LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y LAS RELACIONES DE TRABAJO

El autor trata sobre el trabajo humano en la economía de plataforma, describiendo las relaciones de trabajo mediante las "apps" que se sujetan al diseño de un algoritmo por un operador.

DAVID DUARTE

I - INTRODUCCIÓN

Las relaciones de trabajo actualmente presentan diferentes formas y denominaciones que no pueden eludir el mandato de protección del trabajador, como sujeto de preferente tutela, previsto en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional. La existencia de una persona física, que presta servicios en favor de otra que aprovecha de esa energía psicofísica para obtener ganancias, cuenta con derechos constitucionales.

Las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TICS) son muy variadas como fenómeno del derecho del trabajo, y se manifiestan en: 1. Nuevas actividades económicas mediante plataformas ("apps") donde las personas que trabajan se relacionan con formas sofisticadas de estructuras tecnológicas donde a la relación de trabajo por cuenta ajena se le denomina de cualquier forma y al trabajador se lo llama "emprendedor" o "monotributista"; 2. Teletrabajo o trabajo a

distancia mediante conexión online, la idea de lugar físico de establecimiento se traslada a otro distinto a la de la sede la empresa; 3. Sustitución de mano de obra humana por robots y su incidencia en el desempleo; 4. Control patronal sobre los trabajadores mediante medios electrónicos, con riesgos para su intimidad y posible afectación de derechos fundamentales, del que se derivan cuatro formas de ejercer el poder de control: 4.1. Captación de los datos personales de forma digital, 4.2. Captura fílmica y de sonido mediante cámaras, 4.3. Intervención de correo electrónico, navegación de internet, 4.4. Intercepción de las comunicaciones telefónicas; 5. Cambios de las relaciones sociales y su incidencia en las formas de representación política que altera los mecanismos conocidos para relacionarse con el poder. Si bien es una manera subrepticia, aparecen formas de registro emocional de las personas por su propia interactuación en las redes, que puede utilizarse para su manipulación e incidencia, de manera solapada, en las formas de representación y perfil del representado, que también genera una advertencia y alerta para la representación del colectivo laboral, por los nuevos mecanismos con los que se establecen las relaciones de poder y sus representaciones simbólicas.

Del esquema de la empresa "fordista" a estos tiempos queda claro que algunas cosas no han cambiado. La persona que trabaja sigue ofreciendo su cuerpo (energía psicofísica) a cambio de salario. El capital sigue en manos de unos pocos (y cada vez son menos los que concentran la riqueza total), y las relaciones de poder siguen siendo poco democráticas y la "globalización" tecnológica es una expresión de un neo-capitalismo que se manifiesta en una forma imperial de controlar el mundo.

En el presente trabajo abordaremos el primero de los fenomenos mencionados, es decir, "el trabajo humano en la economía de plataforma". Sin que este trabajo signifique un agotamiento del tema de las nuevas tecnologías, nos delimitaremos a describir las relaciones de trabajo mediante las "apps" y cómo se debería responder partiendo de la base de que los vínculos laborales se establecen en un derrotero de sujeción del trabajador y trabajadora al poder empresario.

II - EL TRABAJO HUMANO EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMA

Si bien aparecen una variedad de aplicaciones que incluyen el título de este apartado, nos detendremos en los servicios de entrega a domicilio de los repartidores en bicicleta o moto. Desde que el periodista Emiliano Gullo trabajó diez días en una empresa de "rappitendero" (eufemismo que significa repartidor o trabajador de reparto) y contó su experiencia en una nota periodística llamada "Capitalismo con tracción a sangre", publicada en la Revista digital Anfibia[1], pudimos conocer en primera persona y con detalles este fenómeno que inunda las calles de trabajadoras y

(1) Gullo, Emiliano: "Capitalismo con tracción a sangre" - Revista Digital Anfibia, en www.revistaanfibia.com

trabajadores p
enorme colgada
medario" en bic

El periodista
que el operativo
una charla en la
no más de 3 ki
cuentan cuál e
"rappitendero",
ganancias y, so
con "las bondad
jar sin jefes, la ca
y, por si esto fuer
neficios de ser m
tiempo que dan
"en la Argentina
son monotributist
tribuir con Argen

La empresa se
de América Lati
na contaba con
dos "rappiten
ahora ya son má
sin ART, sin nin
ni vacaciones, n
ningún tipo. Un
dice: *"Los rappin*
formales sino 'mi
nen de su tiempo'

El noventa po
res son extranje
te un permiso
hasta la increíbl
los organismos p
esa documenta
cuenta bancaria
por allí. Si el cli
ben transferir el
no lo hace, se le

Tras una aren
una entusiasta *co*

trabajadores pedaleando con una caja enorme colgada en la espalda, cual "dromedario" en bicicleta.

El periodista en su investigación cuenta que el operativo de seducción empezó con una charla en la que se prometió pedalear no más de 3 kilómetros por día, allí le cuentan cuál es la conducta del buen "rappitendero", le muestran las posibles ganancias y, sobre todo, lo entusiasman con "las bondades top". Estas son: *"trabajar sin jefes, la cantidad de horas que queramos y, por si esto fuera poco, contamos con los beneficios de ser monotributistas"*, al mismo tiempo que dan a conocer con alegría que *"en la Argentina, el 40% de los trabajadores son monotributistas. Y nosotros queremos contribuir con Argentina"*.

La empresa se encuentra en 26 ciudades de América Latina. El año pasado Argentina contaba con 9 mil trabajadores llamados "rappitenderos" no reconocidos; ahora ya son más de 12 mil sin obra social, sin ART, sin ninguna cobertura de salud, ni vacaciones, ni seguro, ni beneficios de ningún tipo. Un CEO local de la empresa dice: *"Los rappintenderos no son trabajadores formales sino 'microempresarios porque disponen de su tiempo'"*.

El noventa por ciento de los trabajadores son extranjeros, consiguen rápidamente un permiso precario de residencia y hasta la increíble novedad respaldada por los organismos públicos de poder, aún con esa documentación precaria, abrir una cuenta bancaria para que el dinero circule por allí. Si el cliente paga en efectivo deben transferir el dinero por "Pago fácil"; si no lo hace, se le descuenta de su cuenta.

Tras una arenga para sumarse a Rappi, una entusiasta *coaching* (entrenadora) dice: *"No todo es dinero en la vida. Acá estamos también para divertirnos y hacer amigos. Somos latinos. Ok"*. Afirma que la única oportunidad en la que se va a transparentar el velo de la falsa libertad será cuando hable de la "tasa de aceptabilidad". Una vez que aparece el pedido en la aplicación de "Soy Rappi", hay 30 segundos para decidir si se acepta o no el viaje. Cuanto menos pedidos se acepten, más baja será la tasa de aceptabilidad. Y cuanto más baja sea la tasa, menos pedidos aparecerán. Vuelve la sonrisa de la incentivadora: *"Rueden, tienen que rodar todo el tiempo. Así van a tener mejores oportunidades para que les caigan pedidos"*.

También se informa cuáles son los horarios pico que hay que aprovechar. De 12 a 16 y de 19/20 a 24/1. Las ganancias por cada delivery van de 40 a 60 pesos, dependiendo -siempre en teoría- de la cantidad de kilómetros. Si llueve, 10 pesos más. Si un trabajador pedalea velozmente durante cuatro horas en la primera franja, y otras cuatro horas durante la segunda, habrá recorrido entre 50 y 60 kilómetros. Solo en un día, es decir, los 3 kilómetros que la empresa prometió se consume en un solo viaje. A fin de mes puede llegar a 20 mil pesos. Los fines de semana la paliza puede durar todo el día de corrido. La caja hay que pagarla, aunque es como un alquiler: si la devolvés en perfectas condiciones te devuelven el dinero que pusiste por ella. El "negocio" funciona así: *"el cliente pide una comida por la aplicación y paga con tarjeta de crédito o en efectivo"*. El pago siempre es para Rappi, que a su vez le pagará al restaurante también a los 15 días, en un esquema similar al del trabajador, pero se quedará con un porcentaje del valor del producto. Si el pago es en efectivo, el rappitendero tiene que ir a un Pago Fácil y

devolver ese monto a Rappi. De lo contrario, se le descontará de las ganancias. *"Si el monto de la deuda llega hasta los 2 mil pesos, el usuario será bloqueado"*; es decir, el trabajador sufre el rigor del poder de dirección del empleador.

El periodista reproduce el diálogo de una encargada de panadería: *"Me conviene porque tengo llegada a más clientes. Incluso aunque gane menos porque el producto no sale más caro que si lo vienen a buscar acá y yo le tengo que pagar un 20% a Rappi. Tengo más publicidad y además no me tengo que hacer cargo de los pibes del delivery"*.

El algoritmo permite que el "rappitendero" sea controlado por satélites. Dice: *"me asignan y desasignan tareas desde un teléfono, me suspenden o me despiden desde una tablet, pero yo pedaleo una bicicleta para trabajar"*. El título de un documental dice: "Un click y no trabajás más"; ese es el poder real que en el vínculo laboral se denomina trabajo dirigido.

III - LA TIRANÍA DE LOS ALGORITMOS

El título del presente apartado es como Yuval Noah Harari(2) denomina a eso que de alguna manera está hoy dominando la escena de la economía digital, o al menos el tráfico de bienes y servicios. Claro que, dicho de esa manera, el "algoritmo" aparece como una despersonalización, una objetivación de la figura del "empleador", "empresario" o "patrón" porque el "tirano" no parece ser una persona sino un programa virtual que decide el mando sin sentimiento ni emociones. Queda velada de esa forma la persona física que creó la empresa, pagó por el diseño del programa, estructuró el proceso y seleccionó qué datos debían cargarse para lograr un resultado esperado o esperable. El algoritmo pasa ser algo falsamente neutral, en la medida en que se omite la subjetividad del diseñador en cuanto a la forma, los procesos creados, el tipo de información requerida y los procedimientos para adquirirla. La ajenidad de los riesgos en la actividad económica donde se lo utilice tampoco aparece, al menos de forma visible, sino en un sistema digital, es decir, virtual.

Harari en su interesante planteo apunta más a la pérdida de libertad de las personas que a entender el poder tirano del "algoritmo". La tiranía en su primera acepción es una forma de gobierno en el que el gobernante tiene un poder absoluto, no limitado por leyes, y en su segunda acepción es un abuso de superioridad o del poder en el trato con las demás personas. En el algoritmo no aparece la persona del tirano, aunque sí el abuso de su superioridad, el tema es saber quién diseña, carga los datos necesarios y controla ese supuesto sistema no humano que somete y aprovecha sus resultados. La idea de tiranicidio o la de derrocar al tirano se desvanece y subsiste la sumisión de las personas a un algo etéreo que decide y obliga y al que no tiene sentido sublevarse porque no es un humano.

(2) Harari, Yuval Noah: "21 lecciones para el siglo XXI" - Ed. Random House Mondadori - "Debate 2018", fragmento publicado en Rev. de Libros Review - marzo/mayo 2019 - pág. 16

Es así que afirma que "
ra que la autoridad divina
por mitologías religiosas y l
na está justificada por el re
revolución tecnológica que
establecer la autoridad de los
crodatos, al tiempo que socav
de libertad individual"(3). El
ye en esa idea sino que
variable más profunda c
provocar opiniones divers
das pone en el centro del
pulación" de las emocion
medio de algoritmos al de
mientos no están basados e
inspiración o la libertad; es
cálculo". Sostiene que los
son lo opuesto a la racion
la racionalidad evolutiva,
prácticamente imposible a
cesos bioquímicos interno
los deseos y opciones, des
les de datos que cada unc
mente, mediante un a
almacene y procese esos
podrá supervisar y comprend
tos mejor que yo".(4)

La palabra "algoritmo
nombre de un matemático
güedad; si bien su uso es
matemáticas, hoy se la usa
y es la principal herramien

(3) Harari, Yuval Noah: "21 lecc
fragmento publicado en Rev. de
(4) Harari, Yuval Noah: "21 lecci
fragmento publicado en Rev. de
(5) Es un acrónimo que significa
una unidad de medida de inform
mo grado de probabilidad

Es así que afirma que *"de la misma manera que la autoridad divina estaba legitimada por mitologías religiosas y la autoridad humana está justificada por el relato liberal, así la revolución tecnológica que se avecina podría establecer la autoridad de los algoritmos de macrodatos, al tiempo que socavaría la idea misma de libertad individual"*(3). El autor no concluye en esa idea sino que introduce otra variable más profunda cuya tesis podría provocar opiniones diversas, pero sin dudas pone en el centro del debate la "manipulación" de las emociones humanas por medio de algoritmos al decir que *"los sentimientos no están basados en la intuición, la inspiración o la libertad; están basados en el cálculo"*. Sostiene que los sentimientos no son lo opuesto a la racionalidad; encarnan la racionalidad evolutiva, si bien resulta prácticamente imposible acceder a los procesos bioquímicos internos que modelan los deseos y opciones, descifrando los miles de datos que cada uno posee internamente, mediante un algoritmo que almacene y procese esos macrodatos *"se podrá supervisar y comprender mis sentimientos mejor que yo"*.(4)

La palabra "algoritmo" proviene del nombre de un matemático árabe de la antigüedad; si bien su uso es propio de las matemáticas, hoy se la usa en informática y es la principal herramienta de uso de las plataformas virtuales. Hay numerosas definiciones, tanto en libros como en redes, que están al alcance de todos los que les interese, pero todas indican que es un grupo finito de operaciones organizadas de manera lógica y ordenada que permite solucionar un determinado problema. Un algoritmo debe ser preciso e indicar el orden de cada paso o secuencia, tiene unos datos de entrada (problema), un proceso y unos datos de salida o resultado (solución). Algunos algoritmos carecen de final o no resuelven un problema en particular. No existe una definición formal y única del algoritmo, porque pueden utilizarse tanto como un manual para el funcionamiento de un electrodoméstico, como para una serie de órdenes del jefe a un empleado para desarrollar una cierta tarea. Su uso en informática permite representar datos como secuencias de bits(5). Un programa es un algoritmo que indica a la computadora qué pasos específicos debe seguir para desarrollar una tarea. Por eso un algoritmo no es algo neutral en su resultado, sino que depende de qué datos de entrada se incorporen como problema y cómo se estructuró el esquema de respuestas para una solución posible querida previamente. Es en este punto en donde interviene la subjetividad humana de quien ejerce el poder dentro de una relación basada en una plataforma virtual.

(3) Harari, Yuval Noah: "21 lecciones para el siglo XXI" - Ed. Random House Mondadori - "Debate 2018", fragmento publicado en Rev. de Libros Review - marzo/mayo 2019 - pág. 16

(4) Harari, Yuval Noah: "21 lecciones para el siglo XXI" - Ed. Random House Mondadori - "Debate 2018", fragmento publicado en Rev. de Libros Review - marzo/mayo 2019 - pág. 17

(5) Es un acrónimo que significa "dígito binario", cuyo concepto se utiliza en la informática para nombrar a una unidad de medida de información que equivale a la selección entre dos alternativas que tienen el mismo grado de probabilidad

La situación de dominación no cambia, porque el ser humano que trabaja pone su humanidad al servicio de la acumulación del capital y el proceso de acumulación no varía. La gran paradoja es que en pleno proceso de la tercera revolución industrial vemos cómo numerosa/os trabajadoras y trabajadores se trasladan por las ciudades más importantes del mundo en bicicleta. Es decir, pedaleando para prestar un servicio por cuenta ajena: es lo que Gullo llama "Capitalismo con tracción a sangre".

A finales de 2017 se realizó un interesante informe sobre economía digital y su impacto sobre condiciones de trabajo y empleo(6). Una primera impresión dada por el informe indica que las empresas tecnológicas muestran una profunda dependencia de la formación de sus trabajadores y trabajadoras, lo que se caracteriza por una alta rotación y desapego con respecto a las empresas donde trabajan.

Otro aspecto es la atención a la caída del número de ocupados y su impacto en la conformación del modelo de seguridad social, basado en el alto nivel de empleo, lo que repercute en los recursos para solventar a los pasivos, parados o desempleados.

El impacto por el desempleo tecnológico no es neutral, como tampoco lo es menos la redefinición del concepto "trabajador", en cuanto se fomenta el "emprendedurismo" como un ser unicelular, una "ameba", en el sistema productivo, y del concepto "empresario" por la despersonalización de su figura, ya que queda oculto el sujeto que se "apropia" del fruto del trabajo que se realiza para, o mediante, la plataforma digital, denominación que se le da a la empresa que actúa en el mercado como intermediadora entre el comerciante y el consumidor utilizando a una persona que aporta su energía psicofísica para trasladar el producto comercializado.

Hasta se ha llegado a señalar la existencia de una "desintermediación", ya que establecen "aparentes" relaciones directas (o al menos eso simulan) entre el consumidor final del producto o servicio y el comerciante o productor del mismo, como si detrás de la "apps" no existiesen una empresa que lucra con su algoritmo. Todo ello sin que la conexion tenga más relación con ambos que poner a su disposición la base tecnológica del intercambio.(7)

Otro de los aspectos es el tema referido al tiempo de trabajo en cuanto a las normas que regulan la jornada, sea convencional o legal, ya que estas apenas se aplican, pues en la mayoría de los casos el tiempo dedicado depende de las necesidades del proyecto. Las normas que regulan la jornada de trabajo no resultan adecuadas para las empresas de la economía digital, lo que se transforma en una absoluta anomia si no se acude al criterio de tiempo a disposición y salario. El sistema de las "apps" difiere de la jornada legal en tanto los teléfonos móviles que se han vuelto masivos en los países en desarrollo permiten que los trabajos temporales sean posibles en todo el mundo, al tiempo que les agre-

(6) Ver Rodríguez Fernández, María L. y Pérez del Prado, Daniel: "Informe a instancias de la Fundación para el Diálogo Social" - Universidad de Castilla La Mancha, en https:/ revistalafactoria.org. Allí se puede encontrar un resumen y un link para acceder al informe completo
(7) Ver pág. 27 del informe ut supra citado

ga una capa de vigilancia g
través de los algoritmos(8).
salario por unidad es la forma
está más en armonía con el mod
producción", es por ello que se
ar más de 12 horas por día
mínimamente el salario m
móvil, que se paga en cualq
vidad por ocho horas diarias
sos semanales.

Es una actividad que prove
to decisivo en la proliferació
nes de tensión o estrés por ac
trabajo y falta de descanso; re
de la necesidad de auto-cont
nes de semana para no respo
jes de las "redes", la necesida
de estar conectados en todo n
gar, con acumulación de cans
síndrome de *burnout* o del
detrimento de la salud y la
los trabajadores sometidos al

Señala el informe que *"tod*
cios, si no de malestar, sí de que
sobre la gestión del tiempo de
pretendida que real". La única
es que la prolongación del ti
bajo altera la jornada legal
descanso impactando en la f
y la salud de las personas, ya
ja de noche alterando el ritmo
con impactos negativos en l
personas. Por ello se han dad
periencias como el derecho
xión de Francia o el apagado

(8) Zuazo, Natalia: "A merced del a
a Srnicek, Nick: "Capitalismo de pl
(9) Duarte, David: "La insalubridad
zoni - Año 2008-2 - pág. 163

ga una capa de vigilancia generalizada a través de los algoritmos[8]. Es así que *"el salario por unidad es la forma de salario que está más en armonía con el modo capitalista de producción"*, es por ello que se debe pedalear más de 12 horas por día para superar mínimamente el salario mínimo vital y móvil, que se paga en cualquier otra actividad por ocho horas diarias y con descansos semanales.

Es una actividad que provoca un impacto decisivo en la proliferación de situaciones de tensión o estrés por acumulación de trabajo y falta de descanso; reconocimiento de la necesidad de auto-controlarse los fines de semana para no responder a mensajes de las "redes", la necesidad casi adictiva de estar conectados en todo momento y lugar, con acumulación de cansancio, estrés y síndrome de *burnout* o del quemado, en detrimento de la salud y la seguridad de los trabajadores sometidos al "algoritmo".

Señala el informe que *"todo ello son indicios, si no de malestar, sí de que la 'soberanía' sobre la gestión del tiempo de trabajo es más pretendida que real"*. La única consecuencia es que la prolongación del tiempo de trabajo altera la jornada legal de trabajo y descanso impactando en la forma de vida y la salud de las personas, ya que se trabaja de noche alterando el ritmo circadiano[9] con impactos negativos en la salud de la personas. Por ello se han dado nuevas experiencias como el derecho a la desconexión de Francia o el apagado de servidores de algunas empresas americanas; aunque no resultan alternativas maduras en este aspecto, es un buen comienzo.

El estereotipo del trabajo en empresas tecnológicas con base masculina con jornadas prolongadas, sin apenas tiempo de desconexión del trabajo, que generan dificultades para la maternidad o exigencias de cuidados familiares, puede guardar también alguna relación con el menor interés de las mujeres por esta clase de estudios y de trabajos, además de la preferencia por la franja etaria reticente a la procreación o al posible proyecto hogareño tradicional.

IV - LA EMPRESA DIGITAL

Como vimos, el esquema de la economía de plataformas llamadas "apps", en los albores de la cuarta revolución industrial, de la era digital, de la "informacionalidad", el "paradigma tecnológico" o "sociedad red", son nuevas formas de relaciones económicas con las personas físicas que trabajan y que interpela al derecho del trabajo a fin de que responda sobre aspectos tales como si la definición de empresa como *"la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos"* se adecúa al nuevo paradigma y si en estas formas sigue existiendo la persona física que se obligue a prestar servicios, en favor de otra que requiera de ellos.

(8) Zuazo, Natalia: "A merced del algoritmo" - Le Monde diplomatique - febrero/2019 - pág. 7. Cita a su vez a Srnicek, Nick: "Capitalismo de plataformas" - Caja Negra Editora - Bs. As. - 2018

(9) Duarte, David: "La insalubridad del trabajo nocturno" - Revista de Derecho Laboral - Ed. Rubinzal-Culzoni - Año 2008-2 - pág. 163

Dice Juan Carlos Fernández Madrid que la empresa para funcionar precisa de la articulación de un centro jerárquico de toma de decisiones que se refieren a lo técnico, a lo económico y a lo laboral, aspectos que se entrelazan y se enderezan a la obtención de fines económicos o beneficios[10]. Por lo tanto, el contrato de trabajo se configura cuando una persona física mediante el pago de una remuneración pone su fuerza de trabajo al servicio de la empresa de otra que organiza su prestación, aprovecha los beneficios de la actividad laboral y corre con los riesgos consiguientes.[11]

La empresa de plataforma presenta estas características propias de la regulación laboral, en cuanto la inserción del trabajador se genera a partir del hecho de que él baja la aplicación a su celular y se somete al algoritmo. El algoritmo es "la organización instrumental" ordenada bajo la dirección del empresario que organiza ese trabajo en plataforma para lograr el fin económico (art. 5, LCT). El que organiza el algoritmo aprovecha de la energía que el repartidor pone al pedalear y trasladarse de un punto a otro, para que el que organiza ese trabajo y controla cumpla su objetivo obteniendo una ventaja económica, pues retiene el dinero que el cliente pagó por el servicio prestado por el repartidor. El poder de dirección se presenta mediante otra forma sofisticada de sanción disciplinaria, la que consiste en sacar al trabajador de la plataforma, cambiándole la clave de acceso. Cuando se produce una falta de cumplimiento de algunas de las consignas que impone el algoritmo, este programa expulsa directamente o desplaza al trabajador del orden de prioridades para asignarle tareas o lo excluye de la plataforma. Este sistema no es controlado por el trabajador ni consensuado por este, sino que es un programa diseñado por el que dirige y organiza el trabajo y donde el trabajador se somete a sus directivas sin que haya ninguna posibilidad de defensa previa, a fin de saber el motivo que se le reprocha para hacer el descargo correspondiente.

Cuando en la relación de trabajo nos hablaban del poder de dirección y organización de la empresa, no cabía duda de que quien tenía el poder en la empresa era el empleador, pero la palabra "empleador" no aparece tantas veces en el articulado de la ley de contrato de trabajo como sí lo hace la palabra "empresario". A pesar de la preocupación del Código Civil y Comercial unificado de crear figuras contractuales sustituyendo a las personas jurídicas para borrar al sujeto responsable mediante el uso desmedido de "contratos asociativos", donde quien dirige y organiza no aparece claramente y se introducen personas físicas con prestaciones determinadas, que más se asemejan a trabajadores, a estas se las relativiza de tal manera que ante la duda se observa una preferencia esforzada por afirmar que no se trata de una relación de trabajo. Este esfuerzo en vano choca claramente con la ley de contrato de trabajo (LCT), donde sí tenemos una definición concreta de empresa y de establecimiento en sus artículos 5 y 6.

(10) Fernández Madrid, Juan C.: "Tratado práctico de Derecho del Trabajo" - LL - T. II - 1990 - pág. 979
(11) Fernández Madrid, Juan C.: "Tratado práctico de Derecho del Trabajo" - LL - T. I - 1990 - pág. 582

Desde el empleo del fueg
las innovaciones que genera
la máquina a vapor, la histo
nidad registra una constar
técnica que de alguna mane
forma de organizar el traba
laboralistas se ven interpe
nuevas formas tecnológic
avanzando mientras estudi
cho del trabajo en el esquem
sa fordista, si bien es cierto
del trabajo fue la respuest
nuevas tecnologías de la p
ción industrial[13], porque
tiene la capacidad suficiente
se a los cambios en tant
personas físicas, las que en
biológica no han cambiad
tiempo transcurrido.

Con la invención de la pr
tadora, que revoluciona la
prepara el escenario para la
ción industrial o la revolu
tecnológica. Una combinació
con la electrónica ("tecnotró
incorpora a la robótica, y la

(12) Hernández Álvarez, Oscar: "
fluencia en Ejercicio del Derecho d
recho del Trabajo y de la Seguridad
(13) Hernández Álvarez, Oscar: "
fluencia en Ejercicio del Derecho d
recho del Trabajo y de la Seguridad
(14) "La era tecnotrónica" se propo
nación de la técnica y la electrónic
"globalización", se proponía social
Zbigniew (consejero de Seguridad
reproducidas en su obra "Between
ñol con el título "La era tecnotróni
notrónica" no resultó un mejor
"Jornada limitada de labor" - ERRE
(15) Oppenheimer, Andrés: "¡Sálve
Edit. Debate - 2018 - pág. 17

Desde el empleo del fuego, pasando por las innovaciones que generaron la rueda o la máquina a vapor, la historia de la humanidad registra una constante renovación técnica que de alguna manera influye en la forma de organizar el trabajo[12]. Hoy los laboralistas se ven interpelados por las nuevas formas tecnológicas que siguen avanzando mientras estudiamos el derecho del trabajo en el esquema de la empresa fordista, si bien es cierto que el derecho del trabajo fue la respuesta frente a las nuevas tecnologías de la primera revolución industrial[13], porque su estructura tiene la capacidad suficiente para adaptarse a los cambios en tanto ocupa a las personas físicas, las que en su estructura biológica no han cambiado a pesar del tiempo transcurrido.

Con la invención de la primera computadora, que revoluciona la tecnología, se prepara el escenario para la tercera revolución industrial o la revolución científica tecnológica. Una combinación de la técnica con la electrónica ("tecnotrónica")[14], que incorpora a la robótica, y la llamada inteligencia artificial revolucionará todo lo que es hasta ahora conocido y provocará posiblemente, entre otros impactos profundos, lo que se ha dado en llamar "el desempleo tecnológico"[15]. En nuestra opinión, la sustitución de la inteligencia humana por una "maquina" sitúa a la cultura hasta ahora conocida en una dimensión distinta y con un alcance indefinido e incierto tanto en lo individual como en lo social, económico y político.

El impacto económico y social de la era digital ha sido, hasta ahora, un incremento exponencial de la productividad, pero con una mayor concentración de la riqueza en pocas manos, mientras que inversamente proporcional es el acceso a esos bienes, registrándose un incremento masivo de la pobreza. Sociabilizar estos bienes tecnológicos para toda la humanidad sería el camino concreto de la justicia social.

Es por eso que un análisis del impacto de la era digital debe examinarse desde la "informacionalidad"; así lo estudia Manuel Castells, que trata de asimilar la antigua distinción entre la industria e in-

(12) Hernández Álvarez, Oscar: "Nuevas tecnologías y derecho del trabajo. Especial referencia a sus influencia en Ejercicio del Derecho del trabajador a su intimidad personal" - V Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Isla Margarita - Venezuela - 11/5/2011 - págs. 539/69

(13) Hernández Álvarez, Oscar: "Nuevas tecnologías y derecho del trabajo. Especial referencia a sus influencia en Ejercicio del Derecho del trabajador a su intimidad personal" - V Congreso internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Isla Margarita - Venezuela - 11/5/2011 - pág. 540

(14) "La era tecnotrónica" se proponía en la década de los setenta un nuevo orden mundial donde la combinación de la técnica y la electrónica haría "un mundo feliz", cuyo término premonitorio del hoy conocido "globalización", se proponía socializar el capitalismo y capitalizar el socialismo, en palabras de Brezezinski, Zbigniew (consejero de Seguridad Nacional del gobierno del presidente de Estados Unidos Jimmy Carter), reproducidas en su obra "Between Two Ages: America's Role in the Technetronic Age", publicada en español con el título "La era tecnotrónica" (Ed. Paidós - 1973). A finales de los noventa advertíamos que la "tecnotrónica" no resultó un mejor bienestar para los trabajadores como se presagiaba (Duarte, David: "Jornada limitada de labor" - ERREPAR - DLE - T. XIX - N° 239 - julio/2005)

(15) Oppenheimer, Andrés: "¡Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización" - Edit. Debate - 2018 - pág. 17

dustrial, puesto que cuando la sociología examinaba la sociedad industrial no enfocaba su estudio en la sociedad donde hay industria sino en las manifestaciones sociales y tecnológicas de la organización industrial y su impacto en los hábitos de la población. Por ello, cuando Castells habla de "sociedad informacional y economía informacional" examina las transformaciones actuales en la vida en relación de las personas no se detiene sólo en el análisis de la información y el conocimiento, sino también en su impacto en la vida social y económica de las personas, lo que llamó "paradigma tecnológico" o "sociedad red". Dice Castells: *"La revolución de las tecnologías de la información y la reestructuración del capitalismo han inducido una nueva forma de sociedad, la sociedad red, que se caracteriza por la globalización de las actividades económicas decisivas desde el punto de vista estratégico, por su forma de organización en redes, por la flexibilidad e inestabilidad del trabajo y su individualización, por una cultura de la virtualidad real"*(16). Es por ello necesario democratizar el dominio de estas redes, que manipulan y dominan a todas las personas globalmente, sin control ni garantías.

V - LA SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DIGITALES

Los "rappitenderos", "el eslabón más débil de la revolución tecnológica"(17), decidieron hacer una huelga el 18/7/2018. Ese día los trabajadores apagaron sus teléfonos y dejaron de tomar pedidos, se instalaron en las puertas de la oficina durante horas, fue una protesta única por su magnitud en América Latina.(18)

Es de suma importancia que los trabajadores digitales se sindicalicen, pues la libertad sindical en esta actividad novedosa es relevante. A la "tiranía del algoritmo" solo puede oponerse el colectivo laboral ejerciendo el derecho fundamental de libertad sindical. Sin duda el sistema del algoritmo digital es una forma de autocracia de la que se ha dicho: *"El capitalismo en su faz neoliberal actúa con nuevas técnicas de dominación hacia el psiquismo, pasando de la fase del Biopoder (dominio sobre el cuerpo de las personas) del que hablaba Foucault, a un capitalismo de la emoción. La emoción así se convierte en la materia prima, de tal forma que el capitalismo transforma la fuerza psíquica en fuerza productiva. Con ello, no solo disuelve la frontera entre ocio y trabajo, ya que las personas se someten voluntariamente a continuar conectados a la interfaz aún fuera del horario laboral, sino que el tiempo de atención que requieren las TICS genera un campo fértil para exponer los datos más valiosos, seguir aportando información que permite construir perfiles, diseñar algoritmos, y con ellos manipular la conducta humana"*(19). Los sindicatos deben asumir la iniciativa para fomentar la capacitación y exigir del Estado una alfabetización digital(20), para que esa capacitación

(16) Castells, Manuel: "La era de la información: economía, sociedad y cultura" - Ed. Siglo XXI - T. I - 2004
(17) Zuazo, Natalia: "A merced del algoritmo" - Le Monde diplomatique - febrero 2019 - pág. 6
(18) www.lanacion.com.ar
(19) Vidal, Verónica M.: "Las nuevas tecnologías de información y comunicación. Riesgos y desafíos para la política" - Ponencia presentada en octubre/2018 (inédito)
(20) Vidal, Verónica M.: "Las nuevas tecnologías de información y comunicación. Riesgos y desafíos para la política" - Ponencia presentada en octubre/2018 (inédito)

no quede en manos del
más la importancia del r
ciones sindicales para la
la democracia participati
te a las personas que tr
través del colectivo y
ciudadanos en la ciudad
para prepararse en la obt
tación en las TICS y sus
nación.

Cuando se instaló po
empresa Pedidos ya, ens
tidores fueron repres
"Asociación Sindical de M
sajeros y Servicios" (ASIM
conocido con personerí
representó los intereses d
de esa empresa a punto t
ron convenios colectivos.

Con el nuevo gobierno
empresas Rappi y Glov
también se incrementar
mente la cantidad de trab
jeros. Esas empresas, a
aquella, se instalaron en
manera agresiva, imponie
como si ningún cambio se
cido. Es así como Sebasti
dador de Rappi, afirmara
de precarización, ni de esas h
tan", pero sus métodos y
reconocer como trabajador
nían su energía psicofísic
nuevo emprendimiento m
trabajadores adoptaran un
va(21). En ese contexto se
entidad sindical, dada la fo
rizada en las nuevas empr

(21) www.elcohetealaluna.com;
que pide formalizar a 100.000 "e

no quede en manos del mercado, y además la importancia del rol de las organizaciones sindicales para la consolidación de la democracia participativa, ya que permite a las personas que trabajan liberarse a través del colectivo y asumirse como ciudadanos en la ciudad y en la empresa, para prepararse en la obtención de capacitación en las TICS y sus técnicas de dominación.

Cuando se instaló por primera vez la empresa Pedidos ya, enseguida sus repartidores fueron representados por la "Asociación Sindical de Motociclista, Mensajeros y Servicios" (ASIMM), sindicato reconocido con personería gremial y que representó los intereses de los trabajadores de esa empresa a punto tal que subscribieron convenios colectivos.

Con el nuevo gobierno se instalaron las empresas Rappi y Glovo, época en que también se incrementaron exponencialmente la cantidad de trabajadores extranjeros. Esas empresas, a diferencia de aquella, se instalaron en el mercado de manera agresiva, imponiendo sus métodos como si ningún cambio se hubiera producido. Es así como Sebastián Mejía, cofundador de Rappi, afirmara que *"no hay nada de precarización, ni de esas historias que cuentan"*, pero sus métodos y su negativa de reconocer como trabajadores a quienes ponían su energía psicofísica al servicio del nuevo emprendimiento motivaron que los trabajadores adoptaran una actitud colectiva[21]. En ese contexto se crea una nueva entidad sindical, dada la forma más precarizada en las nuevas empresas que condujo a los trabajadores a la necesidad de otra entidad sindical. Así nació la Asociación de Personal de Plataformas (APP), con el objeto de limitar la jornada y regular los descansos, establecer salarios mínimos o fijos, proteger a las personas contra el despido, cubrirlos contra todo riesgo, considerarlos trabajadores.

En términos legales, cuando existe subordinación económica, jurídica y técnica -todos elementos presentes en la relación de los trabajadores de las empresas de la economía de plataforma-, el trabajador debería ser incorporado como empleado en relación de dependencia. Las aplicaciones sancionan, controlan, fijan las tarifas, imponen los términos, las condiciones y hasta les cobran por la ropa de trabajo con la que los mensajeros circulan por la ciudad haciendo publicidad gratuita. El trabajador en soledad resigna su libertad al sometimiento de la tiranía del algoritmo, al que ni siquiera puede insultar porque ni siquiera es un ser humano visible. Así nace el derecho a la sindicalización como forma de liberar al individuo del yugo del algoritmo a través del colectivo laboral organizado.

Ese derecho constitucional es ejercido por el trabajador venezolano Roger Miguel Rojas Luis, quien en su carácter de Secretario General, mediante Acta de Asamblea y Estatuto, inició la inscripción gremial de la Asociación de Personal de Plataformas ("APP", fundada con fecha 1/10/2018). Con ello se evidenció la actividad de índole gremial desempeñada.

(21) www.elcohetealaluna.com; www.laizquierdadiario.com, "El Gobierno recibe al sindicato de las app que pide formalizar a 100.000 'empleados 4.0'"; www.iprofesional.com

La represalía patronal no se hizo esperar, ya que la empresa bloqueó la plataforma de dicho trabajador y se le impidió el acceso a la aplicación informática y móvil (Soy Rappi) a través de sus respectivas identidades digitales (ID), privándoselo así de continuar prestando servicios de reparto en las mismas condiciones en que lo venía haciendo hasta el 9/11/2018. Una orden judicial preventiva sostuvo que con esa medida la empresa se hallaría en franca transgresión a la garantía de libertad sindical que reconoce nuestra Carta Magna en su artículo 14 bis, el Convenio 87 de la OIT (de raigambre, también, constitucional, por hallarse inserto en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [art. 75, inc. 22), párr. 2, CN] y que merece ser reparado en forma inmediata, a influjo de lo dispuesto en los preceptos legales citados *ut supra*.(22)

VI - CONCLUSIÓN

Las primeras preocupaciones de las nuevas tecnologías se vinculan con las nuevas formas de contratación mediante plataformas digitales organizadas y dirigidas por algoritmos a los que se vincula por aplicaciones desde un dispositivo "celular". Como su nombre lo indica, es desde la máxima escisión de la red social, que es el individuo que se expresa desde su "célula" electrónica, una ruptura del colectivo laboral casi imperceptible.

La persona que trabaja como repartidor de bienes, mayormente de alimentos (Rappi, Glovo, etc.) o de personas (vgr. Uber.), pertenece al mal llamado "emprendedurismo" de trabajadores supuestamente "independientes" y se vinculan mediante una aplicación diseñada por una empresa digital que tiene un logo o nombre en el mercado. La empresa digital es organizada y dirigida por un sistema operativo llamado "algoritmo". En el mundo del trabajo se instala una nueva forma de relación, diferente a la conocida hasta ahora, que algunos llaman eufemísticamente como "economía colaborativa". Dadas sus características no lo es, siempre que haya una persona física que ponga a disposición de otro su energía psicofísica a cambio de recibir un pago.

Como vimos, el "algoritmo" no es algo neutral o mera tecnología, el poder patronal forma parte de su diseño. Por otro lado, la "economía colaborativa" es un término que disfraza relaciones económicas lucrativas que de alguna forma ocultan el trabajo humano por cuenta ajena, que es dirigido por un algoritmo que establece las pautas y sanciona. Esto se traduce en la existencia de una labor dirigida y que aracteriza al contrato de trabajo.

Hoy la economía digital o las nuevas relaciones que se establecen mediante plataformas digitales generan sorpresas en cuanto a las modalidades de relación que generan y logran algo que siempre se intentó, la desaparición de la figura del patrono, aunque virtualmente, pero al

(22) "Rojas, Luis Roger Miguel y otros c/Rappi Arg SAS s/medida cautelar" - Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37 - 20/3/2019, en elDial.com - AAB185

mismo tiempo, también
desaparición del colectivo
identidad de clase, la que
tituir por el "emprendedu
cada trabajador un empre
bajo por cuenta propia, mi
sigue en manos de la clas
cual potencia las formas
económica y el "algoritmo
un "patrón explotador digi

El poder y su práctica de
guen estando, aunque con
autoridad no es ejercida p
visible, sino virtual, un alg
diseñado y usado por algú
pero que no da la cara, sin
nece entre la "nube digit
una plataforma digital. E
ejerce un poder sobre las p
esconde el poder de organi
ción de la empresa digital.

Es por eso que, si bien e
derecho del trabajo debe a
cambios, los que dominan
producción ya adoptaron la
gica del poder y siguen ap
de las necesidades de las p
una adaptación de los camb
de poder para seguir explo
gía humana entregada por la

Es posible intensificar el
como centro de imputación
la norma laboral, aunque co
no de las "apps" no sería
pliar el concepto de depend
porque parece suficiente co
cemos; sin perjuicio de que
los datos que se correspond
ordinación económica, el alg
forma de trabajo dirigido
subordinación jurídica que

mismo tiempo, también se pretende la desaparición del colectivo laboral que es la identidad de clase, la que se pretende sustituir por el "emprendedurismo", hacer de cada trabajador un emprendedor del trabajo por cuenta propia, mientras el capital sigue en manos de la clase dominante, lo cual potencia las formas de dependencia económica y el "algoritmo" no es más que un "patrón explotador digital".

El poder y su práctica de dominación siguen estando, aunque con otro formato. La autoridad no es ejercida por una persona visible, sino virtual, un algoritmo, creado, diseñado y usado por algún ser humano, pero que no da la cara, sino que se desvanece entre la "nube digital" a través de una plataforma digital. El "algoritmo" ejerce un poder sobre las personas, allí se esconde el poder de organización y dirección de la empresa digital.

Es por eso que, si bien es cierto que el derecho del trabajo debe adaptarse a los cambios, los que dominan los medios de producción ya adoptaron las TICS a la lógica del poder y siguen aprovechándose de las necesidades de las personas. Existe una adaptación de los cambios a la lógica de poder para seguir explotando la energía humana entregada por la necesidad.

Es posible intensificar el vínculo laboral como centro de imputación normativo de la norma laboral, aunque con este fenómeno de las "apps" no sería necesario ampliar el concepto de dependencia jurídica porque parece suficiente con el que conocemos; sin perjuicio de que resultan claros los datos que se corresponden con la subordinación económica, el algoritmo es una forma de trabajo dirigido típico de la subordinación jurídica que caracteriza al contrato de trabajo. Es posible mantener la idea de dependencia jurídica recargando el sostén de recursos en quienes han mejorado su rentabilidad mediante el incremento de productividad que provocan esos cambios tecnológicos. Por esa razón, no pensar en una redistribución de la renta, en este contexto de maximización de riquezas en cada vez menos manos, es consolidar la utopía del "óptimo de Pareto" como forma más descarnada de la explotación humana, provocando cada vez más pobreza y conflictividad social.

Las nuevas actividades económicas mediante plataformas digitales presentan un nuevo escenario donde las personas que trabajan se relacionan mediante formas sofisticadas de estructuras tecnológicas. La definición de empresa como *"la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos"* se adecúa al nuevo paradigma y si en estas formas sigue existiendo la persona física que se obliga a prestar servicios en favor de otra que requiera de ellos (art. 21, LCT).

Las personas que trabajan como repartidores son calificadas de "emprendedores" vinculados mediante una aplicación con una empresa digital que tiene un logo o nombre en el mercado, la que se organiza y dirige por un sistema operativo llamado "algoritmo". La inquietud se manifiesta en la necesidad de dar respuesta jurídica laboral con su técnica protectoria a la persona física que se obliga a prestar servicios al poner a disposición de otro su energía psicofísica a cambio de recibir un pago, donde el usuario de un servicio se conecta con una plataforma que tiene el nombre de

una empresa, que provee de la persona física del trabajador que es el prestador para cumplir el objeto de la empresa digital.

Cabe desechar todo intento de redefinición del concepto trabajador por el de "emprendedurismo", mediante el cual el emprendedor es como un ser unicelular, una "ameba" social, que se encuentra aislado, solo luchando contra la fatiga. Por otro lado, se manifiesta una despersonalización del sujeto empresario, al punto de que no se ve el sujeto que se "apropia" del fruto del trabajo. Es la falsa idea que se plasma mediante la expresión seductora de "economía colaborativa", cuando se intenta creer en la idea de una "desintermediación" ya que se establecen "aparentes" relaciones directas (o al menos eso simulan) entre el consumidor final del producto o servicio y el productor del mismo, como base tecnológica del intercambio.

Ante cada nuevo fenómeno social que afecta a cada una de las personas que trabajan, se despierta la necesidad de acudir a los elementos estructurales del derecho del trabajo para no perder de vista la finalidad con que fueron concebidas las normas sociales. Por eso, estos soportes indispensables e insustituibles son sumamente relevantes en cuanto haya una persona física que trabaje por cuenta ajena por: 1. la intervención a la autonomía de la voluntad, para evitar los abusos de la relación de dependencia (jurídica y económica); 2. la inescindible cobertura de la integridad psicofísica de la persona humana; 3. la libertad sindical en sus tres manifestaciones (conflicto, negociación y convenio), para que el trabajador sometido se libere. Por eso, son tres pilares fundamentales que sostienen el derecho del trabajo. Dos de ellos en la faz individual y el tercero en el ámbito colectivo.

El trabajador o la trabajadora es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 bis), y desde el precedente "Berçaitz" de la Corte, el "principio de favorabilidad" determina que el intérprete deba escoger, si la norma lo posibilita, el resultado que proteja en mayor medida a la persona humana. Por ese motivo, en el marco de la relación laboral privada, para que sea **"el trabajador como ciudadano en la empresa"**, el empleador debe respetar los derechos humanos de los seres humanos con los que se vincula, regulados en normas internacionales que se imponen por el *jus cogens*, que acarrea obligaciones para todos (*erga omnes*), de carácter necesariamente objetivo, y por lo tanto abarca a todas las personas, tanto a los integrantes de los órganos del poder público como a los particulares.

A esos tres pilares que sostienen la estructura jurídica laboral necesitan darles un contenido adecuado a los derechos humanos como cambio de paradigma por la toma de conciencia sobre aspectos de la persona que ya venían implícitos en el derecho del trabajo pero que costaba introducirlos por el esquema socio-cultural arraigado en las estructuras sociales. Por eso, es indispensable agregar la perspectiva de los derechos humanos en clave laboral que coloca la dignidad humana como principio de los principios y elemento sustancial de la condición humana de existencia y que requiere de otros principios como son *pro homine* (o *pro persona*), progresividad y justicia social.

EL PO
ORGANIZA
DIRECCIÓN
TRABA
PLATAF
DIG

L

I - MODALIDADES DE LA PR
EN EL TRABAJO POR PLAT

Si bien desde las distintas
digitales se sostiene que los
son independientes hasta el
que se ha dicho que "son
jefes" (por ejemplo, la oferta
Rappi literalmente dice: "¿Q

(1) Ver: Fernández Villar, Lucía: "Tra
delivery" - ERREPAR - DLE - T. XX
mas digitales o 'apps'. El caso de
EOLDC098947A

Doctrina Laboral y Previsional

Nº 406 | Junio 2019

Contrato de Trabajo
Recursos de la Seguridad Social
Previsión Social
Procedimiento
Derecho Colectivo de Trabajo
Jurisprudencia relevante

La economía de plataformas y las relaciones de trabajo
David Duarte

El poder de organización y dirección en el trabajo por plataformas digitales
Lucía Fernández Villar

La subsistencia de la condición más beneficiosa y el principio de progresividad
Amanda B. Caubet

Los convenios de la OIT ratificados por nuestro país a 100 años de su creación
Javier Fernández Madrid

Igualdad de trato y oportunidades. Hacia una sociedad igualitaria. Primera parte
Gloria M. Pasten de Ishihara

errepar

DIRECTOR ACADÉMICO:
JUAN C. FERNÁNDEZ MADRID

SUBDIRECTORA:
AMANDA B. CAUBET

COMITÉ CONSULTIVO:
JORGE G. BERMÚDEZ • LILIA M. MAFFEI DE BORGHI • RICARDO J. CORNAGLIA • ELEONORA SLAVIN • VIVIANA M. DOBARRO • JUAN J. FORMARO • LUIS RAFFAGHELLI • RENÉ R. MIROLO • ADRIANA VALINOTTI

ERREPAR
CONSULTOR DE LEGISLACIÓN, JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA

DIRECTOR:
RICARDO A. PARADA

SUBDIRECTOR:
JOSÉ D. ERRECABORDE

Anónimo
Doctrina Laboral XXXIII / compilado por Ricardo Antonio Parada. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Errepar, 2019.
1200 p. ; 22 x 17 cm.

ISBN 978-987-01-2299-9

1. Derecho Laboral. 2. Doctrina. 3. Jurisprudencia. I. Parada, Ricardo Antonio, comp. II. Título.
CDD 344

EDITA Y DISTRIBUYE:
©ERREPAR SA
TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS.

CENTRO DE ATENCIÓN PERSONAL:
PARANÁ 725 - (1017)
BUENOS AIRES - ARGENTINA
TEL.: 4370-2002
E-MAIL: clientes@errepar.com

"ERREPAR ON LINE"
www.errepar.com

DOCTRINA LABORAL Y PREVISIONAL

JUNIO 2019 - AÑO XXXIV
TOMO XXXIII - Nº 406

COLABORADORES

ÁLVAREZ, Eduardo - [redacted] Enrique - ARONNA, Carlos C. - BERMÚDEZ, Jorge G. - [redacted] Walter N. - CAUBET, Amanda B. - [redacted] Ricardo J. - DOBARRO, Viviana M. - [redacted] Néstor A. - FEFER, Sergio - FERNÁNDEZ [redacted] Diego - FERNÁNDEZ MADRID, Javier - [redacted] MADRID, Santiago - FORMARO, Juan J. - [redacted] - GARCÍA MARTÍNEZ, María de la Concepción - [redacted] Eduardo - GUISADO, Héctor C. - [redacted] - [redacted] CARA, Carlos A. - LLANA, Gloria N. - [redacted] - MAFFEI DE BORGHI, Lilia M. - [redacted] - MEIK, Moisés - MEIRINHOS, Silvia Inés - [redacted] - NASROULAH, Daniel - [redacted] - ONANDIA, José M. - PASTEN DE ISHIHARA, Gloria M. - [redacted] DE POSE, Amanda L. - PEREIRA, [redacted] - [redacted] Silvia E. - PORTA, Elsa - POSE, Carlos - [redacted] Luis A. - RECALDE, Héctor - RECALDE, [redacted] - RECALDE, Mariano - RODRÍGUEZ, Fabiana S. - [redacted] NENGO, Néstor M. - ROSON, Elena - [redacted] - SALA FRANCO, Tomás - SCHEIDEGGER, [redacted] - [redacted] Gustavo R. - SLAVIN, Eleonora - STORTINI, [redacted] - VALINOTTI, Adriana N. - VASTLACHIS DE [redacted] - VÁZQUEZ, María C. - ZAS, Oscar

Dirección Nacional de [redacted] depósito que marca la ley 11.723.

ISBN [redacted]

Sistema parcelado: [redacted] Prohibida la reproducción total o parcial por medios [redacted] incluyendo fotocopia, grabación magnetofónica [redacted] almacenamiento de información, sin autorización escrita de editor.
Los datos, conceptos [redacted] consultores no son necesariamente compartidos por la Editora [redacted] a los entes u organismos en los que están [redacted].
La renovación de las [redacted] forma automática.
La Editora se reserva el derecho de modificar en todo o en parte la estructura y el contenido del sistema con el fin de mejorar la eficacia del mismo. ERREPAR no se responsabiliza por [redacted] aun haciendo a la eficacia del sistema no [redacted].

Esta edición se terminó de imprimir en los talleres gráficos de Printing Book SA, Buenos Aires, República Argentina en junio de 2019

EN ESTA E

La economía de plat
El autor trata sobre el tral
de trabajo mediante las "
David Duarte

El poder de organiza
La autora analiza las pau
de dirección en el trabajo
Lucía Fernández Villar

La subsistencia de la
La autora se refiere a los c
de aplicación de la subsi
principio de progresividad
la Corte Suprema de Justi
Amanda B. Caubet

Los convenios de la
de su creación
En el centenario de la OIT
que fueron ratificados por
Javier Fernández Madrid

Igualdad de trato y o
Primera parte
La autora reflexiona acerca
en las normas que constitu
Gloria M. Pasten de Ishih