on Fundamentals Principles and Rights at Work*. International Labour Office.

Tauss, A. (2012). Contextualizing the current crisis: Post-fordism, neoliberal restructuring, and financialization. *Colombia Internacional*, *76*, 51–79. https://doi.org/10.7440/colombiaint76.2012.03

Tucker, G. S. L. (1961). Ricardo and Marx. *Economica*, *28*(111), 252. https://doi.org/10.2307/2601601

Van der Linden, M. (2019). The Social Question in Western Europe: Past and Present. In *The Social Question in the Twenty-First Century: A Global View* (pp. 188–207). https://doi.org/10.1525/luminos.74.l

Vardi, L. (1988). The Abolition of the Guilds during the French Revolution. *French Historical Studies*, *15*(4), 707–717.

Vaughn, K. I. (1918). *JOHN LOCKE AND THE LABOR THEORY OF VALUE*. *2*(4).

Vázquez-Bermúdez, M. (2020). *Second report on general principles of law* (Vol. 13, Issue 2).

Voigt, A. C., & Voigt, C. (n.d.). *The Role of General Principles in International Law and their Relationship to Treaty Law*.

Walsh, A., & Lynch, T. (2003). The development of price formation theory and subjectivism about ultimate values. *Journal of Applied Philosophy*, *20*(3), 263–278. https://doi.org/10.1046/j.0264-3758.2003.00252.x

Wank, R. (2006). *Worker's Protection National Study f or Germany fo r the ILO*.

Weisdorf, J. L. (2006). From domestic manufacture to Industrial Revolution: Long-run growth and agricultural development. *Oxford Economic Papers*, *58*(2), 264–287. https://doi.org/10.1093/oep/gpl001

Williamson, J. (2004). The Strange History of the Washington Consensus. *Source: Journal of Post Keynesian Economics*, *27*(2), 195–206.

Wood, E. M. (1997). Modernity, postmodernity or capitalism? *Source: Review of International Political Economy*, *4*(3), 539–560.

Young, J. T. (2002). Adam Smith and the Physiocrats: Contrasting Views of the Law of Nature. *History of Economic Ideas*, *10*(3), 7–28.