Machine Translated by Google

Año VI, vol. 1 2026 | Envío: 27/02/2026 | Aceptado: 01/03/2026 | Publicación: 03/03/2026

De la teleología de la subordinación clásica a la teleonomía constitucional del trabajo: una reinterpretación necesaria de la subordinación jurídica en el siglo XXI.

De la teleología de la subordinación clásica a la teleonomía constitucional del trabajo: una reinterpretación necesaria de la subordinación jurídica en el siglo XXI.

Daniela Araujo Motta - Uniceub – motta.danielaaraujo@gmail.com

Resumen

La jurisprudencia laboral brasileña se mantiene arraigada en la estructura clásica de subordinación jurídica, servicio personal, continuidad, dependencia técnica, orientación e inserción en la organización, e integración, como si fueran requisitos ontológicos y permanentes. Este artículo demuestra que tales elementos son manifestaciones históricas de una subordinación típica, resultado de una teleología industrial característica del siglo XX, en la que el trabajo se orientaba hacia un fin externo impuesto por el empleador.

Con la promulgación de la Constitución de 1988, se sentaron las bases de la dignidad humana y los valores sociales del trabajo, centrándose en la mejora de las condiciones de vida, un orden social basado en el trabajo y la financiación de la seguridad social. De este modo, el Derecho Laboral evolucionó hacia una perspectiva de teleonomía social, acorde con la dinámica contemporánea de las relaciones laborales.

Partiendo de la distinción entre teleología y teleonomía, desarrollada en la filosofía de la biología por Monod y Mayr y sistematizada por Alfredo Marcos, se argumenta que los tribunales laborales y la doctrina de la mayoría siguen atrapados en un paradigma teleológico históricamente obsoleto, lo que impide una comprensión adecuada de la subordinación contemporánea y produce efectos erosivos en el orden constitucional de 1988.

Así pues, se propone una subordinación estructural objetiva de la actividad, capaz de captar la dependencia funcional en sistemas abiertos y de realizar la teleonomía constitucional del trabajo. Cuando no se presentan las manifestaciones clásicas, el intérprete debe investigar la teleonomía y la inserción funcional del trabajo, y no exigir indicios empíricos de un modelo obsoleto.

Palabras clave: Subordinación jurídica; Teleología; Teleonomía; Sistemas abiertos; Constitucionalismo social.

Abstracto

La jurisprudencia laboral brasileña se mantiene basada en la estructura clásica de subordinación jurídica, personalidad, continuidad, dependencia técnica, orientación e inserción en la organización, e integración, como si fueran requisitos ontológicos y permanentes. Este artículo demuestra que tales elementos son manifestaciones históricas de la típica subordinación resultante de una teleología industrial propia del siglo XX, en la que el trabajo se orientaba hacia un fin externo impuesto por el empleador. Con la promulgación de la Constitución de 1988, la dignidad humana y los valores sociales del trabajo se convierten en los fundamentos, avanzando hacia la mejora de las condiciones de vida, un orden social basado en el trabajo y la financiación de la seguridad social. Así, el Derecho Laboral migra hacia una perspectiva de teleonomía social, alineada con la dinámica contemporánea de las relaciones laborales.

Partiendo de la distinción entre teleología y teleonomía, desarrollada en la filosofía de la biología por Monod y Mayr y sistematizada por Alfredo Marcos, se argumenta que el Tribunal Laboral y la doctrina mayoritaria siguen anclados en un paradigma teleológico históricamente obsoleto, lo que impide la adecuada comprensión de la subordinación contemporánea y produce efectos erosivos en el orden constitucional de 1988.

Por lo tanto, se propone una subordinación estructural objetiva de la actividad, capaz de captar la dependencia funcional en sistemas abiertos y de llevar a cabo la teleonomía constitucional del trabajo.

Cuando no se presentan manifestaciones clásicas, el intérprete debe investigar la teleonomía y la inserción funcional de la obra, y no exigir signos empíricos de un modelo obsoleto.

Palabras clave: Subordinación jurídica; Teleología; Teleonomía; Sistemas abiertos; Constitucionalismo social.

Introducción

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Machine Translated by Google
RCMOS – Revista Científica Multidisciplinaria El Conocimiento.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.

Año VI, vol. 1 2026 | Envío: 27/02/2026 | Aceptado: 01/03/2026 | Publicación: 03/03/2026

La subordinación jurídica es el elemento convergente del Derecho Laboral. Desde Ludovico Barassi, a principios del siglo XX, fue construida como una categoría técnico-legal destinada a Para distinguir el contrato de trabajo de otras formas de contratación. Como producto de su tiempo, este La construcción se basó en elementos empíricos observables en el modelo industrial: personalización, Continuidad, dependencia técnica, dirección, integración e inserción física. Estos elementos fueron... manifestaciones de un paradigma teleológico: el trabajador era subordinado porque actuaba hacia un fin externo impuesto por el empleador, en un entorno de baja entropía[1] , con dirección jerárquica. propósito claro y único.

Sin embargo, la historicidad de este concepto ha sido descuidada por la doctrina y por jurisprudencia. La subordinación no es una esencia inmutable; es una categoría descriptiva que Sigue la forma en que se organiza el trabajo. Y, como muestra la filosofía de la biología. contemporáneo, especialmente en la distinción entre teleología y teleonomía, ninguna categoría La comprensión científica puede quedar atrapada dentro de las manifestaciones históricas de un fenómeno cuya existencia misma La transforma continuamente. La teleología describe sistemas orientados hacia un fin externo; La teleonomía describe sistemas abiertos y autoorganizados cuyo propósito surge de dinámicas internas. y las interacciones con el entorno. Esta distinción, formulada por autores como Jacques Monod y Ernst La teoría de Mayr, sistematizada por Alfredo Marcos, demuestra que el propósito puede existir sin un agente. factores externos que lo imponen y que los sistemas complejos pueden exhibir dirección, estabilidad y organización sin jerarquía explícita (Marcos, 1996).

La realidad del trabajo contemporáneo es teleonómica. Plataformas digitales, algoritmos, Los flujos de demanda, los objetivos dinámicos y los sistemas de evaluación automatizados crean dependencia. Funcional y económico, sin dirección personal, sin continuidad rígida, sin inserción física y sin órdenes. directo. El propósito existe, pero es emergente, distribuido, opaco. La subordinación existe, pero no es se manifiesta como en el siglo XX. La historicidad del concepto impide su comprensión adecuada cuando La manifestación histórico-teleológica se confunde con la esencia del fenómeno: la asimetría. poder estructural.

Como nos recuerda Marcos (1996), la ciencia solo avanza cuando revisa sus conceptos a la luz de Nuevas articulaciones teóricas y nuevos fenómenos empíricos. La teleonomía no elimina la causalidad. eficiente; lo complementa, permitiendo la comprensión de sistemas complejos que tienden a estados Finales estables incluso sin dirección consciente. El Derecho Laboral, como ciencia aplicada, debe Haz lo mismo: revisa tus categorías cuando cambie la realidad que describen.

La Constitución de 1988 refuerza esta necesidad. No adopta un enfoque orientado a los negocios. como fundamento de la obra; adopta una teleonomía social, guiada por la dignidad humana, por

[1] En un sentido filosófico, es decir, una tendencia inevitable hacia el caos.

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Machine Translated by Google

Año VI, vol. 1 2026 | Envío: 27/02/2026 | Aceptado: 01/03/2026 | Publicación: 03/03/2026

valores sociales del trabajo, a través de un orden social fundado en el trabajo y mediante financiación basada en la solidaridad de Seguridad social. La finalidad constitucional del trabajo no es el fin de la empresa; es el fin del sistema social. Negar las relaciones laborales en las que existe dependencia funcional y económica es negar la Constitución.

Dado este escenario, este artículo aborda la siguiente pregunta de investigación: ¿en qué medir la persistencia de los Tribunales Laborales y la doctrina jurídica brasileña en la adopción de un concepto Subordinación jurídica teleológica e históricamente datada, basada en manifestaciones industriales. del siglo XX, impide el reconocimiento de la subordinación teleonómica inherente a las relaciones laborales. ¿Están los cambios contemporáneos produciendo efectos erosivos sobre el orden constitucional de 1988?

La propuesta metodológica parte de una premisa: las categorías jurídicas no son esenciales. metafísicos; son instrumentos descriptivos que existen para capturar fenómenos sociales. Cuando el A medida que el fenómeno cambia, la categoría debe revisarse. La distinción entre teleología y teleonomía ofrece una Un marco metodológico sólido para esta revisión. La metodología teleonómica propuesta aquí. consta de tres movimientos: (1) reconocer la historicidad de la subordinación, entender que su Los elementos clásicos son manifestaciones de un modelo industrial de baja entropía; (2) identificar el Dependencia funcional real en sistemas abiertos, observando cómo la personalidad se convierte en el vector de inserción y vulnerabilidad; y (3) reconstruir la subordinación como una categoría estructural objetiva de actividad, analizando la posición del trabajador en el sistema, y no cómo se ejerce el control. manifiesto.

Por lo tanto, este artículo propone una reconstrucción de la subordinación jurídica desde la perspectiva de... teleonomics, adoptando una subordinación estructural objetiva de la actividad, capaz de capturar la dependencia funcional en sistemas abiertos de alta entropía, en los que el propósito es emergente y el La dirección es distribuida. Esta reconstrucción no abandona el positivismo ni la técnica jurídica; Por el contrario, utiliza las mismas herramientas que Barassi: observación empírica, análisis estructural, Coherencia sistémica: aplicada a una realidad que ya no le pertenece.

Se adopta un enfoque cualitativo, teórico-analítico, basado en el análisis. Revisión documental y crítica de la literatura especializada. Parte de la premisa de que la subordinación no es una esencia inmutable; es una categoría descriptiva que acompaña la forma en que se realiza el trabajo. organiza. Por lo tanto, la metodología busca comprender cómo las transformaciones históricas en la organización Las formas de producción capitalista —desde el taylorismo hasta el fordismo y el toyotismo— han cambiado control, dependencia y dirección del trabajo, produciendo nuevas manifestaciones de subordinación.

Se utilizan dos estudios bien establecidos como datos empíricos secundarios. El primero, por Sousa y Santos (2017) ofrecen evidencia sobre la psicodinámica del trabajo en diferentes regímenes. productivo, demostrando que cada modelo (taylorista-fordista y toayoísta) produce formas específicas del sufrimiento, el control y la subjetivación. El segundo, de Batista (2014), analiza la dialéctica de reestructuración productiva, destacando que el taylorismo, el fordismo y el toyotismo constituyen un proceso

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Machine Translated by Google

Año VI, vol. 1 2026 | Envío: 27/02/2026 | Aceptado: 01/03/2026 | Publicación: 03/03/2026

Un proceso histórico continuo en el que elementos anteriores son absorbidos y dotados de un nuevo significado por el capitalismo.
flexible.

Estos datos empíricos se articulan dentro del marco teórico desarrollado en este artículo, que
Distingue la teleología y la teleonomía como categorías analíticas para comprender la subordinación.
Legal. La realidad del trabajo contemporáneo es teleonómica; el propósito existe, pero es emergente.
distribuido, opaco, lo que requiere una reconstrucción metodológica de la subordinación para capturar formas
Dependencias funcionales típicas de sistemas abiertos, algoritmos, plataformas digitales y estructuras.
productivo con alta entropía.

Por lo tanto, la metodología combina:

(a) análisis teórico de la evolución histórica de la subordinación jurídica;
b) análisis documental de los dos artículos empíricos seleccionados;
c) la interpretación constitucional guiada por la teleonomía social prevista en la Constitución de 1988;
(d) reconstrucción conceptual de la subordinación como categoría estructural objetiva de actividad.

Esta estrategia metodológica nos permite demostrar que, al igual que el capitalismo absorbió y
A medida que los sucesivos modelos de producción se han adaptado, la protección jurídica del trabajo también debe adaptarse, bajo
Sería una pena permanecer atrapado en un paradigma teleológico industrial incapaz de reconocer la
subordinación contemporánea.

1. La subordinación clásica como teleología industrial.

1.1 La orientación finalista del empleador y el positivismo de Barassi

La doctrina clásica, representada paradigmáticamente por Ludovico Barassi en su obra Il
contratto di lavoro nel diritto positivo italiano (1901), describe la subordinación como una expresión de
El poder de dirección del empleador, típico de la fábrica industrial. Barassi encaja perfectamente en esta tradición.
El pensamiento positivista y técnico-jurídico italiano de principios del siglo XX y el movimiento de sistematización.
Campo científico del Derecho Laboral. Formado bajo la influencia directa de la Escuela Pandectista Alemana durante
Durante sus estudios en la Universidad de Berlín (1895-1899), Barassi concibió la subordinación como
categoría técnica, construida dentro del propio sistema jurídico, no derivada de la moralidad, la naturaleza
principios humanos o metafísicos (Barassi, 1901).

Desde el principio, los elementos clásicos de subordinación, naturaleza personal, continuidad,
La dependencia técnica, la dirección y la inserción no son, por lo tanto, categorías naturales ni de derecho natural.
Se trata de construcciones técnico-legales derivadas del positivismo sistemático de Barassi, influenciadas por
Dogmática pandectista. Para él, la subordinación es un elemento legal que puede verificarse empíricamente.
que surge de la estructura normativa del contrato de trabajo. Para Barassi, la subordinación proviene de
La forma jurídica del contrato en sí, la atribución de poder directivo al empleador y la obligación del empleado de seguir las
instrucciones son consecuencias lógicas de la estructura contractual, no de los valores.

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Machine Translated by Google

Año VI, vol. 1 2026 | Envío: 27/02/2026 | Aceptado: 01/03/2026 | Publicación: 03/03/2026
externo.

En el modelo industrial descrito por Barassi, la relación laboral funcionaba de la siguiente manera:
El empleador definió el propósito de la actividad; el empleado fue un medio para ese fin; la relación fue...
jerárquico, continuo y disciplinario; el control era directo, personal y presente. La subordinación era,
Por lo tanto, teleológico: había un telos externo , impuesto unilateralmente por el empleador.

1.2 Los elementos clásicos como manifestaciones empíricas de la teleología.

Se constata que los criterios tradicionales no constituyen la esencia de la subordinación, sino
manifestaciones empíricas de la teleología industrial. El servicio personal era necesario para cumplir con la
El empleador determinó el final. Se requería continuidad para la estabilidad del proceso.
Productivo. La dependencia técnica se derivaba de la superioridad organizativa del empleador. Dirección
Fue una expresión directa del propósito de la empresa. La inserción significaba integración física y funcional.
en la estructura de producción.

Cuando la manifestación coincidió con lo que se manifestó, la conclusión fue simple: había
subordinación. Este modelo funcionó mientras existió la realidad que pretendía describir.
teleológico, mientras que el trabajo se organizaba en sistemas cerrados de baja entropía, con dirección.
jerarquía clara y propósito único. Sin embargo, tratarlo como una esencia ontológica constituye una
Error metodológico: la subordinación es un producto histórico de un paradigma industrial, no...
Fundamento universal del Derecho Laboral.

2. La mutación estructural del trabajo: de la teleología a la teleonomía.

2.1 El surgimiento de los sistemas teleonómicos

Trabajo contemporáneo, plataformas digitales, algoritmos, objetivos dinámicos, flujos de trabajo
Ya no opera bajo demanda, sino que se basa en órdenes directas y definitivas. El control es impersonal y automatizado.
Distribuido, basado en métricas y dependiente de sistemas, no dependiente del jefe. El objetivo final ya no es "el
El empleador quiere X"; el sistema exige comportamientos para reproducirse. Esto caracteriza
Teleonomía: orientación funcional sin propósito externo consciente (Monod, 1971; Mayr, 1974).

La distinción entre teleología y teleonomía, desarrollada en la filosofía de la biología, es
Metodológicamente indispensable para comprender esta transformación. La teleología describe
Sistemas orientados hacia un objetivo externo, impuesto, consciente o inconsciente. La teleonomía describe sistemas.
abierto, autoorganizado, cuyo propósito surge de dinámicas internas e interacciones con el
entorno. Como explica Marcos (1996), la teleonomía permite reconocer la dirección, la estabilidad y
Una organización que no presupone la imposición de un agente externo para lograr el objetivo final, evitando connotaciones finalistas.
clásico.

En el modelo industrial clásico, el trabajo se realizaba en sistemas cerrados con baja entropía.
organizacional. Esto significa que había poca variación, alta previsibilidad y control directo: el

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Machine Translated by Google
RCMOS – Revista Científica Multidisciplinaria El Conocimiento.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.

Año VI, vol. 1 2026 | Envío: 27/02/2026 | Aceptado: 01/03/2026 | Publicación: 03/03/2026

El empleador definía el propósito de la actividad, el trabajador era el medio para alcanzar ese fin, y la relación era...
Se estructuraba mediante órdenes explícitas, una jerarquía rígida y la integración física en la organización. Subordinación
En este contexto, los principios legales se manifestaron a través de claros elementos empíricos: la naturaleza personal,
continuidad, dependencia técnica, dirección e inserción — que correspondían a la lógica teleológica de
producción.

Sin embargo, la reorganización productiva del capitalismo, especialmente con el surgimiento de
El toyotismo y los sistemas flexibles orientan el trabajo hacia sistemas abiertos y de alta entropía.
En los sistemas, ya no hay una única dirección, ni un propósito impuesto externamente. El control está distribuido,
Impersonal, operado por algoritmos, objetivos dinámicos, reputación digital y flujos de demanda.
El trabajador no recibe órdenes directas, sino que se le anima a adaptarse continuamente a las exigencias de la empresa.
sistema. Como lo demuestran los datos de la psicodinámica del trabajo (Sousa y Santos, 2017), este
La adaptación genera sufrimiento subjetivo, ansiedad, miedo a la incompetencia y estrategias defensivas que...
Revelan la intensificación de la explotación.

Es en este escenario donde la interacción personal cobra protagonismo. No como un requisito formal, sino
como una habilidad adaptativa. El trabajador necesita interpretar señales difusas, anticipar patrones,
Ajustar los comportamientos y mantener su integración funcional en el sistema. La subordinación deja de ser
Se vuelve externo y subjetivo. La empresa no manda, pero exige. El algoritmo no ordena, pero...
Ella controla. La plataforma no aparece, pero organiza. El propósito no se impone, sino que emerge, y el
El trabajador necesita adaptarse a ello. La personalización, por lo tanto, se convierte en el punto de referencia de...
subordinación teleonómica: es a través de esto que el trabajador internaliza el control y trata de mantener su
posición en sistemas abiertos, inestables y opacos.

La historia del concepto de teleología sigue un arco que va desde Aristóteles — hasta quien
Todo ser natural posee un telos intrínseco — según el mecanismo de Descartes y Hobbes, que eliminó
las causas finales de la ciencia moderna, pasando por la teleología funcional y la teleología de Kant.
La teoría evolutiva de Darwin. Esta trayectoria histórica demuestra que la idea de propósito ha sido reinterpretada.
varias veces, culminando en la noción de teleología emergente: una direccionalidad impersonal,
Estadísticas no intencionadas, coherentes con la termodinámica.

Los elementos tradicionales de subordinación dejan de ser manifestaciones necesarias en
sistemas teleonómicos porque la dirección ya no es personal; la continuidad es reemplazada por
disponibilidad; la dependencia técnica se reemplaza por la dependencia informativa; la inserción es
Sistémico, no físico. Persistir en estos criterios es confundir la manifestación histórica con la esencia.
legal.

2.2 La personalidad como vector de subordinación teleonómica

El punto más innovador, y uno ignorado por la doctrina, es que, en los sistemas abiertos, la personalización
Adquiere importancia. No como un requisito formal, sino como una habilidad adaptativa. El trabajador

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Machine Translated by Google

Año VI, vol. 1 2026 | Envío: 27/02/2026 | Aceptado: 01/03/2026 | Publicación: 03/03/2026

Necesita interpretar señales difusas, anticipar patrones, ajustar el comportamiento y responder a los estímulos.
Procesos algorítmicos, mantenimiento de la reputación y prevención de bloqueos. En resumen, es necesario comprender la autoorganización.
del sistema para poder adaptarse a él.

La implicación personal se convierte en el mecanismo mediante el cual el trabajador internaliza la subordinación.
Es la forma en que intenta insertarse en la autoorganización del sistema. La subordinación deja de ser
Se vuelve externo y subjetivo. La empresa no manda, pero exige. El algoritmo no ordena, pero...
Ella controla. La plataforma no aparece, pero organiza. El propósito no se impone, sino que surge. y el
El trabajador necesita adaptarse a ello.

En los sistemas cerrados del siglo XX, la interacción personal era casi una formalidad: ¿qué
Lo que importaba era la posición en la jerarquía. En los sistemas abiertos, donde no hay un comando explícito, la
Las relaciones personales se convierten en el punto de anclaje de la subordinación. Las relaciones personales dejan de ser un
Es un requisito legal y se convierte en una habilidad adaptativa; es la forma en que el trabajador
Compensa la ausencia de dirección explícita. Esto es teleonomía aplicada al trabajo: no porque la
El empleador exige interacción personal, pero solo porque el sistema la impone.

La doctrina clásica no logra comprender esto porque asocia la implicación personal con la teleología: las órdenes.
adaptación interna directa, y no teleonómica. Sin embargo, en los sistemas abiertos, la personalización es la
Una nueva cara de la subordinación.

Además de las relaciones personales, la subordinación teleonómica se manifiesta a través de otros medios.
mecanismos. La dependencia infraestructural dicta que el trabajador se vuelva dependiente de los sistemas.
telecomunicaciones, plataformas digitales, aplicaciones, GPS, sistemas de reputación y medios de
Pagos integrados. Sin acceso a la infraestructura, el trabajador queda excluido del sistema. La pérdida de
El control sobre la propia actividad es igualmente relevante: el trabajador no controla los precios, las rutas,
No se establecen prioridades, ritmo, cronogramas ni criterios de evaluación. Toma decisiones, pero siempre dentro de los límites de los principios, el ritmo, los cronogramas y los criterios de evaluación establecidos.
Desde un estrecho embudo moldeado por el algoritmo: aparente autonomía, dependencia real. La incertidumbre.
Funciona como un mecanismo de control: fluctuación de la demanda, compensación variable y bloqueos.
Los sistemas opacos funcionan como instrumentos disciplinarios que mantienen al trabajador en un estado permanente de
vigilancia.

En los sistemas teleonómicos, la interacción personal no desaparece, sino que se transforma en
Competencia adaptativa esencial. El trabajador necesita interpretar señales difusas, anticiparse
Patrones, ajuste de comportamientos, respuesta a estímulos algorítmicos y mantenimiento de la reputación digital.
Como demuestran Sousa y Santos (2017), el modelo de Toyota exige del trabajador algo más que simple ejecución.
Habilidades técnicas, pero también implicación subjetiva, capacidad de cooperación, versatilidad y rendimiento.
emocional. El sufrimiento deja de ser físico y se vuelve psicológico, invisible, vinculado a la presión por
objetivos, inestabilidad y responsabilidad individual.

Batista (2014) refuerza esta interpretación al mostrar que el Toyotismo representa una reconfiguración.

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Machine Translated by Google

Año VI, vol. 1 2026 | Envío: 27/02/2026 | Aceptado: 01/03/2026 | Publicación: 03/03/2026

de subordinación: el control ya no es directo, sino distribuido; la jerarquía no es explícita, sino Implícito; la dirección no es personal, sino algorítmica. Se exige al trabajador que se integre en los sistemas. Flexible, dinámica e inestable, en la que la expresión personal se convierte en el mecanismo de internalización. de subordinación.

Como argumenta este artículo, esta naturaleza personal ya no es un requisito legal. Formal, pero un vector funcional de vulnerabilidad. El trabajador se vuelve dependiente de Plataformas, sistemas de reputación, aplicaciones, GPS y métodos de pago integrados. Él no. Recibe órdenes directas, pero está controlado por métricas, bloques, fluctuaciones de la demanda y algoritmos. Opaco. La autonomía es aparente; la dependencia es real. La reputación algorítmica reemplaza al mando. Directa. La subordinación es subjetiva, invisible y distribuida.

Persistir en la lectura clásica de la comunicación personal como un mero signo de órdenes directas es ignorar que, En los sistemas abiertos, la implicación personal es la nueva cara de la subordinación. Es la forma en que... El trabajador intenta adaptarse a la autoorganización del sistema. Como muestra la psicodinámica... En este entorno laboral, esta adaptación genera sufrimiento, ansiedad, miedo a la incompetencia y estrategias defensivas. que revelan la intensificación de la explotación.

3. La doctrina brasileña y el callejón sin salida teleológico de la subordinación

La doctrina del derecho laboral brasileño, incluso en sus formulaciones más recientes, sigue vigente. anclado en un paradigma teleológico que presupone una dirección externa, propósito empresarial control jerárquico explícito y directo. Este marco conceptual, heredado del modelo industrial, impide la comprensión de las formas contemporáneas de dependencia que surgen en los sistemas abiertos, Se caracteriza por la autoorganización, la opacidad algorítmica y la alta asimetría de la información.

3.1 La teleología atenuada de la subordinación objetiva

La formulación de "subordinación objetiva" desplaza el foco de atención de las órdenes directas a la inserción. El rol funcional del trabajador dentro de la dinámica de la empresa. Según la teoría, la subordinación es la inserción de trabajador en otra organización, sujeto al poder gerencial y actuando con fines económicos empleador.

Sin embargo, a pesar de este progreso, el núcleo de la teoría sigue siendo teleológico: la subordinación es definida por la participación del trabajador en el propósito de la empresa, entendido como el eje organizativo. de la relación. Incluso cuando crea una subordinación objetiva, el núcleo permanece: el trabajador es Subordinado porque actúa en pos del objetivo de la empresa, incluso sin órdenes directas. Eso es teleología: una El propósito comercial define la naturaleza de la relación.

Este concepto presupone que el propósito es externo, claro e impuesto, lo que corresponde a Sistemas cerrados. En los sistemas abiertos, el propósito surge de la propia dinámica del sistema, no de la del sistema. Por lo tanto, es más probable que se identifique como una orden externa. En consecuencia, la teoría permanece "abierta".

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Machine Translated by Google

Año VI, vol. 1 2026 | Envío: 27/02/2026 | Aceptado: 01/03/2026 | Publicación: 03/03/2026
porque intenta describir una realidad teleonómica utilizando instrumentos teleológicos.

3.2 Teleología estructural

La "subordinación estructural" representa un avance más al reconocer que el control
Puede ser impersonal, distribuida y sistémica. Sin embargo, la estructura se define por su orientación hacia objetivos.
corporativo. La dependencia se entiende como la integración funcional con el objetivo económico de la empresa, el
que mantiene la lógica teleológica: hay subordinación cuando el trabajador es funcionalmente
integrado con el propósito de la empresa.

Esta formulación no logra capturar la dinámica de los sistemas abiertos, en los que el propósito
Ya no es algo externo, sino emergente. La estructura productiva contemporánea no funciona por dirección.
jerárquica, pero a través de la autoorganización algorítmica. Por lo tanto, la teoría estructural sigue ligada a
El paradigma teleológico que busca superar. Tanto la teoría objetiva como la estructural intentan actualizar
El concepto, sin embargo, sigue siendo el mismo, pero aún se rigen por los mismos fundamentos filosóficos que Barassi utilizó en 1901.
Por lo tanto, sus tesis "permanecen abiertas": no pueden cerrar el concepto porque el fundamento...
El enfoque teleológico ya no se corresponde con la realidad teleonómica.

3.3 Teleología clásica

Los enfoques tradicionales utilizan la versión más estricta. La subordinación se define por
Órdenes directas, poder de dirección, supervisión, disciplina y jerarquía.

Representan la subordinación de la fábrica fordista, el sistema cerrado, la teleología explícita.
en el que el empleador da órdenes y el empleado obedece. Este concepto no es erróneo; es simplemente
Describe un mundo que ya no existe. Sérgio Pinto Martins mantiene la definición tradicional, centrada en el poder directivo:
sin órdenes, no hay subordinación. Es la interpretación más rígida, más literal y más teleológica.
Atascados en el siglo XX, incapaces siquiera de empezar a interactuar con sistemas abiertos. Los más...
La restricción de todo reduce la subordinación a la jerarquía, la jerarquía al mando y el mando a las órdenes.
directo, rechazando la subordinación estructural, algorítmica e informacional.

Estos son conceptos adecuados para el modelo industrial, pero incapaces de interactuar con...
sistemas abiertos, en los que el control no se manifiesta a través de órdenes, sino a través de arquitecturas.
Métricas informativas, métricas de rendimiento, reputación algorítmica y dependencia de la infraestructura.

3.4 El punto ciego común: la teleología como límite epistemológico

A pesar de las diferencias entre los autores, todos comparten un punto ciego: el propósito.
En el ámbito empresarial, la empresa es considerada el centro de la subordinación. Esta es la característica distintiva del paradigma teleológico.
Solo funciona en sistemas cerrados, donde la dirección es clara, el propósito es externo y el control es...
Es jerárquico.

En los sistemas abiertos contemporáneos, sin embargo, la dirección es emergente, el propósito es
Es un sistema distribuido, con control algorítmico, alta entropía y organización autorregulada.
La teleología no logra percibir la subordinación en estos entornos. Por eso la doctrina persiste.

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Machine Translated by Google

Año VI, vol. 1 2026 | Envío: 27/02/2026 | Aceptado: 01/03/2026 | Publicación: 03/03/2026

"Abierto": intenta describir un fenómeno nuevo utilizando categorías antiguas.

La doctrina brasileña sigue estando epistemológicamente desactualizada porque describe sistemas.
sistemas cerrados, con categorías teleológicas, para analizar sistemas abiertos que operan por teleonomía.
El resultado es la incapacidad de reconocer la subordinación donde existe y una protección indebida para las personas poderosas.
empresas, la penalización de los pequeños empresarios, la erosión de la seguridad social y la violación de
La Constitución de 1988. La doctrina no es errónea, sino que está desfasada con respecto a los tiempos que corren.

4. La Constitución de 1988 y la teleonomía social del trabajo.

4.1 El cambio constitucional en la base del derecho laboral

La Constitución Federal de 1988 rompe con la teleología empresarial clásica y establece
Nuevas bases para comprender el trabajo. La dignidad de la persona humana y los valores.
Los derechos sociales y el trabajo se establecen como fundamentos de la República (Artículos 1, III y IV). El orden social es
fundado en la primacía del trabajo (art. 193). La seguridad social se financia con el trabajo (arts. 194
y 195). Los derechos sociales del artículo 7 se guían por un vector de progresividad (Brasil, 1988).

> El propósito constitucional del trabajo ya no es el resultado empresarial, sino la inclusión social, la protección y la financiación de la seguridad social. Esta es la teleología social. La Constitución no adopta la teleología empresarial como fundamento del trabajo, sino una teleología social guiada por la dignidad humana, los valores sociales del trabajo, un orden social basado en el trabajo y la financiación solidaria de la seguridad social. El propósito constitucional del trabajo no es el fin de la empresa, sino el fin del sistema social.

4.2 La subordinación como instrumento constitucional

La subordinación jurídica, a la luz de la Constitución, deja de ser un concepto cerrado y se convierte en...
funcionar como instrumento de protección, mecanismo de inclusión en la seguridad social y criterio funcional.
identificar quién depende del trabajo para vivir. La Constitución no exige órdenes directas ni liderazgo.
Presencial o con estricta continuidad. Requiere protección para quienes se encuentran en situaciones vulnerables.
estructural.

Este cambio exige que el intérprete modifique su postura hermenéutica. La pregunta
La pregunta correcta ya no es "¿hay órdenes directas?", sino más bien: "¿hay integración funcional del trabajo en el sistema?".
productiva, de modo que su contribución sea esencial para el propósito teleonómico de la actividad.
"¿Protección económica y social según lo estipulado en la Constitución?"

5. El conservadurismo teleológico de los tribunales

5.1 La reproducción acrítica del modelo industrial

La jurisprudencia laboral brasileña insiste en exigir órdenes directas y supervisión in situ.
Dependencia técnica clásica e integración física en la empresa. Estos elementos eran adecuados para
El modelo industrial, pero no el trabajo contemporáneo. La construcción histórica del contrato laboral.
como un servicio de alquiler, centrado en los elementos clásicos descritos por Barassi, se incorporó a
Código Civil italiano, Código Civil brasileño de 1916, CLT de 1943 y jurisprudencia

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Machine Translated by Google

Año VI, vol. 1 2026 | Envío: 27/02/2026 | Aceptado: 01/03/2026 | Publicación: 03/03/2026

consolidado por el TST (Tribunal Superior del Trabajo). La subordinación legal se ha convertido en el "núcleo duro" del contrato de trabajo, y Incluso cuando la economía cambió, la esencia se mantuvo.

Los tribunales siguen interpretando la obra como si fuera continua y presencial, Jerárquica, disciplinaria y de control directo. El propósito original: proteger al trabajador. industrial: se ha convertido en una protección del modelo legal en sí, no del trabajador. Incluso en la cara de conductores de aplicaciones, conductores de reparto, agentes dependientes y trabajadores algorítmicos, el Los tribunales siguen preguntando: ¿Existen órdenes directas? ¿Existe control sobre las horas de trabajo? ¿Existe supervisión? ¿En persona? ¿Existe una estructura jerárquica? Estas son preguntas del siglo XX para las relaciones del siglo XXI.

5.2 La teleología conservadora y sus efectos estructurales

Los tribunales aplican una subordinación anacrónica que, en lugar de proteger al trabajador, Protegen el modelo clásico de subordinación. Esta teleología conservadora se manifiesta de tres maneras. mecanismos: una reinterpretación restrictiva de la subordinación estructural, conceptualmente reconocida pero rara vez se aplica; resistencia a la subordinación algorítmica, negando la existencia de control incluso cuando hay algoritmos, geolocalización, objetivos dinámicos y bloqueos automáticos; y la defensa de "Pureza" del concepto clásico, que trata la subordinación como un dogma, si los elementos no están presentes. En épocas tradicionales, no existe un vínculo formal, aunque haya dependencia económica y control funcional.

El Tribunal Laboral, al exigir signos teleológicos del siglo XX para reconocer las relaciones laborales... En el siglo XXI, actúa como una fuerza conservadora, produciendo cuatro efectos estructurales. Primero, el negación de la realidad; Corresponde al proceso legislativo ampliar o reducir la protección, pero no puede hacerlo. No se trata de retórica; la ley puede decidir no aplicar un determinado efecto jurídico, pero no puede negarlo. La naturaleza del fenómeno. Cuando esto ocurre, provoca una erosión institucional.

Además, la protección de los grandes y el castigo de los pequeños: grandes empresas, operando En los sistemas abiertos, disipan actividades, ocultan el propósito y escapan a la subordinación; pequeños Los empleadores, que operan en sistemas cerrados, siguen atrapados en el modelo clásico. El resultado es Una distorsión competitiva que favorece la concentración económica y profundiza las desigualdades.

En tercer lugar, la erosión de la seguridad social: al negar prestaciones donde existe dependencia, el sistema de justicia... El trabajo contribuye a la disminución de los ingresos de la seguridad social, al aumento de la informalidad y... debilitamiento del pacto constitucional de 1988.

En cuarto lugar, el refuerzo de la desigualdad estructural: la insistencia en categorías teleológicas obsoletas. Impide que la Ley Laboral cumpla su función de reducir las desigualdades, transformándola en instrumento de su reproducción.

6. La reconstrucción necesaria: teleonomía e inserción funcional.

6.1 Criterio constitucional para el análisis

Si la Constitución de 1988 cambió la base del trabajo a la teleonomía social, con

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Machine Translated by Google

Año VI, vol. 1 2026 | Envío: 27/02/2026 | Aceptado: 01/03/2026 | Publicación: 03/03/2026

la cláusula inicial del artículo 7, por lo tanto, el criterio correcto para analizar la subordinación ya no es el
La existencia de órdenes directas, pero también la verificación de la integración funcional del trabajo en el sistema de producción,
de modo que la contribución del trabajador sea esencial para el fin teleonómico de la actividad.
económico y para la protección social prevista constitucionalmente.

La cuestión constitucional es: ¿contribuye este trabajo al sistema de seguridad social y
¿Para un orden social basado en el trabajo? Si es así, la relación debe ser protegida. La Constitución no lo hace.
Adopta el propósito empresarial como criterio; adopta la teleonomía social: la mejora de las condiciones.
de vida, orden social fundado en el trabajo, financiación de la seguridad social y progresividad de
derechos sociales.

6.2 Elementos de la teleonomía constitucional

El intérprete debe analizar los siguientes elementos, que constituyen los equivalentes.
manifestaciones contemporáneas de síntomas clásicos: dependencia económica real; control algorítmico o
Informacional; asimetría de poder e información; integración funcional en el proceso de producción;
transferencia de riesgos al trabajador; imposibilidad práctica de negociación; y necesidad de
protección de la seguridad social.

La reconstrucción metodológica propuesta no rompe con el positivismo jurídico: no altera la ley, sino que modifica la
interpretación de la categoría a la luz de la realidad que pretende describir. Es compatible.
con la Constitución de 1988, que exige protección social, inclusión y financiación de la seguridad social. Y es
coherente con la ciencia empírica: si la organización del trabajo cambia, si la disipación de energía
Si la entropía cambia, las herramientas conceptuales deben aplicarse a las nuevas formas, no a las antiguas.
antiguas manifestaciones.

Barassi, en 1901, ya se había dado cuenta de que, en ciertas relaciones, el interés y control últimos
Estaban en el mismo polo, que el trabajador actuaba para integrarse en el sistema capitalista y que el
La libertad era formal, no real. Eso es precisamente lo que está ocurriendo hoy: el trabajador de plataformas digitales.
Actúa para integrarse en el sistema económico; la dependencia es real, pero las manifestaciones son diferentes;
El propósito es oculto, algorítmico, autoorganizado. La subordinación existe, pero no es manifiesta.
Igual que en 1901. Lo que observó Barassi sigue siendo cierto; lo que ha cambiado son las manifestaciones.
evidencia empírica de esta asimetría. La dependencia permanece; la forma ha cambiado. La teleología ha desaparecido; la
Surgió la telenomía.

7. Consideraciones finales

El análisis desarrollado a lo largo de este trabajo demuestra que el concepto tradicional de
subordinación jurídica: un concepto desarrollado por Barassi a principios del siglo XX y reproducido por la doctrina jurídica.
Brasileño: es esencialmente teleológico. Parte de la premisa de que el trabajador es subordinado.
porque opera hacia un objetivo comercial, bajo dirección jerárquica, en un entorno de baja entropía, con

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Machine Translated by Google
RCMOS – Revista Científica Multidisciplinaria El Conocimiento.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.

Año VI, vol. 1 2026 | Envío: 27/02/2026 | Aceptado: 01/03/2026 | Publicación: 03/03/2026

relaciones personales estables y duraderas.

Este modelo describe con precisión el mundo industrial fordista, caracterizado por sistemas.
cerrado, en el que la flecha del tiempo es rígida, el propósito es claro e impuesto, la dirección es directa, el
La organización está centralizada y la subordinación se manifiesta de forma visible y empírica. Sin embargo, la
La economía contemporánea opera en sistemas abiertos con un alto grado de disipación de actividades, en los que la
El propósito es emergente, el control es algorítmico y distribuido, la dirección es sistémica, la inserción es
En los casos funcionales, la dependencia es económica e informacional, y la subordinación existe, pero no es...
Se manifiesta como antes.

Por lo tanto, la teleología clásica ya no describe la realidad. Y, al insistir en ella, la doctrina
y la jurisprudencia se vuelve incapaz de reconocer la subordinación donde realmente existe.
Los tribunales, al reproducir categorías teleológicas muertas e ignorar la teleonomía constitucional,
Se convierten en cómplices de un proyecto de erosión constitucional.

La Constitución de 1988 no adopta la teleología empresarial como base para el derecho laboral.
Adopta una teleonomía social, guiada por la dignidad humana (Artículo 1, III) y por los valores sociales.
del trabajo (artículo 1, IV), por el orden social fundado en el trabajo (artículo 193), por la progresividad de
derechos sociales (artículo 7) y la financiación solidaria de la seguridad social (artículos 194 y 195). El fin
La reforma constitucional del derecho laboral no supone el fin de la empresa, sino el fin del sistema social.

La esencia de la subordinación —ayer y hoy— es la asimetría estructural del poder, que
Persiste, pero se manifiesta de manera diferente en los sistemas abiertos. La teleonomía no es una
Es una metáfora; es un método. Y quizás sea el único capaz de rescatar la subordinación como una categoría útil.
en el siglo XXI, precisamente porque restituye al concepto lo que siempre ha sido su núcleo: el
Dependencia estructural, ahora mediada por el elemento personal que intenta sobrevivir dentro de los sistemas.
abierto, autoorganizado y con alta entropía.

Al ignorar esta transformación, los Tribunales Laborales no están cumpliendo con la Constitución. Y al no
Para cumplir con esto, se convierte en una institución que refuerza las desigualdades, debilita la seguridad social y distorsiona
La competencia.

La conclusión inevitable es: el Tribunal Laboral, tal como funciona hoy, necesita ser...
reconstruida bajo el paradigma teleonómico de la Constitución de 1988, capaz de reconocer la
Subordinación donde realmente existe, no donde históricamente se ha manifestado. Superación
El conservadurismo teleológico de los tribunales es una condición para que el Derecho Laboral cumpla su propósito.
Función constitucional en el siglo XXI.

Referencias

BARASSI, Ludovico. El contrato de trabajo en el derecho positivo italiano. Milán: Società Editrice
Libraria, 1901.

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Machine Translated by Google

Año VI, vol. 1 2026 | Envío: 27/02/2026 | Aceptado: 01/03/2026 | Publicación: 03/03/2026

BRASIL. Constitución de la República Federativa de Brasil de 1988. Brasilia, DF: Presidencia de la República, 2024.

BRASIL. Consolidación de las Leyes Laborales. Decreto-Ley N° 5.452, del 1 de mayo de 1943. Brasilia, DF: Presidencia de la República, 2024.

BATISTA, Erika. La dialéctica de la reestructuración productiva: la procesualidad entre fordismo, taylorismo y toyotismo. Aurora, Marília, vol. 7, n.º 2, págs. 17-34, enero/junio de 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Derecho del Trabajo. 18ª edición. São Paulo: LTr, 2019.

MARCOS, Alfredo. Filosofía de la naturalidad: una introducción crítica. Valladolid: Universidad de Valladolid, 1996.

MARTINS, Sergio Pinto. Derecho Laboral. 36ª edición. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Manual Esquemático de Derecho y Procedimiento Laboral. 27ª edición. São Paulo: Saraiva Educação, 2017.

MAYR, Ernst. Teleológico y teleonómico: un nuevo análisis. Boston Studies in the Philosophy of Science, vol. 14, págs. 91-117, 1974.

SOUSA, Juliana Carvalho de; SANTOS, Ana Cristina Batista dos. La psicodinámica del trabajo en las fases del capitalismo: un análisis comparativo del taylorismo-fordismo y el toyotismo en los contextos del capitalismo burocrático y el capitalismo flexible. Revista Ciências Administrativas, Fortaleza, v. 23, n. 1, p. 186-216, ene./abr. 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Instituciones del Derecho Laboral. 22ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.