



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Grupo Temático N° 9: Cambio tecnológico y flexibilización laboral: desafíos para el trabajo y su regulación

Coordinadores: Andrea Del Bono, Guillermo Gianibelli y Marino Zukerfeld

¿Empresario o Trabajador?

Reflexiones sobre la Economía Colaborativa y el Derecho de Trabajo

Autor/a: Mario Quintela

E-mail: marioquintela@hotmail.com

Autor/a: Zulma Acosta

E-mail: acostazulma@hotmail.com

Pertenencia institucional: Universidad Nacional de La Matanza

SUMARIO:

1. El impacto de la tecnología sobre el trabajo.
 - 1.2. Globalización y tecnología.
2. Economía colaborativa o precarización de la relación de trabajo?
3. Instrumentos para acercarnos a su debida caracterización.
 - 3.1 Aplicación de los Principios del derecho del trabajo.
 - 3.2 Aplicación de normativa nacional
 - 3.3 Aplicación de normativa internacional.
4. ¿Es necesaria una reforma laboral?

Conclusión

1. El impacto de la tecnología sobre el trabajo.

La inquietud y el debate respecto al impacto de la tecnología sobre el empleo existe desde hace muchos años, es más, se agudiza cuando se producen cambios tecnológicos profundos, el análisis sobre sus efectos sigue siendo un tema de interés económico, político y social,



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

produciendo sin dudas varias controversias dada la heterogeneidad de las conclusiones a las que los diferentes planteamientos teóricos llegan contraponiéndose a la evidencia empírica.

La historia económica en general trata a la innovación técnica como un proceso relacionado a máquinas, el reemplazo de las personas en la realización de tareas físicas, la transición del tejido artesanal a los telares mecánicos, o la evolución de los medios de transporte, son sólo algunos ejemplos, sin embargo el procesamiento de la información que conforma parte de todos los trabajos seguía siendo patrimonio del ser humano, en 1945 con la primera computadora programable ese proceso de información comenzó a ser parte de la máquina, lo que parecía imposible hace siglos, comenzó a tener forma, una máquina realizando tareas relacionadas a lo cognitivo.

Entre quienes coinciden que la tecnología tiende a reemplazar al trabajo humano, están quienes que sostienen que existen mecanismos que pueden compensar o mitigar los efectos adversos del cambio tecnológico en el nivel de empleo, difieren si, respecto a la capacidad y rapidez con que los mecanismos de compensación pueden restablecer el pleno empleo en el mercado de trabajo. Están por un lado los que consideran que el desempleo tecnológico es por un período breve, tras éste el equilibrio restablece de manera “automática” en el mercado de trabajo, convirtiéndolo en pleno empleo; sin embargo otros señalan que debido a las rigideces de los precios de los factores, la limitación que esto produce en la sustitución de factores, considerando el comportamiento de la demanda, la estructura industrial, es probable que el restablecimiento del pleno empleo implique tiempos más prolongados y, *en el peor de los casos, puede convertirse en desempleo estructural* (Standing, 1984).

Sobre la denominada compensación “automática” la escuela neoclásica, basada en la posición de Jean-Baptiste Say, sostiene que la ley de mercados según Say¹ excluye el

¹ La ley de Say era, básicamente, la respuesta de la economía clásica al argumento de la insuficiencia de demanda agregada utilizado por Sismondi y Malthus para explicar la posibilidad de que una situación de sobreproducción generalizada y desempleo de recursos productivos se extendiera indefinidamente en el tiempo. Esta ley es una pieza fundamental de la economía clásica.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

desempleo tecnológico, surgiendo dos alternativas en relación a que las máquinas desplazan mano de obra, o bien los trabajadores serán reabsorbidos, ya que al caer los costos por unidad los precios bajan y sube la demanda del producto, aumentando así la demanda de mano de obra, o de otra forma los trabajadores desplazados aceptarán salarios más bajos, hasta aquí la mirada está puesta en la empleabilidad, surgiendo sin duda algunos empleos con características precarias, porque la “aceptación” de salarios más bajos no es otra cosa que precarización del trabajo.

El marxismo por otro lado, entiende al cambio tecnológico como el desarrollo cualitativo de las fuerzas productivas, incrementando la fuerza social del trabajo, porque para el capitalismo son las leyes de acumulación las normas que definen cómo, cuándo, y para qué se innova, sin embargo esta innovación según el enfoque marxista no implica necesariamente “progreso”, esa interpretación es propia de la visión neoclásica del desarrollo capitalista, como un proceso natural de ascenso, opuesta a esta visión el marxismo entiende a la innovación como un proceso objetivo, cuyas consecuencias potencialmente progresivas están en permanente conflicto con la acumulación del capital.

Sabemos que para el marxismo, capital y trabajo expresan los dos extremos de la relación social dominante bajo el capitalismo, uno representa la acumulación del trabajo no remunerado a los asalariados, el otro es la base para generar valor y plusvalía.

1.1 Globalización y tecnología

Lleva ese nombre en honor de Jean Baptiste Say, economista francés que vivió a caballo entre los siglos XVIII y XIX, que presentó esta ley en su *Traité d'économie politique*.⁷⁵ Frecuentemente la ley de Say se resume en la expresión telegráfica la oferta crea su propia demanda como si el simple acto de ofrecer cualquier bien o servicio en el mercado garantizara la venta del mismo. La ley de Say no dice que los productores puedan arriesgarse a ignorar las preferencias de los consumidores. La idea que trata de transmitir esta ley es que los recursos productivos no permanecerán indefinidamente ociosos por falta de demanda agregada.

<http://www.eumed.net/tesis-doctorales/jcrc/C-05.pdf>



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

La globalización según Gorz no se explica por la revolución informática ni por la búsqueda de nuevas salidas comerciales, en primera instancia fue una respuesta política, frente a los que en los años setenta se dio en llamar “la crisis de gobernabilidad”, esta crisis del Estado y la gobernabilidad de las instituciones del sistema sociopolítico es una crisis generada por la crisis económica y financiera del capitalismo desde su perspectiva neoliberal creada como un proyecto hegemónico que únicamente beneficia a los Estados más desarrollados a costa de los que no los son tanto, como los latinoamericanos.

Revisando el trayecto del capitalismo, muestra sin duda contradicciones que limitan su desarrollo y que ponen en riesgo sus estrategias induciendo a nuevas crisis, para evitarlo requiere de modelos alternativos para un nuevo orden mundial que en gran parte dependerá de las fuerzas emergentes en oposición al nuevo colonialismo global que se acomoda en una ideología política represiva y excluyente, las crisis del objeto del capitalismo están más relacionadas con su valor de uso que con el valor de cambio.

Crisis como la de 1929, la más impactante que el sistema capitalista ha enfrentado es atribuida al liberalismo por su confianza en la capacidad de los mecanismos de mercado para superar las crisis económicas. La crisis del capitalismo fordista que encontró sus propias limitaciones y contradicciones como sistema de producción con los procesos de acumulación capitalista, fue la causa que disparó la revolución científico tecnológica que reorganiza el sistema productivo en empresas multinacionales que promueven los procesos de globalización. Respecto al modelo de Estado de Bienestar, las teorías keynesianas actuaron como acción anticíclica para prevenir las crisis económicas, protegiendo el sistema de seguridad social, sin embargo las tendencias económicas y políticas dominantes de la época, sostiene y acelera un largo ciclo global expansivo de crecimiento económico, alto que alcanza niveles de agotamiento con la crisis energética del 73.

Podríamos afirmar que las instituciones más representativas de la globalización son las surgidas luego de la Segunda Guerra Mundial, Naciones Unidas², el Banco Mundial³ y el

² El sistema de *Naciones Unidas*, que “ha jugado hasta ahora un rol meramente periférico en la gestión económica global” pues, cuando se trata de asuntos económicos, “los países industriales se resisten a usar el foro



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

GATT⁴ (Acuerdo General de Comercio y Tarifas), sus características se relacionan directamente con la apertura de la economía, es el proceso de expansión del sistema capitalista que produce profundas transformaciones positivas y negativas también. Sin duda y como otros procesos anteriores conforma la dominación de los poderosos sobre los débiles. Esta vez la expansión se da a través de un sistema de comunicaciones que crece, que genera interdependencia entre los distintos países del mundo unificando sus mercados, sociedades y culturas, provocando una serie de transformaciones sociales, económicas y tecnológicas.

El surgimiento de este proceso de globalización y sus instituciones generadoras, pone en claro que su principal objetivo es económico, es la libre movilidad del capital financiero, productivo y comercial. El tema, no deja de provocar la necesidad de realizar un reconocimiento de las ventajas de este proceso, como también las desventajas que provoca, el desarrollo de una comunicación activa y global implica la demanda de nuevas herramientas tecnológicas, las que se vuelven accesibles para quienes en otro tiempo no hubieran podido contar con ellas, es entonces cuando se rompe con las fronteras y las distancias geográficas.

Sin embargo con la presencia y avance de los sistemas globales, no es extraño que pueda perderse de alguna manera la autonomía local, la globalización no conoce de geografías, culturas e identidad, sometiendo a pobladores de diferentes territorios a sufrir consecuencias negativas sobre su salud, y sus formas de supervivencia. Más aún, la globalización financiera

de las Naciones Unidas porque cada Estado miembro tiene un voto equivalente”, prefiriendo por eso las organizaciones de Bretton Woods, en las que tienen la ventaja del voto ponderado. En todo caso, este sistema tiene sus limitaciones: sus recursos son poco más de una sexta parte de los que manejan las instituciones internacional y regionales, y sus agencias especializadas están restringidas a sectores específicos, tales como educación, alimentación, salud y medio ambiente. “A menudo les falta una perspectiva de desarrollo integral, y hay pocos intentos vigorosos de coordinación de políticas”.(Coraggio, 1998)

³ *El Banco Mundial*, que fuera creado “para recibir los ahorros de las naciones ricas y prestarlos a las pobres, para financiar proyectos y programas razonables de desarrollo, particularmente donde la inversión privada fracasara o resultase inadecuada, en realidad ha hecho poco para reciclar los excedentes globales hacia las naciones necesitadas”, concluyéndose que “la cantidad y composición de los préstamos del Banco Mundial son claramente inadecuadas para el desafío que enfrenta en los países en desarrollo. (Coraggio, 1998)

⁴ *El Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT)*, el principal marco regulador del comercio mundial, trabado por la resistencia de las naciones industrializadas a avanzar en la liberalización cuando ésta afecta sus intereses(Coraggio, 1998)



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

y las innovaciones técnicas y tecnológicas se combinan para eliminar las fronteras del comercio y la información, generando políticas públicas neoliberales que menoscaban las instituciones históricamente responsables de la regulación y la redistribución social.(Kesellman,2015), incluso sobre el mercado de trabajo.

Un ejemplo de ello es la aparición de nuevos sistemas de producción y consumo de bienes y servicios que surgen a principios del siglo XXI y que aprovechan las posibilidades abiertas por los recientes avances de las tecnologías informáticas para intercambiar y compartir dichos bienes y servicios, la crisis económica y al alto nivel de desempleo como la irrupción de plataformas digitales, sin duda fortalece esta modalidad conocida actualmente como Economía Colaborativa, entonces parece surgir la pregunta según Kesselman, *cabría pensar que nos encontramos ante nuevas configuraciones que caracterizan a la globalización del mercado laboral del siglo XXI?*, las complejidades están expuestas y el debate se encuentra abierto, implica entonces un nuevo desafío para las relaciones laborales.

2. ¿Economía colaborativa o precarización de la Relación de Trabajo?

Se presenta a la llamada economía colaborativa, “gig economy” o empresas de plataformas, como la posibilidad de “ser tu propio jefe” y la de trabajar con libertad de horarios. Este tipo de empresas es definida por la Comisión Europea, como: *Aquellos modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares*⁵.

Puede distinguirse entre Economía Colaborativa y las gig economy, siendo las primeras, *plataformas digitales que favorecen el contacto entre privados para el intercambio de bienes y servicios, donde no hay una actividad económica, v.g. compartir un auto, y las segundas donde hay empresas que ofrecen un servicio, donde hay una actividad económica.*

⁵ Comunicación, de 2 de junio de 2016, de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. “Una Agenda Europea para la economía colaborativa”. COM (2016) 356 final



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Llamado el “trabajo del futuro” es un tema muy presente en jornadas y congresos del derecho del trabajo, relativamente hace poco tiempo se ha dejado de soslayar la posibilidad de encontrarnos frente a un modo de precarización laboral.

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo ha afirmado que: *Existe un fuerte vínculo entre el trabajo en plataformas y la precariedad, Cuanto más dependa un trabajador de la economía de plataformas para obtener sus ingresos, menos probable es que reciba protecciones sociales básicas.*⁶

Cabe destacar que en este fenómeno también referenciado como “uberización del trabajo” no es idéntico en las distintas empresas de plataformas, si bien tienen grandes similitudes, cada una de ellas, Rappi, Glovo, Cabify, Uber, tienen características que las diferencian por ello debe tenerse cuidado de no generalizar excesivamente al momento de caracterizar este tipo de actividad.

Sintetizando, estas plataformas conectan a dos partes, productores/as y consumidores/as de bienes o servicios, y una persona (repartidor/a-prestador/a), que se encarga de hacer llegar el producto, o prestar el servicio al/la consumidor/a. Las personas que realizan la actividad son llamadas “socios/as” por las empresas, deben inscribirse en la A.F.I.P. (Administración Federal de Ingresos Públicos) como monotributistas y facturar, el pago se realiza a través de un depósito en la cuenta perteneciente al/la trabajador/a, alrededor de quince días después de realizada la entrega.

Existen diversos fallos en la jurisprudencia internacional que dan la razón a los/las trabajadores/as, sosteniendo, con similares argumentos, que son las empresas las que tienen que probar que aquellos/as a los/as que llaman socios/as, no son en realidad empleados/as. También la jurisprudencia argentina ha ido avanzando, así puede interpretarse, en el sentido de reconocer la relación de trabajo.

⁶ The Social Protection Workers in the Platform Economy, European Parliament Think Thank, 7/12/17



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

Debe señalarse que quienes desarrollan la actividad de repartidor/a-prestador/a, están subordinados/as a las decisiones de un algoritmo,⁷ sin perjuicio de ello son las empresas las que controlan la cantidad de pedidos y el tiempo de los/las trabajadores/as, establecen las tarifas unilateralmente y el tiempo de pago a los/las trabajadores/as. También son estas las que tienen el poder de “desconectar” por un tiempo limitado o definitivamente a los/las repartidores/as-prestadores/as que rechacen pedidos o que obtengan malas calificaciones por parte de los usuarios.

Puede decirse que este tipo de empresas establecen una relación de mayor subordinación, ya que los/las trabajadores/as deben estar pendientes de su teléfono para tomar pedidos, su remuneración está directamente vinculada con la cantidad de pedidos que entreguen y, por lo tanto, con la cantidad de horas, y mayor velocidad, que pedaleen sus bicicletas para realizarlas.

Para nosotros es claro que el modo de producción capitalista ha ido “perfeccionando” la precarización laboral, más en estos últimos tiempos de acelerados cambios tecnológicos que como resultado obtienen la posibilidad de reemplazar trabajo humano por el de máquinas, sobremanera en los trabajos de ingresos medios, siendo éstos los que más sufren los efectos de esa precarización. Esto no implica que no se siga necesitando trabajo humano, pero cada vez se requiere mayor perfeccionamiento y especialización.

Quienes realizan la actividad no tienen las protecciones, que sí deben tener quienes trabajan en un empleo estable y registrado, (v.g. aportes a la seguridad social, obra social, salarios mínimos de convenio, licencias por enfermedad, cobertura por accidentes de trabajo, vacaciones, S.A.C (sueldo anual complementario), asignaciones familiares, indemnización por despido, etc., llegando en algún caso a abonar un canon locativo por su uniforme y herramienta de trabajo.

3. Instrumentos para acercarnos a su debida caracterización.

⁷ Algoritmo es un conjunto ordenado y finito de operaciones que deben seguirse para resolver un problema



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Nos encontramos frente al desafío de caracterizar este tipo de relación teniendo en cuenta que las empresas sostienen que, los/las repartidores/as-prestadores/as, son socios/as, emprendedores, unidos/as por una relación comercial, de aquí en adelante es ineludible recurrir a la normativa vigente para lograr exponer esas características y avanzar sobre un análisis de lo expuesto para poner en debate el tema en cuestión.

Existen quienes entienden sobre la necesidad de una reforma legislativa para regular la actividad, respecto a ello expondremos nuestras consideraciones más adelante, resaltando lo concluido en el "XXI Encuentro del Foro Permanente de Institutos de Derecho del Trabajo de los Colegios de Abogados de la Provincia de Buenos Aires", respecto a que *los desafíos que provoca la situación de los trabajadores de plataformas digitales deben ser abordados con la legislación vigente y la aplicación de los principios generales de la materia y, en particular, de la primacía de la realidad, protectorio y de progresividad, sin caer en la trampa de generar reglamentaciones que nos alejen de la efectiva tutela de los derechos del trabajo.*

Coincidiendo plenamente con estas conclusiones es que consideramos instrumentos eficientes para caracterizar este tipo de relación:

- Los principios generales del derecho del trabajo.
- La normativa vigente, nacional e internacional.

3.1 Aplicación de los Principios del derecho del trabajo.

En tal sentido, resaltando que el derecho al trabajo es un derecho humano, cabe recordar lo decidido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el fallo "Vizzotti, Carlos Alberto c/AMSA S.A. s/despido" - CSJN14-09-2004:

(...)

9º) *Que el art. 14 bis, cabe subrayarlo, impone un particular enfoque para el control de constitucionalidad. En efecto, en la relación y contrato de trabajo se ponen en juego, en lo que atañe a intereses particulares, tanto los del trabajador como los del empleador, y ninguno de ellos debe ser descuidado por las leyes. Sin embargo, lo determinante es que,*



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

desde el ángulo constitucional, el primero es sujeto de preferente tutela, tal como se sigue de los pasajes del art. 14 bis anteriormente transcriptos, así como de los restantes derechos del trabajador contenidos en esta cláusula.

(...) Esta preferencia, por lo demás, es la respuesta constitucional dada en 1957 a diversas situaciones y comprobaciones fácticas, entre otras, la desigualdad de las partes que regularmente supone la relación de trabajo, pero que habían arraigado en la jurisprudencia de esta Corte anterior a la vigencia del art. 14 bis (vgr. Fallos: 181:209, 213/214).

10) Que sostener que el trabajador es sujeto de preferente atención constitucional no es conclusión sólo impuesta por el art. 14 bis, sino por el renovado ritmo universal que representa el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que cuenta con jerarquía constitucional a partir de la reforma constitucional de 1994 (Constitución Nacional, art. 75, inc. 22). Son pruebas elocuentes de ello la Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 23/25), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts.6 y 7), a lo que deben agregarse los instrumentos especializados, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11) y la Convención sobre los Derechos del Niño (art. 32).

“(…), resulta claro que el hombre no debe ser objeto de mercado alguno, sino señor de todos éstos, los cuales sólo encuentran sentido y validez si tributan a la realización de los derechos de aquél y del bien común. De ahí que no debe ser el mercado el que someta a sus reglas y pretensiones las medidas del hombre ni los contenidos y alcances de los derechos humanos. Por el contrario, es el mercado el que debe adaptarse a los moldes fundamentales que representan la Constitución Nacional y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos de jerarquía constitucional, bajo pena de caer en la ilegalidad.”

Es perentorio insistir, ante la prédica señalada, que el trabajo humano “no constituye una mercancía” (Fallos: 290:116, 118, considerando 4°).

- Principio Protectorio.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

Reza el artículo 14 Bis de la Constitución Nacional: *El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.*

Solo a modo de aclaración, cabe dejar sentado, que cuando la C. N. dice “*El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...*” debe entenderse que son los/las trabajadores/as los/las que deben ser protegidos/as por las leyes. Existen distintas posiciones al momento de fundamentar este Principio:

En general se fundamenta en la desigualdad de las partes relacionadas por un contrato de trabajo. Sin perjuicio de este, también encuentra fundamento en la resignación de libertad por parte de quien es contratado/a, trabajador/a, la que es consecuencia de la necesidad de “vender” su fuerza de trabajo y de su necesidad económica para satisfacer a su familia y a sí misma/o sus necesidades. Sometiéndose, entonces, a los poderes jerárquicos del empleador.

- Principio de Primacía de la Realidad

En virtud de este principio se otorga prioridad a los hechos, a lo que efectivamente ocurre en la realidad, por sobre las formas o por las apariencias que las partes han convenido. Se prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que realmente sucedió en la relación entre las partes.

A diferencia de lo que sucede en el Derecho Civil, en el que se le da preponderancia a los suscripto o convenido por las partes, en el Derecho del Trabajo, en caso de discordancia entre lo que sucede en los hechos y lo que surge de la documentación o acuerdos celebrados se debe dar preferencia a los hechos reales. Por encontrarnos en una relación entre desiguales. No tiene importancia que el/la trabajador/a no haya realizado objeción alguna, por aplicación del Principio de Irrenunciabilidad, por el cual el trabajador no puede renunciar válidamente a



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

las normas de orden público laboral es decir, a las condiciones mínimas establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo y el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable.

-Principio de Progresividad

Este principio apunta a que las garantías constitucionales de los trabajadores en virtud de la protección establecida en el artículo 14 Bis de nuestra Constitución Nacional, no se vean condicionadas por eventuales normas regresivas que atenten contra el orden público laboral.

En los últimos tiempos se habla de ampliación de derechos, es decir que en materia laboral se impone el deber de que ante cambios normativos se vaya progresivamente ampliando el nivel de protección. El Principio de Progresividad trae aparejado la irregresividad de derechos, es decir que estaría impedido dictar nuevas normas que disminuyan el nivel de tutela ya alcanzado.

En la Constitución de la Provincia de Buenos Aires este principio está expresamente receptado, en el art 39.3. Considerando entonces que los/las repartidores/as-prestadores/as, como nos muestra la realidad, pertenecen a una franja etaria de 22 a 35 años, muchos de ellos/as inmigrantes, que en casos sólo cuentan con residencia precaria, que los habilita a estudiar, trabajar, entrar y salir de Argentina por un período de 2 años (renovable), tienen la imperiosa necesidad de conseguir ingresos, se someten a los requisitos impuestos por las empresas de plataformas (se inscriben en la A.F.I.P., facturan, alquilan la conservadora y el uniforme de trabajo, se proveen por sus medios de una bicicleta o motocicleta, etc) a fin de obtener una fuente de ingreso y exponiéndose a los riesgos que implica estar muchas horas entre el tráfico, sin ningún tipo de protección laboral, ni eventuales accidentes. Pretender que quien trabaja largas jornadas con lluvia, frío o calor, pedaleando muchos kilómetros por día para alcanzar un pago, que solo en algunos casos alcanza un sueldo mínimo de convenio, es un/a empresario/a y no un trabajador/a, no resiste el menor análisis.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Por lo expuesto estos/as trabajadores/as de las empresas de plataformas deben ser protegidos/as por las leyes laborales, en cumplimiento de lo ordenado por nuestra Constitución Nacional, y , más allá de las formas que se le dé al contrato que une a los/las repartidores/as con estas empresas, estos/as son trabajadores/as en relación de dependencia, más aún, se encuadran en una subordinación técnica- toda vez que es la empresa la que determina el funcionamiento del algoritmo, dispone los pedidos a entregar, indica el uniforme y la herramienta a utilizar (teléfono móvil, conservadora, bicicleta, motocicleta), etc.-, jurídica, -el/la trabajador/a se inserta en una organización empresarial que le es ajena, el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de la empresa y debe ser ejecutado personalmente por él/ella-, y económicamente, -es la empresa la que establece el precio por el servicio, el porcentaje de ese precio que le corresponde al repartidor/a-prestador/a y el depósito del pago en la cuenta del/la trabajador/a-.

3.2 Aplicación de normativa nacional.

A fin de caracterizar la relación existente, entre los/las repartidores/as-prestadores/as y las empresas de plataforma recurriendo a la normativa laboral nacional, podemos ver que las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo nos permiten concluir la existencia o no de un contrato de trabajo.

En ese sentido dispone:

Concepto de trabajo: *el artículo 4 establece que constituye trabajo toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.*

Empresa: *el artículo 5 dispone que se entiende como "empresa" la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.*

Contrato de trabajo: *Establece el artículo 21 que habrá contrato de trabajo 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.*



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Presunción de la existencia del contrato de trabajo: Dispone el artículo 23 que el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo

Trabajador: El artículo 25 dice que se considera "trabajador" a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación. Cuando realice actos, ejecute obras o preste servicios a favor de otra, bajo la dependencia, en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración.

Empleador: El artículo 26 considera "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica que requiera los servicios de un trabajador.

Prueba: El artículo 50 dice que el contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el artículo 23 de esta ley.

-Debe señalarse que la Ley de contrato de trabajo le reconoce al empleador las facultades de organización (Art. 64); de dirección (Art. 65); de modificar las formas y modalidades del trabajo (Art. 66); y disciplinarias (Art. 67); e impone deberes, entre ellos el de seguridad (Art. 75).

De lo expuesto y a modo de síntesis, podemos concluir que existe contrato de trabajo cuando existe un acuerdo de voluntades para prestar un servicio personal, no importa el plazo de duración que se haya establecido entre las partes, el/la trabajador/a pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, se subordina, a cambio de un pago (remuneración), no debe soslayarse que las distintas notas que llevan a determinar la existencia de un contrato de trabajo esta impregnadas de la hiposuficiencia de la parte trabajadora, es la empresa quien organiza el trabajo y como ya dijimos antes, se otorga prioridad a los hechos, a lo que efectivamente ocurre en la realidad, por sobre las formas o por las apariencias que las partes han convenido. Se prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que realmente sucedió en la relación entre las partes y a la presunción establecida en el artículo 23.

En relación al tema que nos ocupa, de conformidad con los artículos de la Ley de Contrato de Trabajo citados, claramente puede observarse que las características mencionadas se dan en



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

la relación existente entre los/las repartidores/as-prestadores/as y las empresas de plataforma, estos prestan servicios dependientes a favor de quien tiene la facultad de dirigirlos y a cambio de una remuneración. Cabe aclarar que los nuevos modos de producción y prestación de servicios han generado relaciones de trabajo difícilmente asimilables a la típica relación de trabajo, o que no aparece claramente identificable. Al respecto la jurisprudencia ha establecido que no necesariamente deben encontrarse todas las características con la mayor intensidad, puede darse el caso de que alguna de ellas se encuentre presente con una menor intensidad, aun en el caso esto no alcanza para descalificar la relación como contrato de trabajo.

En tal sentido ha dicho la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos “Barreiro, Santiago Edmundo c/Galeno Argentina S.A. s/despido” en fecha 22-11-2011:

“El hecho que el trabajador presentara sus facturas por honorarios no altera la naturaleza jurídica de la relación que medió entre las partes, ni permite concluir que se trataba de una locación de servicios, puesto que no interesa la calificación que las partes involucradas den a la relación ni la forma en que llamen a la retribución por el servicio prestado, sino que lo relevante es la esencia de la vinculación que en tanto traduzca una subordinación jurídica, es decir, una sujeción actual o potencial a directivas jerárquicas, importa una relación laboral de carácter dependiente”.

3.3 Aplicación de normativa internacional.

Es de importante consideración para el tema en tratamiento, en materia de normas internacionales el estudio de la Recomendación N°198 de la Organización Internacional del Trabajo, del año 2006, Sobre la Relación de Trabajo, Adoptada en Ginebra, en la 95ª reunión Conferencia Internacional del Trabajo (15 junio 2006).

En su preámbulo ha considerado:

(...) Considerando las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo cuando no resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

interesadas, cuando se ha intentado encubrir la relación de trabajo, o cuando hay insuficiencias o limitaciones en la legislación, en su interpretación o en su aplicación;

(...) Observando que hay situaciones en las cuales los acuerdos contractuales pueden tener como consecuencia privar a los trabajadores de la protección a la que tienen derecho;

Reconociendo, además, que esa protección debería ser accesible a todos, en especial a los trabajadores vulnerables, y basarse en leyes eficaces, efectivas y de amplio alcance, con resultados rápidos y que fomenten el cumplimiento voluntario

(...) Reconociendo que la política nacional debería promover el crecimiento económico, la creación de empleo y el trabajo decente;

(...) Considerando que las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo pueden crear graves problemas a los trabajadores interesados, a su entorno y a la sociedad en general;

Considerando que la incertidumbre acerca de la existencia de una relación de trabajo tiene que resolverse de modo que se garantice una competencia leal y la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo de una manera conforme con la legislación o la práctica nacionales;

5. En el marco de la política nacional los Miembros deberían velar en particular por asegurar una protección efectiva a los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores más vulnerables, los jóvenes trabajadores, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidades.

(...)

Determinación de la existencia de una relación de trabajo

9. A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.

11. A fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, la posibilidad de:

(a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo;

(b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y

(c) determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes.

12. A los fines de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, los Miembros pueden considerar la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia.

13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

Como puede verse, en esta Recomendación la Organización Internacional de Trabajo realiza una aplicación detallada de los principios del derecho del trabajo, más arriba tratados en este trabajo y da pautas generales de los indicios a tener en cuenta al momento de determinar la existencia de una relación de trabajo.

Lo expuesto en la Recomendación trasluce que el tema objeto del presente trabajo se encuadra claramente en los indicios que se recomienda evaluar, pudiendo caracterizar la actividad de los/las repartidores/as-prestadores/as como una relación de trabajo.

4 ¿Es necesaria una reforma laboral?

Recordando que coincidimos con el "XXI Encuentro del Foro Permanente de Institutos de Derecho del Trabajo de los Colegios de Abogados de la Provincia de Buenos Aires", que ha concluido, como ya dijéramos, que *“los desafíos que provoca la situación de los trabajadores de plataformas digitales deben ser abordados con la legislación vigente y la aplicación de los principios generales de la materia y, en particular, de la primacía de la realidad, protectorio y de progresividad, sin caer en la trampa de generar reglamentaciones que nos alejen de la efectiva tutela de los derechos del trabajo*

No debe rehuirse al debate sobre si es necesaria una reforma laboral, para encuadrar adecuadamente a los trabajadores/as que prestan la actividad objeto de análisis en el presente. En tal sentido nos parece, más que pertinente, indispensable recordar lo decidido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el fallo “Vizzotti, Carlos Alberto c/AMSA S.A. s/despido” - CSJN14-09-2004:



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

(...), resulta claro que el hombre no debe ser objeto de mercado alguno, sino señor de todos éstos, los cuales sólo encuentran sentido y validez si tributan a la realización de los derechos de aquél y del bien común. De ahí que no debe ser el mercado el que someta a sus reglas y pretensiones las medidas del hombre ni los contenidos y alcances de los derechos humanos. Por el contrario, es el mercado el que debe adaptarse a los moldes fundamentales que representan la Constitución Nacional y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos de jerarquía constitucional, bajo pena de caer en la ilegalidad.”

Debemos dejar en claro que, sin prejuzgar a quienes sostienen la necesidad de una reforma legislativa que dé solución al tema que nos ocupa, entendemos que esa eventual reforma podría ser una ventana por la cual los sectores interesados, con el poder de lobby suficiente, lograrán plasmar legalmente la precarización laboral. A las pruebas nos remitimos: en la anterior década neoliberal, con el falso argumento de crear nuevos empleos y facilitar las inversiones, se sancionaron las leyes 24013 (13/11/1991), 24557 (13/09/1995), 25013 (02/09/1998), 25250 (11/05/2000) entre otras, que “flexibilizaban” las relaciones laborales y en realidad, dicho con todas las letras, lograban su objetivo de desproteger a los/las trabajadores/as.

Por ello, entendemos que sería caer en una trampa prestar conformidad a esa eventual reforma legal, que solo posibilitaría el dictado de normas regresivas, incumpliendo lo ordenado por el artículo 14 bis de la Constitución laboral respecto de la especial protección legal que deben gozar los/las trabajadores/as.

Como dijimos a lo largo del presente trabajo existen instrumentos suficientes, para dilucidar la existencia, o no, de una relación de trabajo en el caso de los/las trabajadores/as de empresas de plataforma.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Por ello y de conformidad con lo señalado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación: *Es perentorio insistir, ante la prédica señalada, que el trabajo humano “no constituye una mercancía” (Fallos: 290:116, 118, considerando 4°).*

Conclusión:

Queda claro, para nosotros, de conformidad con lo expuesto, por aplicación de los principios de derecho del trabajo, normativa nacional e internacional y jurisprudencia citada, que los/las trabajadores/as de empresas de plataforma se encuentran relacionados/as con éstas por medio de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, más allá de las formas que la empresa les imponga para desarrollar la actividad y así ganarse su sustento, todo ello teñido por la hiposuficiencia del/la trabajador/a, y por ello el estado debe protegerlos asegurándoles el goce de todos los derechos de cualquier otro/a trabajador/a que ha celebrado un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, v.g. salario mínimo de convenio, sueldo anual complementario, descanso y vacaciones pagados, obra social, seguro obligatorio, seguridad social, etc.

También nos resulta claro que es innecesaria una reforma de las leyes laborales para encuadrar la actividad, toda vez que como ya dijimos existen instrumentos suficientes para ello, y que es riesgoso aceptar mansamente el tratamiento de una eventual reforma, ya que los sectores empresarios que tienen una gran poder de lobby, podrían influir en el referido tratamiento y así cristalizar normativamente la precarización laboral que hoy sufren los/las trabajadores/as de empresas de plataformas, en especial los sectores más vulnerables, como mujeres, jóvenes, inmigrantes, etc..

BIBLIOGRAFÍA

De La Garza Toledo, Enrique; Neffa, Julio César (coordinadores), *Trabajo, Identidad y Acción Colectiva*. Plaza y Valdes Editores. 2010, México

Doménech Pascual, Gabriel, *La Regulación de la Economía Colaborativa*,



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

Revista Ceflegal. Cef, núms. 175-176 (agosto-septiembre 2015) – Págs. 61-104

Foster, John Bellamy, *La Ecología de Marx: Materialismo y Naturaleza*, Monthly Review, 2000

Grisolia, Julio Armando, *Tratado de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Tomo I Editorial Abeledo Perrot, 2013, Buenos Aires

Kesselman, Donna, *¿Crisis o transformación del mundo laboral en las Américas?*
Traducción Marta Gómez. Open Edition Journals, 2015
<http://journals.openedition.org/ideas/3079>

Scaletta, Claudio, *El Empleo Estable en Peligro*, artículo en Le Monde Diplomatique – Capital Intelectual S.A, Febrero 2019:

Trillo Párraga, Francisco, *Economía Digitalizada y Relaciones del Trabajo*, Revista de Derecho Social N° 76, Pág.59-82, octubre 2010

Zuazo, Natalia, *A merced del Algoritmo*, artículo en Le Monde Diplomatique – Capital Intelectual S.A, Febrero 2019:

Revista de Derecho Laboral, *El Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional*, Rubinzal-Culzoni Editores, 2014

Conclusiones del "XXI Encuentro del Foro Permanente de Institutos de Derecho del Trabajo de los Colegios de Abogados de la Provincia de Buenos Aires", Lomas de Zamora, Buenos Aires, 2019



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

Recomendación N°198 de la Organización Internacional del Trabajo, del año 2006, Sobre la Relación de Trabajo, Adoptada en Ginebra, en la 95ª reunión Conferencia Internacional del Trabajo (15 junio 2006). <https://www.ilo.org/>

Corte Suprema de Justicia de la Nación, fallo “Vizzotti, Carlos Alberto c/AMSA S.A. s/despido” - CSJN14-09-2004 <https://www.pjn.gov.ar/>

Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, fallo “Barreiro, Santiago Edmundo c/Galeno Argentina S.A. s/despido” en fecha 22-11-2011 <https://www.pjn.gov.ar/>

<http://www.infoleg.gob.ar/>

<http://www.eumed.net/tesis-doctorales/jcrc/C-05.pdf>

<https://kmarx.wordpress.com/2014/10/12/la-concepcion-marxista-del-cambio-tecnologico/>