



Algunas reflexiones sobre la subordinación en el derecho del trabajo

POR JUAN CARLOS GOYENA

Profesor de Derecho Laboral en la Facultad de Derecho de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de la Universidad del Salvador y en la de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Buenos Aires. Juez de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal.

I

CONSIDERACIONES GENERALES

Todo el derecho del trabajo, parte de una premisa básica representada por la tutela y protección del trabajo subordinado. Y esa calidad, constituye la nota sustancial que es dable observar en las relaciones de trabajo y que pone en movimiento la actividad del nuevo derecho con todos sus efectos y en especial, sus limitaciones a la libertad de contratar.

No es fácil condensar en una definición la idea de subordinación, porque, tal como lo enseña la doctrina italiana, ésta presenta una pluralidad de facetas, las cuales responden a la diversa gama de las relaciones y de las personas sujetas a su acción, debiéndose anotar que, dentro de una misma relación, es posible observarla con caracteres distintos, lo cual demuestra la dificultad de esbozar el concepto sobre la base de presupuestos determinados.¹ Por eso, la subordinación no permite que se la circunscriba a una definición, porque es harto difícil ceñir

¹ Cassi, V.: La subordinaciones del lavoratore nel diritto del lavoro, Milán.

dentro de ella a las varias relaciones que nos revela la prestación laboral cotidiana.

Pero sin embargo, es preciso consolidar aquí lo sustancial, sobre lo cual no media discusión en la doctrina y que se puede sintetizar en estos términos: limitación de la autonomía individual con variaciones o notas particulares según la índole de la relación.

Y aún cuando parezca que esa restricción a la libertad personal no pueda considerársela compatible con el "desiderátum" del liberalismo jurídico, es preciso tener en cuenta valores cuya repercusión en la vida de relación, conducen a sostener la postura enunciada, que es necesaria para el acabado cumplimiento del orden jerárquico que toda sociedad organizada requiere para la realización de sus fines.

Desde luego que no se da a la subordinación laboral en la concepción moderna del derecho, la significación que podría ensayarse sobre la base de su equiparación con la sujeción política o la obediencia indiscriminada e indiscutida. Admito que estas expresiones, importan restricciones importantes a la libertad de las personas, pero tales manifestaciones extremas del sometimiento a la voluntad de terceros, no es conciliable con la subordinación tipificante de la relación. Sin embargo, la doctrina alemana que estructuró la teoría de la relación de trabajo, consideró a la subordinación como una réplica de la sumisión que se daba en el antiguo contrato de servicios y por tanto lo encuadraba en el aspecto depresivo de la personalidad humana dejando a un lado la necesidad protectora manifestada por el ideal de seguridad y estabilidad en la posibilidad de ejercitar el dependiente su actividad u oficio.

II

LA SUBORDINACION Y LA PERSONALIDAD HUMANA

En la introducción se insinuó ya este problema; es evidente que así como la subordinación es una limitación a la libre decisión, es posible estudiarla atendiendo a aspectos negativos y consiguientemente depresores de la personalidad humana, o bien el positivo, en la medida que constituirá un medio efectivo para el encauzamiento y dirección de como aquella se proyectará dando sus mejores frutos.

La subordinación absoluta, mostrando con todas sus consecuencias su negatividad, se daba con la esclavitud o con la

servidumbre de la gleba; aquí no sólo mediaba una limitación sino privación de la libertad, porque el sometimiento se expresaba en la voluntad y en la desigualdad, volcado en el pensamiento y acción física y psíquica pudiendo considerarle un modo de obrar repugnante al mundo actual.

Pero cuando la subordinación tiene fines superiores, y es un factor educativo o de consolidación de fines buscados por un grupo donde se deja actuar libremente a la fuerza del espíritu para el logro del bien común, cuando en ello se tiene en cuenta la función económica que debe cubrir el hombre dentro de la sociedad donde desarrollará su actividad, su fruto será positivo, porque la obediencia fortalecerá el carácter y posibilitará la realización de la obra de conjunto que tiene el deber de realizar todo individuo integrante de un conglomerado social.

La evolución de la idea de subordinación y las manifestaciones de la realidad social permiten declararla compatible con la concepción actual de la libertad, derecho e igualdad necesarios para el afianzamiento de los presupuestos básicos de todo sistema basado en la forma democrática de vida. Porque en tanto se admita el aspecto positivo de la dependencia, ésta se revelará en colaboración para el logro de un fin común en cuyos resultados tanto empleador como trabajador subordinado están interesados.

El hombre de las concepciones jurídicas modernas, no puede ser nunca objeto de derecho en su totalidad, sólo puede serlo en determinadas situaciones jurídicas en las cuales le es dado ser objeto pero sin perder su calidad de sujeto,² y es por ello la posibilidad de prestación de su actividad, que si bien no puede desentrañarse de su persona, es admisible someterla a directivas propias o ajenas, y en este caso, en la forma subordinada es donde claramente se reflejará el ejercicio del derecho reconocido a toda persona ajena a prodigar su energía por medio del contrato de trabajo.

Sin embargo, es oportuno dejar en claro que las prestaciones de energía a terceras personas no siempre son dependientes. Los trabajadores independientes y los autónomos, no se subordinan; y las instrucciones que reciben de quien requiere sus servicios no constituyen la relación autoritaria que necesariamente se traducirá en la vigencia de un nexo dependiente que la origine. La tarea será subordinada pues, cuando la relación aludida se manifieste por el beneficio que percibe el que contrató

² Idem.

los servicios, imponiendo las directivas, efectuando el control, planificando la organización del trabajo y, en definitiva, señalando la orientación que entiende es la que corresponde a la empresa, cuyo sustrato económico es el móvil que produjo el nacimiento de la relación contractual entre aquella y sus trabajadores.

Mas el ejercicio de esas potestades que revelarán la existencia de la subordinación, no es absoluto; de ser así, fácil sería retornar a las formas negativas, sobre todo porque la necesidad económica o las concepciones sociales representadas hoy por variadas manifestaciones que preocupan a la política social, puede constituir una nueva forma de sometimiento sin restricciones. De modo que la función de las leyes del trabajo, es cumplir una efectiva tutela de la igualdad entre las partes, al impedir que la personalidad del subordinado sea subestimada y transformada en cosa, sujeta a los vaivenes de la economía y tratada su realización, el trabajo, como un artículo de comercio.

Ello conduce a considerar posible que la subordinación no sea un estado particular del trabajador sujeto de una relación de trabajo, sino que conforma y se revela como una situación de hecho, que el derecho reconoce y regula como lo hace en las diversas instituciones, y al reglamentar el ejercicio de las libertades fundamentales.³

III

EL SIGNIFICADO DE LA SUBORDINACION EN EL DERECHO Y EN ESPECIAL DENTRO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Tal como se expresó, no puede desvincularse la noción de dependencia de la de orden y jerarquía, fundamentos de la justicia, sin los cuales no existiría un ordenamiento realmente jurídico. Y sin subordinación, será difícil la concreción del orden y la estructuración de los valores que sobre él se asentarán, porque la identificación entre los conceptos mencionados en procura de un concepto universal, tiene su germen en el propio concepto de derecho.

Cuando el individuo obedece, participa de la acción que requiere el progreso del núcleo social, y la subordinación a la

* Idem.

autoridad legítima, constituirá la garantía de la libertad y de los derechos básicos asentados en ella. En síntesis: la subordinación, y el correlativo deber de obediencia, configuran un ideal, que solo estará limitado cuando razones poderosas así lo aconsejen. En ello juegan pues, valores tales como la disciplina, la cohesión del grupo, el bien común, el respeto a la autoridad, la voluntad de someterse y la tranquilidad espiritual que de ello se traduce; más todo es posible quebrarlo cuando media el abuso en el ejercicio de los derechos, el trastrocamiento de la jerarquía respecto de quien ordena, la arbitrariedad, la injusticia y el desconocimiento e inadecuada ponderación de las circunstancias que motivaron la presunta violación de la subordinación del trabajador a su empleador está sujeta por principios y normas que tienden a proteger la personalidad de quien se somete conciliando las funciones económicas que desarrolla el patrono en su calidad de jefe de la empresa, porque el acicate de ganancia en función del rendimiento cabe sujetarle; para impedir los desbordes que siempre provocan turbaciones a la evolución normal de toda vinculación laboral.

Esto importará entonces contemplar los siguientes aspectos: 1) La utilización racional de la energía del trabajador, posibilitando que el desgaste sea el mínimo dentro del máximo rendimiento empresarial. Ello conduce a establecer normas reglamentarias vinculadas con la forma y condiciones de ejercicio de la actividad en el tiempo y en el espacio, limitando los poderes del empleador como titular de la empresa; 2) Permitir que el hombre cumpla con su destino trascendente como padre, esposo e integrante de una comunidad, creándose una heterotutela respecto de lo discrecional que posee el patrono en virtud del poder jerárquico que le permite disponer de la voluntad de sus dependientes, también interesados en el porvenir de la empresa en que participan.

Ello lleva a compartir la tesis de la génesis contractual de la subordinación laboral y su consiguiente sujeción a normas reguladoras de la relación de trabajo.

IV

EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA SUBORDINACION. ENSAYO DE UNA DEFINICION

Tratándose la dependencia o subordinación de la nota típica fundamental que califica toda vinculación jurídica referida a la prestación personal de servicios como contrato de trabajo,

le ha sido asignada tal importancia, que se ha pretendido reducir todo el derecho del trabajo, al de la relación de trabajo subordinada. Si bien es cierto que la novel rama jurídica obedeció en su origen y basó su desarrollo en la tutela del trabajo humano prestado por cuenta ajena y dependiente, es bueno recordar que muchas de sus instituciones han desdibujado un tanto ese remoto origen, en mérito a los diversos intereses profesionales que van integrándose en la medida de la evolución del progreso social.

Pero ello no obstante, la subordinación mantiene su lozanía y su presencia o ausencia es lo que incluye o excluye a las relaciones de servicios u obras del ámbito del derecho del trabajo. Por ello, las definiciones de contrato de trabajo, excepto aquellas que han mantenido su apego al viejo concepto de la locación de servicios (v. g. Def. del Cód. de Trabajo de Chile), siempre mencionan al nexo subordinación como elemento indispensable.

En la legislación comparada —en nuestro país no existe definición legal de trabajo al no existir ley específica— la legislación belga indica la presencia de la subordinación sobre la base de los conceptos "...bajo la autoridad, la dirección y la vigilancia de un jefe..."; el Código Civil Italiano de 1942, por medio de las voces "dependencia y dirección"; la legislación portuguesa por la expresión "bajo las órdenes", la ley española de contrato de trabajo de 1931, reformada en 1945, por la frase "bajo la dependencia" y la ley Federal Mexicana dice "bajo su dirección y dependencia".

En el derecho positivo nacional, pese la circunstancia precedentemente apuntada, algunos estatutos profesionales han permitido encontrar su concepto como tipificando un género de relaciones jurídicas determinado (art. 1º, Decr. 8349/46), lo que ha llevado a sostener que allí se logró una definición; más pese a ello, no es sino incidentalmente que es posible inferir tal afirmación.⁴ Objetivamente considerada la subordinación jurídica podría considerarse como la situación de hecho que limita el libre albedrío del trabajador proveniente de un contrato, quien se sujeta a la autoridad del patrono, cuyas directivas reemplazan sus decisiones o inclinaciones particulares, para adecuarlas al logro de los fines buscados al formar la empresa. O también, el sometimiento del trabajador al poder jerárquico del empleador, en virtud de un contrato de trabajo, con el objeto de colabo-

⁴ Unsain, Alejandro M.: Nota al Decr. 8349/46; D. del T. 1946, página 197.

rar en el mayor rendimiento y el mejor beneficio de su principal.

De los precitados términos que constituyen un ensayo de definición, cuya dificultad de elaboración ya se señaló, pueden obtenerse los caracteres esenciales que se resumen en: a) Se trata de un poder jurídico del empleador sobre el obrero o empleado; b) Este poder existe y se manifiesta dentro de una relación entre hombres libres (de no mediar esta circunstancia no habría relación regida por las normas de derecho de trabajo), lo cual importa su ejercicio dentro del campo del trabajo y sus derivaciones inmediatas, porque en principio, fuera de él, el patrono carece de facultades para dirigir otras actividades del empleado, salvo que éstas atenten al prestigio o al giro económico del principal; c) Corolario de lo anterior es que el poder del patrono, se refiere tan solo a dirigir la actividad laboral del empleado, fiscalizarla y hacerla cesar; d) La subordinación se manifiesta con distinta intensidad, según la clase de tareas desempeñadas; indudablemente es menor cuando las actividades del trabajador tengan mayor tecnicismo o responsabilidad; e) La subordinación no desaparece por la confianza o trato familiar acordado por el patrono, o porque el subordinado tenga alguna participación económica en la empresa, si las funciones se ajustan a las instrucciones del empresario; f) La subordinación no exige que se cumpla con el trabajo bajo la vigilancia directa del patrono o sus representantes; g) Tampoco implica medien variaciones porque la prestación sea material o intelectual; h) La subordinación jurídica no se funda en la económica o en la mayor o menor retribución que reciba el empleado; i) Es posible encontrarla aun cuando se trate de profesiones liberales, si el profesional se somete al empleador, aunque goce de autonomía técnica, pues la subordinación técnica no es presupuesto de la jurídica; j) Es compatible el ejercicio del mandato y la relación dependiente; k) La falta de subordinación, hace que el trabajo deba calificarse como independiente o autónomo.⁵

V

EL TRABAJO SUBORDINADO Y EL PODER DEL EMPLEADOR

La presencia del trabajo dependiente, objeto de una relación contractual, produce el nacimiento de obligaciones recípro-

⁵ Pozzo, Juan D.: Tratado de Derecho del Trabajo.

cas las que, respecto del trabajador no pueden desligarse del poder jerárquico del empleador.

Es que el trabajador que voluntariamente concertó el contrato, está adeudando además de su actividad, aquello que la torna aceptable y ordenada según el plan elaborado por el patrono, es decir, su realización se inspirará en el contenido ético que necesariamente sujetará su obrar, y por tal motivo, la diligencia en la prestación, la fidelidad en la colaboración y la obediencia en la acción, permitirán que el lucro buscado por el empresario se abone en presupuestos no solo económicos, sino también de innegable repercusión en el medio social.

El conjunto de esas relaciones, da nacimiento dentro de una colectividad, a la vida económica de la producción con el objeto de obtener un mejoramiento colectivo, donde no solo se manifestara el enriquecimiento personal del patrono, sino la elevación del nivel de vida de todos los sujetos que participan en la empresa.

Por ello, la vigencia de subordinación bien entendida, permite el desarrollo de los núcleos de producción, donde están interesados todos los que viven dentro de la zona de influencia y de acción.

Tan es así, que la autoridad acordada por el contrato al empresario, es ineludible e indispensable para que el trabajo dependiente cumpla con su cometido integralmente o sea, con rendimiento económico.

El poder de mando se revela, entonces, por el ejercicio de facultades directivas, de organización, de vigilancia, reglamentarias y disciplinarias, las cuales ofrecen matices distintos según la naturaleza de las relaciones y la calidad de los sujetos, advirtiéndose que la enumeración tiene solo alcances teóricos, porque en la realidad, se presentan superpuestas o confundidas entre sí.

Por el poder de dirección, el empleador encauza la actividad de sus trabajadores, orientándola según las necesidades de la empresa; por el de organización, dispone de los elementos básicos para producir, capital y trabajo, eligiendo el método de fabricación y de comercialización, además de la estructuración del personal dentro de los lineamientos generales previstos en la autoridad reglamentaria sujeta a la ley y a los convenios colectivos. La facultad de vigilancia permite controlar la actividad del trabajador en sus aspectos técnico y productivo según las estipulaciones convenidas y el poder disciplinario, constituye la posibilidad de utilizar medios punitivos y disponer medidas por

las que se sujeten las desviaciones de los dependientes en el cumplimiento de los otros deberes según las anteriores facultades.

VI

SUBORDINACION JURIDICA, ECONOMICA Y TECNICA

La subordinación se manifiesta atendiendo a tres matices o calidades, que pueden encontrarse sobrepuestos o diferenciados, según la índole de las prestaciones, o con mayor relevancia en uno u otro caso; ellos son: jurídico, técnico y económico.

1. — *Subordinación jurídica*: Sin perjuicio de las distinciones efectuadas, la idea de subordinación jurídica, esta referida fundamentalmente al ejercicio del poder de mando. La doctrina francesa, sintetiza su expresión diciendo que "se entiende por subordinación jurídica el estado real causado por un derecho, el derecho de mando del empleador, de dar órdenes de donde nace la correlativa obligación de someterse a tales órdenes" (Colin). De allí que por esa caracterización, sea condicionante de sus existencia el poder discrecional de disposición del empleador respecto de como y en cuales condiciones realizará el trabajador su prestación. Sus elementos esenciales son la dirección y fiscalización y no está encajada en un ámbito físico o temporal determinado de validez.⁶ En síntesis, la subordinación jurídica no es más que la exaltación de un elemento siempre verdadero, en el cual, vinculado al deudor, está limitada su autonomía frente al acreedor.⁷

Por ello, el estado de subordinación, está limitado a la técnica del trabajo y jurídicamente está dado por una serie de relaciones que se reúnen en el poder de mando del empleador y el correlativo deber de obediencia del trabajador, en las directivas y demás disposiciones que hagan al proceso productivo, pero sujetas a la regulación de las prestaciones por la autoridad del Estado.

Y ello es necesario, aun en nuestro tiempo, porque la subordinación como expresión del contrato de trabajo, es una noción universal y la tutela que requieren las relaciones incluidas dentro de su ámbito no podrá ser omitida ni reemplazada, pese a la

⁶ Ramírez Gronda J.: El Contrato de Trabajo.

⁷ Anastasi, L.: Nota La Ley t. 15, pág. 330.

fuerza y presión de las asociaciones profesionales. La tutela que el derecho del trabajo realiza, no cubre una incapacidad personal, sino la fuerza de la necesidad económica o la insuficiencia cultural de los trabajadores y sobre este punto, no es fácil aventurar soluciones futuras.

2. — *Subordinación económica*: la necesidad que tiene todo trabajador de procurar los medios para su subsistencia, por medio de la remuneración que percibe en el ejercicio de su actividad, oficio o profesión, de un tercero, lleva a la idea de dependencia económica. Puede ocurrir que no se revele el ejercicio del poder de mando, que las directivas y las fiscalizaciones sean inexistentes o de imposible realización, pero el dependiente está ligado al empleador porque sin ese vínculo no obtendría como colocar su energía y obtener una contraprestación, el salario. En general está junto a la subordinación jurídica, pero puede encontrarse aislada (por ej., el caso de los trabajadores a domicilio) revelándose como una vinculación que permite signar como laborales relaciones marginales que de no estar imbuídas de su presencia, se las calificaría dentro de las tareas independientes o autónomas. Aquí, el hecho económico da una pauta de indudable valor para el encuadramiento de relaciones colocadas en las "zonas grises" del derecho del trabajo.

3. — *Subordinación técnica*: Puede decirse, conforme a la jurisprudencia francesa que constituye una modalidad de la jurídica. Se entendía que existía cuando el trabajador ponía a disposición del empleador su actividad y el conocimiento de su oficio, siendo facultativo de éste ordenar, encauzar o ampliar esa actividad de acuerdo al método o sistema que eligió ese, ya que las órdenes no pueden llegar al variar la forma de trabajo ni modificar fundamentalmente aquello previsto por la ciencia o el arte para determinadas profesiones.

Esto implica entonces que el dependiente se adapte a las órdenes de quien tiene autoridad, respondiendo a las necesidades de la empresa en la forma que mejor se compadezca con sus conocimientos profesionales, porque ello hace a la esencia del cumplimiento de la obligación esencial emergente del contrato: realizar la prestación conforme a lo establecido por el principal, cuya autoridad prevalecerá en todo lo concerniente al contrato (Conf. art. 113 ley Federal Mexicana).

En consecuencia, solo se traduce de lo expuesto que la subordinación técnica y la económica, son aspectos parciales de hechos o circunstancias específicas, pudiendo perfectamente involucrarse sus características dentro del planteo jurídico ya enunciado.

VII

De lo expuesto, llégase a conclusiones que determinan a la subordinación como: a) Una manifestación de hecho que corresponde analizar en los casos particulares, pero que responde a un concepto universal reflejado en el ejercicio del poder de mando del patrono; b) Es nota sustancial y fundamental para declarar que una prestación de servicios se encuentra dentro de la regulación del contrato de trabajo, siendo por lo tanto un presupuesto jurídico indispensable a tales fines; c) La inexistencia de una legislación ordenada y sistematizada sobre el contrato individual de trabajo, conduce a las elaboraciones diferenciales de sus elementos constitutivos y ello se revela en su repercusión práctica al referirse a los casos concretos.