

El sindicalismo argentino entre el trabajo autónomo y el trabajo precarizado

Hacia la vigencia de la Recomendación
198 sobre Relación de Trabajo

El sindicalismo argentino entre el trabajo autónomo y el trabajo precarizado

Proyecto FSAL / ACTRAV / OIT

Fortalecimiento de los sindicatos ante los
nuevos retos de la integración de América Latina



Oficina Internacional del Trabajo



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

EL SINDICALISMO ARGENTINO ENTRE EL TRABAJO AUTÓNOMO Y EL TRABAJO PRECARIZADO

Hacia la vigencia de la Recomendación
198 sobre Relación de Trabajo

PROYECTO FSAL / ACTRAV / OIT

“Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos
de la integración en América Latina”

Copyright © Oficina Internacional del Trabajo 2010
Primera edición 2010

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

ORSATTI, Álvaro

El Sindicalismo argentino entre el trabajo autónomo y el trabajo precarizado. Hacia la vigencia de la Recomendación 198 sobre Relación de Trabajo.

Sindicato, relaciones laborales, convenio de la OIT, inserción laboral, argentina. 13.06.3

Lima: OIT, Proyecto Fortalecimiento de los Sindicatos antes los nuevos Retos de la Integración en América Latina (FSAL/ACTRAV/OIT), 2010

ISBN: 978-92-2-322538-4 (Impreso)

ISBN: 978-92-2-322539-1 (Web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y en las oficinas locales que tiene en diversos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza o a: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Las Flores 275, San Isidro, Lima 27, Apartado Postal 14-124, Lima, Perú. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a las direcciones antes mencionadas o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org o biblioteca@oit.org.pe.

Vea nuestros sitios en la red: www.ilo.org/publns o www.oit.org.pe/publ [sitio web regional] o www.actrav.oit.org.pe o <http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/> [Proyecto Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos de la integración en América Latina – FSAL].

Impreso en Buenos Aires, Argentina

En Artes Gráficas Buschi S. A.

www.buschi.com.ar

OIT:

Alvaro Orsatti

Sindicalismo:

Javier Fernando Izaguirre

Daniel Jorajuría

Oscar Silva

Expertos:

Rodolfo Capón Filas

Guillermo Gianibelli

Pablo Topet

ÍNDICE

Presentación.....	5
I. Estudio exploratorio	8
II. Ejercicio de determinación de indicadores para el uso de la Recomendación 198	49
III. Notas sobre la Recomendación 198	59

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Presentación

Durante el año 2007, el Proyecto FSAL desarrolló en Argentina dos estudios sobre colectivos de trabajadores desprotegidos, uno con la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA) y otro con la Central de Trabajadores de Argentina (CTA).

El objetivo de los estudios es brindar información y elementos suficientes que sustenten estrategias sindicales favorables al trabajo digno, mediante una mayor vigencia de la Recomendación 198 de la OIT sobre la Relación de Trabajo, aprobada en el año 2006.

Dicha Recomendación promueve un trabajo tripartito en relación con la inserción ocupacional de colectivos por déficits normativos y/o por encontrarse en situación de “simulación laboral”. De este modo se pretende dar cabida a un tratamiento superador del trabajo dependiente precarizado no registrado, que incluye situaciones de “falso autónomo” y “semi-autónomo”, bastante frecuentes en el marco de procesos de tercerización laboral.

Los estudios tenían como antecedente inmediato (2005-2006) la realización de talleres sindicales sobre aspectos organizativos, con ambas centrales, que se hicieron con el apoyo de ACTRAV.

Una primera tarea consistió en la realización de encuestas a representantes de colectivos, seleccionados por las propias centrales, que estaban desarrollando procesos organizativos. Los principales responsables fueron:

- Oscar Silva, Secretario General de SIVARA (Sindicato de Vendedores Ambulantes de la República Argentina) de la CGTRA. La Secretaría de

Relaciones Internacionales estuvo representada en estas actividades por Marta Pujadas, contacto institucional de la CGTRA con el Proyecto FSAL.

- Daniel Jorajuría, Miembro de la “Conducción Nacional”, que ha estado encargado del área de organizaciones inscritas de la CTA. A su vez, el ODS (Observatorio de Derecho Social) de la CTA delegó en Javier Fernando Izaguirre.

Una segunda tarea fue generar una herramienta de investigación sobre el uso de la Recomendación 198, construyendo un conjunto de indicadores para tal propósito. En este trabajo se contó con la colaboración y aportación de las siguientes personas:

- Pablo Topet, Asesor de la Secretaría de Relaciones Internacionales de la CGTRA.

- Guillermo Gianibelli, Coordinador del ODS/CTA.

- Rodolfo Capón Filas, ex Juez Laboral y Coordinador del Equipo Federal de Trabajo.

Desde la OIT, la realización de los estudios con cada organización sindical estuvo a cargo de Álvaro Orsatti.

Los resultados preliminares fueron presentados en sendos seminarios realizados por la CGTRA y CTA, a fines del año 2007. También fueron presentados en el “Seminario Trabajo Autónomo y Economía Informal” en septiembre de 2008, en Buenos Aires, a iniciativa de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) ¹.

Los productos generados con los estudios y enriquecidos en estas actividades son ahora presentados en esta publicación, con ciertas actualizaciones como consecuencia de la reciente etapa de mayor organización de estos colectivos desprotegidos por parte de las dos centrales: en la CGTRA, a través de la Federación Nacional de Sindicatos

1 Esta actividad la organizó INCASUR a iniciativa de la CSA en el marco del Proyecto “CSA-ISCOD Mercado de Trabajo”.

con Trabajadores de la Economía Informal (FENASTEI), por iniciativa de SIVARA; en la CTA, mediante la Confederación de Trabajadores del Comercio y Servicios (CONTRACS-CTA) en proceso de creación.

En ambos casos, un objetivo explícito de las nuevas organizaciones es la representación de trabajadores no registrados, tanto dependientes como autónomos, para propiciar, entre otros objetivos, un reconocimiento legal de su situación laboral actual.

Esta publicación es, a la vez, un importante aporte en el análisis de contenidos y consideraciones sobre los procesos de autoreforma sindical en la región, que tienen el objetivo de estimular la organización y representación de colectivos no organizados o que lo están insuficientemente, incluidas nuevas y viejas categorías de trabajadores dependientes y autónomos. Este enfoque es el aplicado por el Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS) Sindical), creado en el año 2009 por la CSA, con el apoyo del Proyecto FSAL.

Por último, es necesario resaltar que cada Central ha avalado los informes sobre colectivos que se presentan en esta publicación, sin que ello implique o suponga necesariamente que ACTRAV/OIT esté de acuerdo.

Carmen Benítez, ACTRAV
Luis Fuertes, Proyecto FSAL

Julio 2010

I. ESTUDIO EXPLORATORIO

I.1 CGTRA

Responsable general: Óscar Silva, SIVARA

I.1.1 Colectivos y organizaciones

Los colectivos y organizaciones respecto de los cuales se realizaron entrevistas a referentes identificados por la CGTRA fueron los siguientes:

- Fleteros, en Capital y Gran Buenos Aires, representados por SIUNFLETRA (Sindicato Único de Fleteros de la República Argentina).
- Trabajadoras de venta directa, en Avellaneda, Provincia de Buenos Aires.
- Vendedores de juegos de azar (“quinieleros”), en el Gran Buenos Aires, representados por la Rama Quiniela de SIVARA.
- Vendedores de periódicos en la calle, en La Plata, Provincia de Buenos Aires, representados por la regional La Plata de SIVARA.
- Vendedores de delivery en Mar del Plata, representados por la Rama Delivery de SIVARA.
- Trabajadores de correos privados de Capital y Gran Buenos Aires, representados en la Unión Nacional de Trabajadores de Correspondencia Privada (UNTRACOP).

SIVARA posibilitó el desplazamiento de los entrevistados desde localidades lejanas de la Capital (Mar del Plata y La Plata).

La selección de los colectivos tiene la particularidad de basarse, en su mayor parte, en algunas de las “ramas” de SIVARA, para las cuales tiene un encuadramiento estatutario, siendo el caso de los quinieleros, trabajadores de delivery, vendedores de diarios en la calle, y trabajadoras de venta directa. Los otros dos colectivos, por su parte, fleteros y correos privados, corresponden a organizaciones con inscripción gremial.

I.2 Principales conclusiones

1. La CGTRA ha identificado a tres colectivos de trabajadores sin una adecuada tipificación normativa:

a) Las trabajadoras de venta directa, que están regidas por contratos de adhesión, en el marco del derecho civil y comercial, y de un acuerdo entre las empresas del sector, que se desarrolla mediante un código de ética común -basado en parámetros internacionales-, según el cual no se las considera trabajadoras autónomas ni dependientes, sino meramente colaboradoras. La justicia laboral no ha llegado a un consenso sobre el estatus de estas trabajadoras, a diferencia del campo de la seguridad social, en que se les reconoce su derecho.

b) Los vendedores de juego de azar ("quinieleros") han enfrentado políticas que, en algunas jurisdicciones, su actividad es considerada como ilegal, aunque cuando se establecen negociaciones y la justicia contravencional ha desautorizado las normas más restrictivas. Este colectivo también describe que otro segmento de su sindicato, los trabajadores administrativos, están masivamente sin registro, aún cuando son dependientes.

c) Los vendedores de delivery, tradicionalmente han sido no registrados por sus empleadores, aunque se observa en los últimos años una tendencia contraria, que lleva a la posibilidad de que estos trabajadores se ubiquen en el escalón más bajo de los convenios colectivos de sectores afines.

2. Respecto de los fleteros propietarios de vehículos, desde hace mucho tiempo la justicia y doctrina tienden a considerarlos dependientes, con características que los asimilan a la figura, existente en otros países, de semi-autónomos.

3. Los vendedores de diarios en la vía pública son un claro ejemplo de simulación de la relación laboral mediante una falsa cooperativa.

4. Los trabajadores de correos privados son dependientes no registrados en empresas que tampoco cumplen con la regulación general. Esta misma situación se presenta, según los quinieleros,

entre el segmento de afiliados a su sindicato que son empleados administrativos de los “vendedores”.

5. Un dato relevante que aparece en algunos de estos colectivos es su incorporación al monotributo. Entre los fleteros, esto es el resultado de una política oficial obligatoria, que resulta contradictoria con lo antes mencionado. En el caso de los trabajadores de correos privados y delivery, esto es producto de una estrategia empresarial, dirigida a reafirmar su condición de no dependientes.

6. Excepto los quinieleros, que se consideran propiamente autónomos, el resto de los colectivos analizados tienen como estrategia su reconocimiento como trabajadores dependientes.

7. En varios de estos colectivos aparece cierto grado de conflicto por el encuadramiento legal que existe entre distintas organizaciones sindicales.

8. Las trabajadoras de venta directa, fleteros y vendedores de periódicos son casos claros en los que existe un potencial de la Recomendación 198, en la determinación de una relación de trabajo. Un proyecto legislativo respecto de las primeras, presentado por SIVARA luego de la realización de este estudio, hace directamente hincapié en esta posibilidad.

En relación a los “subvendedores” de juegos de azar y motoqueros, se requiere un encuadramiento efectivo, para su ubicación como autónomos y dependientes, respectivamente.

En el caso de los trabajadores de correos privados y empleados de “vendedores” de quiniela, la situación de no registro se deriva de que esta es también la situación de las empresas que los contratan.

I.1.2 Perfil de SIVARA

SIVARA fue creado en el año 1973 con el aval de la CGTRA, en cuya sede se realizó la primera asamblea. Por esa época, la reglamentación existente en la Capital y la Provincia de Buenos Aires, llevaba a que los ambulantes fueran caratulados como

“vagos”, y se los detuviera por varios días.

En el año 1975 obtuvo personería gremial, pero casi inmediatamente fue intervenido durante el gobierno militar, con lo que la entidad se regularizó recién a comienzos de los años ochenta, junto con la propia CGT. En el año 1991 se le reconoció su obra social.

Actualmente cuenta con 17,000 afiliados, en 16 delegaciones regionales.

SIVARA representa a los trabajadores que se desempeñan en espacios públicos, en sus distintas modalidades:

- Según la existencia o no de una relación laboral que incluye tanto a trabajadores dependientes como autónomos.

- Según el ámbito, que incluye tanto a públicos como privados, clasificándolos en vía pública, ferias, plazas y parques, estadios deportivos, vehículos de transporte colectivo de pasajeros (trenes, buses), motoqueros, casas particulares (venta directa). Utiliza un criterio de agrupamiento en 22 ramas, incluyendo venta de alimentos y bebidas, productos de esparcimiento en la calle, ferias, vehículos y estadios deportivos, en los renglones de alimentos y bebidas, productos de esparcimiento y juegos de azar, venta en la calle de servicios (diarios, TV cable, teléfonos celulares), planes de salud, y otros productos culturales (artesanías, libros), venta por delivery, venta directa de cosméticos y artículos de higiene personal, venta de productos de esparcimiento en la calle, ferias, plazas, vehículos, estadios deportivos, etc.

SIVARA desarrolla acciones reivindicativas simultáneamente en cuatro campos que se indican a continuación:

- Para los vendedores efectivamente autónomos, la estrategia es alcanzar una regulación de las autoridades que proporcione condiciones adecuadas de trabajo. Las iniciativas se han planteado a nivel de gobiernos locales, particularmente la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, donde se aprobó, luego de consultas y negociaciones formales con el sindicato, la Ley 1166 de Alimentos (2003), que

reforma y unifica varias secciones del código de habilitaciones y verificaciones. La estrategia hacia los trabajadores independientes se proyecta también hacia sus proveedores, quienes generalmente han estimulado la venta en negro, al negarse a utilizar la boleta de compra. Desde esta perspectiva, SIVARA considera que la venta ambulante es un canal apropiado acompañar la política fiscal gubernamental, en la medida que los trabajadores independientes dejen de ser utilizados por las empresas contra la ley.

- Para los trabajadores falsamente autónomos, dependientes, el objetivo central es conseguir, por parte de los empleadores, y con intervención de la autoridad pública, el reconocimiento de su relación laboral. SIVARA ha desarrollado estrategias específicas para los siguientes grupos: vendedores de helados y café en estadios deportivos y trenes, vendedores de periódicos en la calle por cuenta de las empresas editoras; vendedores de quiniela; bonos de contribución, rifas y productos, con fines benéficos, frecuentemente a cargo de fundaciones sin fines de lucro (“pancheros”, lotería para discapacitados).

- Para un caso especial, las trabajadoras de venta directa en la modalidad “puerta a puerta” que comercializan productos de consumo personal (cosméticos, higiene, utensilios de cocina), que no están tipificadas en absoluto, la estrategia consiste en que los actuales contratos de adhesión, en la órbita del derecho civil y comercial, sean reemplazados por relaciones de dependencia.

- Finalmente, para todos los trabajadores de su encuadramiento, incluyendo los dependientes, se busca mejorar las malas condiciones de trabajo, derivadas del desempeño en la vía pública (variaciones de temperatura, exposición a vehículos, excesivo tiempo de pie, diversas tensiones que crean estrés).

I.1.3 Análisis por colectivo

1. Fleteros

Los responsables fueron, por el SIUNFLETRA, Pablo García, secretario adjunto y Eduardo Damiani, encargado de formación

Descripción general

Los fleteros con vehículo propio (ya sean utilitarios, furgones, pickup, camiones), trabajan principalmente bajo dos modalidades que se indican a continuación:

- Prestando servicios a una agencia que realiza transporte para terceros en forma pública. Algunas de estas empresas pueden ser grandes (entre 70 y 100 fleteros).
- Prestando servicios a una determinada empresa, cuyos productos distribuye. Es principalmente el caso de los fabricantes de gaseosas, lácteos, pollos y panificación.

Los fleteros también pueden trabajar para despachantes de aduana y para grandes empresas que tienen su propia flota de camiones, en el sector de logística.

Es mínima la cantidad de fleteros que trabajan de forma autónoma.

En el total de conductores de vehículos para transporte de carga, los fleteros equivalen al 70%, siendo el resto “choferes” en relación de dependencia. De aquel total de fleteros, la mitad tiene entre uno y tres camiones.

El sector está regulado por el Registro Único del Transporte en Argentina (RUTA), que es obligatorio para circular por el país. Para ello, otorga una licencia habilitante, luego de dar un examen psicofísico, que a partir de los 45 años debe repetirse cada año.

Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social

Las empresas aceptan hasta dos camiones propiedad de una misma familia (por ejemplo, padre e hijo). En algunos casos, proporcionan elementos complementarios del vehículo, especialmente una “caja fuerte” (denominada generalmente “la burra”), soldada al chasis.

El trabajo está determinado por las decisiones e instrucciones del demandante, lo que incluye:

- Fijación de los precios.
- Reparto en un orden establecido, mediante documentación de la empresa.
- Exigencia de exclusividad, aunque algunos fleteros trabajan a escondidas, arriesgándose a sanciones.

- Control de la cantidad de “clientes” que atiende cada fletero, utilizando un criterio de cupo: si durante el reparto un flete recibe el pedido de algún cliente por algún otro producto no contemplado inicialmente, la empresa puede asignar ese pedido a otro fletero, para no sobrepasar el número máximo de clientes por fletero que utiliza en su planificación (generalmente 60). Existen casos en que el fletero fue rescindido por ignorar esta instrucción.

- Cuando se trabaja para una sola empresa, algunas piden al fletero que pinte el nombre de aquella en las puertas del vehículo. Un tema emparentado a este es que algunas empresas dan uniforme, con identificación de marca.

El demandante también nombra a un empleado para que lo acompañe en el viaje, al que suele denominar “custodia”, en cuanto a que realiza tareas de seguridad, incluyendo el cobro de montos de dinero.

Existe una gran permanencia en el trabajo como fletero, respecto de la empresa con la que está vinculado. Por ejemplo, es frecuente encontrar relaciones laborales de 20 ó 30 años.

Tiempo de trabajo. En algunas fábricas, el fletero debe estar disponible a las 07:00 a.m., trabajando ocho horas. Si no se presenta, y no cuenta con una justificación, se le sanciona quitando el trabajo durante algunos días. En las agencias se suele trabajar de 07:00 a.m., hasta las 18:00 horas.

Remuneración y pago. En las fábricas, la forma de pago es negociada en con el fletero, teniendo en cuenta el tamaño del

vehículo, pudiendo ser por hora, día o mes. En las agencias, éstas cobrar al fletero un porcentaje fijo (entre 18 y 20%).

Seguridad social. Los fleteros están obligados a afiliarse al monotributo, y las empresas a solicitar comprobante de ello. Las empresas generalmente exigen seguros de vida al fletero y generalmente atienden los casos de pérdida o robo de mercadería transportada.

Acción sindical

El sindicato fue creado en el año 1991, con registro de ese año, sobre la base de un sindicato de taxiflet pre-existente (1985-1986). Actualmente cuenta con algo más de 2,000 afiliados.

Ellos solicitaron la personería en dos oportunidades y ésta les fue negada. El sindicato considera que su situación es similar a la de los remiseros con vehículo propio, a quienes sí se les ha reconocido.

El eje de su trabajo es ayudar a los fleteros a obtener la licencia habilitante y proporcionarles cursos de capacitación.

Siguiendo antecedentes de largo tiempo (mediados de los años cincuenta) y cláusulas de la Ley de Contratos de Trabajo, el sindicato apoya a los fleteros que, cuando son despedidos, apelan a la justicia para que se reconozca su relación de dependencia, con base en su habitualidad, puntualidad y subordinación, lo que generalmente es conseguido.

2. Trabajadoras de venta directa

La responsable, por la Rama Venta Directa de SIVARA, fue Inés Peralta, afiliada a SIVARA, seccional Avellaneda. Se ha utilizado también información recogida en el marco de talleres realizados previamente con el apoyo de OIT/ACTRAV.

Descripción general

La “venta directa” es un fenómeno mundial de creciente expansión. La World Federation of Direct Selling Associations

(WFDSA, creada en 1978, con sede en Washington) tiene afiliadas a 1,300 empresas de 53 países. La segunda organización en importancia es la Federación Europea de Asociaciones de Venta Directa (FEDSA), con sede en Bruselas.

Las dos modalidades más frecuentes son las siguientes:

- “Puerta a puerta” (door to door) o “uno-a-uno”, donde un vendedor hace una demostración a un consumidor;
- Reuniones (party plan), cuando la venta se realiza mediante una explicación y demostración de productos a un grupo de clientes potenciales por parte de un vendedor, generalmente en el hogar de una anfitriona que invita a las personas con este propósito.

A partir de estas modalidades, las empresas utilizan la siguiente definición de la venta directa: “comercialización de bienes de consumo y servicios directamente (face to face) a los consumidores, generalmente en sus hogares, en el domicilio de otros o en su lugar de trabajo, fuera de un local minorista establecido”.

Existen otras modalidades de venta: a) la “venta piramidal” o “venta en cadena”, que es un plan por el cual se recibe un pago por presentar a otras personas potencialmente compradoras; b) la modalidad multinivel, o marketing de redes (network marketing), mediante ventas realizadas por una red de vendedores directos independientes. Estos vendedores pueden recibir remuneración basada en sus propias ventas y de las ventas generadas por sus redes de otros vendedores reclutados y entrenados para unirse al negocio; c) La “venta a distancia”, por telemarketing (teléfono, video-texto, teleshopping) o por correo (directo, venta por catálogo, pedidos especializados, venta por avisos en medios gráficos). En estos casos, no existe la presencia física simultánea del proveedor y el consumidor.

Los principales rubros son cosmética y cuidado personal, pero también se encuentra: bijouterie, indumentaria, lencería, ropa blanca, baterías de cocina, vajilla, menaje y productos de limpieza, electrodomésticos, alimentos dietéticos y nutricionales, libros.

En Argentina, las empresas del sector están en su mayor parte

nucleadas en la Cámara Argentina de Venta Directa (CAVEDI), afiliada local de WFDSA), que reúne a quince empresas, algunas multinacionales.

El volumen de ventas es superior a los 700 millones de dólares, y el empleo es de casi 700,000 revendedores (se estima en sólo 5% la participación de hombres).

Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social

Las empresas que utilizan venta directa crean una estructura laboral no registrada como tal, consistente en:

- Promotoras/revendedoras, en el nivel más bajo.

 - Coordinadoras, en el nivel más alto, que acceden a ese puesto con base en la confianza que la empresa le tiene a lo largo del tiempo, cuando se desempeñaban como vendedoras.

 - Ayudantes de las coordinadoras, en un plano intermedio. Cada coordinadora puede tener hasta veinte ayudantes.

 - Fleteros de la empresa, encargados de llevar los productos a las vendedoras o coordinadoras, e incluso de retirar pagos en las cuentas habilitadas para el depósito de las vendedoras.
- Las vendedoras son frecuentemente amas de casa, aunque también se encuentran trabajadoras domésticas y también estudiantes. Últimamente se observa el ingreso de hombres, generalmente en edades extremas (jóvenes o mayores), que vienen del desempleo.

Las vendedoras son captadas básicamente por las propias coordinadoras quienes, entre sus tareas, tienen la de detectar potenciales vendedoras, para lo que suelen ubicarse en una "sombrija" en esquinas o plazas del barrio. Otra vía es directamente la vendedora, quien puede recomendar a otras trabajadoras, lo que puede merecer un premio, aunque sólo recién que se ha demostrado que las ingresantes son capaces de hacer el trabajo: para ello, ambas tienen que trabajar juntas durante cinco campañas, y la empresa analiza los resultados obtenidos.

La coordinadora tiene un vínculo permanente con la vendedora y sus ayudantes, centrado en la provisión de la mercadería y el control, a través de frecuentes llamadas telefónicas, para recordarle que ya cierra la campaña o que está por realizarse la reunión.

Las coordinadoras organizan reuniones, de dos horas de duración, al comienzo de cada nueva campaña, para lo que alquilan un local amplio, en el que pueden recibir entre 800 y 1,200 vendedoras. El objetivo de la reunión es hablar de los productos que se venderán, sobre todo si son nuevos, y dar sugerencias sobre técnicas de venta. Las reuniones incluyen actividades formativas. Además, en algunos casos, las empresas obligan a asistir a cursos estructurados de perfeccionamiento.

Los precios son los fijados en las cartillas de venta. En ocasiones, la vendedora cobra más barato los productos si necesita "llegar" al monto mínimo fijado por la empresa, con lo que se hace cargo de la diferencia.

La vendedora debe hacerse cargo de dos costos básicos vinculados a la venta y, en general, a la relación con la empresa: el folleto y el transporte de la mercadería hasta su domicilio. Cuando el cliente pide un producto y luego no lo confirma, la empresa acepta la devolución si se avisa telefónicamente a la coordinadora, en cierto lapso, hasta la siguiente reunión.

Una forma de vender autorizada por la empresa en el caso de ciertos productos (toallas, sábanas) es en cuotas, con un máximo de cuatro. Pero, en este caso, el ingreso de la vendedora se obtiene recién en la última cuota, debiendo antes depositar la proporción del costo total del producto.

La vendedora puede dejar de trabajar cuando quiera aunque, cuando se trata de vendedoras con experiencia, las coordinadoras tratan de desalentarlas, ofreciendo incluso premios especiales. Asimismo, si bien no se prohíbe hacer otro trabajo, existe una presión en contrario.

Toda la tarea gira alrededor de la marca de los productos en venta, con

base en un folleto de promoción, que presenta fotos, textos y precios.

Las empresas de venta directa no reconocen la condición de trabajadoras dependientes de sus vendedoras y, en cambio, utilizan expresiones como: “agentes comerciales”, “distribuidores”, “representantes”, “franquiciados”, “consultores”, “dealers”, “fuerza de ventas” o directamente “personas miembro de un sistema de distribución” (este comentario surge de una revisión del sitio web de la Cámara y de las principales empresas).

La relación de la trabajadora con la empresa se establece mediante un “contrato de adhesión”, encuadrada en las normas civiles y comerciales.

Tiempo de trabajo. No existe horario, si bien las coordinadoras recomiendan dedicar cuatro horas por la mañana y cuatro por la tarde, lo que a veces la trabajadora extiende a más horas con el objeto de incrementar los ingresos.

Remuneración y pago. Las coordinadoras tienen un número de identificación, al que deben referirse las vendedoras cuando solicitan su pago.

El ingreso de las vendedoras es el 20% del valor de tapa de los folletos. La empresa agrega también un sistema de estímulos basado en el volumen de ventas alcanzados por las trabajadoras. Generalmente, esto consiste en el regalo de unidades de los productos que están vendiendo u otros objetos de uso personal o familiar (relojes, sandwicheras). Excepcionalmente, se recuerda el caso de un premio consistente en un viaje a Uruguay.

El ingreso es obtenido a lo largo de una campaña de 21 días. La trabajadora debe liquidar a la empresa el monto acordado, es decir, el 80% del valor que figura en el catálogo, el que deposita en una cuenta especial en los bancos (frecuentemente el Banco Provincia de Buenos Aires), el Correo Argentino, el servicio Rapipago o, en algunos casos, en un local de la propia empresa. Los comprobantes de depósito tienen varios talonarios, lo que permite el control entre las partes involucradas (vendedora, coordinadora, fletero). Las cuentas son revisadas por empleados de la empresa, quienes

extraen periódicamente los montos depositados. Entre estos montos se descuenta el gasto del flete antes mencionado.

Seguridad Social. Las trabajadoras no tienen seguridad social derivada de su relación con las empresas, la cual se ha limitado, en algunas oportunidades, y a través de las coordinadoras, a recomendarles que se afilien a sistemas privados de seguros de vida. Los organismos de la seguridad social han reconocido, en ocasiones, su derecho a integrarse al sistema.

Acción sindical

SIVARA ubicó esta problemática laboral desde su propia creación, comenzando en el año 1975 gestiones ante las autoridades públicas. Pero es en los años 2000 en que profundiza la estrategia, obteniendo encuentros con la cámara empresaria respectiva, intentando establecer un acuerdo colectivo, sin éxito. Posteriormente, en el año 2008 se concretó un proyecto de ley, que en el año 2010 se mantiene en trámite legislativo. Su contenido establece lo siguiente:

- Que quedan comprendidos los trabajadores/as, vendedores/as de empresas de venta directa, exclusivos o no, que haciendo de esa su actividad habitual o no, y en representación de una o más empresas, comercializan bienes de consumo y servicios directamente a los consumidores, generalmente en sus hogares o en el domicilio de otros o en su lugar de trabajo, y de manera más general, fuera de los locales comerciales establecidos.
- Que se entiende que existe relación de dependencia cuando se acrediten algunos de los siguientes requisitos sin solución de continuidad por el término de tres meses: que venda a nombre y por cuenta de su o sus representados; que venda con las condiciones y precios de venta fijados por sus representados; que realice su prestación dentro de una zona determinada o de posible determinación; que se percibe una comisión por venta, premio, ganancia o cualquier otro tipo de remuneración.
- Que cualquiera sea la base o forma de remuneración estipulada para su liquidación, se abonará un monto fijo mensual, aún cuando

las operaciones no fuesen concertadas entre la vendedora de zona y el cliente. El importe será derivado para su fijación a la Comisión Paritaria Nacional creada por la ley, con representación laboral designada por SIVARA y por la Cámara Empresaria.

- Que los comerciantes o industriales llevarán un libro especial registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio.

En paralelo, SIVARA promueve la sindicalización de las trabajadoras.

3. Quinieleros

Los responsables fueron, por la Rama Quinieleros de SIVARA, Guillermo Salvatierra, Secretario General y Óscar Herrera, Secretario Adjunto.

Descripción general

En Argentina, el juego de azar con la modalidad “quiniela” tiene más de 100 años, con el antecedente de la tómbola uruguaya. Actualmente, la actividad involucra actualmente a alrededor de 120,000 personas, la mayoría en la Provincia de Buenos Aires.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires existe un régimen de agencias oficiales, con lo que la actividad está regularizada. Asimismo, varias provincias (Entre Ríos, Córdoba, Misiones) tienen regímenes específicos para el juego de quiniela.

Por el contrario, en la Provincia de Buenos Aires, se le sigue considerando una práctica contravencional. Una normativa del año 2006 reivindicó la ilegalidad de la actividad y estableció un sistema de penalizaciones que incluía no sólo al trabajador de la quiniela y su organización, sino también a los jugadores. Se establecían multas y el principio de privación de la libertad (desde cuatro meses hasta cuatro años). Esta norma demostró ser inaplicable y pronto quedó suspendida, en lo que influyó el hecho de que los jueces sobreseían a los detenidos.

Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social

En el mercado paralelo al oficial, la actividad es desarrollada con la participación de tres actores:

- Un “vendedor” (también denominado “capitalista”), desde una oficina.
- Empleados administrativos del vendedor.
- “Subvendedores”, o “pasadores” o “corredores”.

Los subvendedores informan diariamente al vendedor sobre los resultados de su actividad mediante fax o un sistema de correo privado, y pagan a aquel diaria o semanalmente, también a través del correo.

Los subvendedores y empleados están casi totalmente sin registrar.

Acción sindical

La Rama Quinieleros de SIVARA fue creada en el año 1997, teniendo como origen dos años antes, una cooperativa de subvendedores en el Partido de General San Martín. Su principal base son los subvendedores, pero también afilia a los empleados administrativos de los vendedores.

El enfoque conceptual utilizado por la rama de trabajadores de la quiniela parte de preguntarse por qué la venta de quiniela se mantiene tan activa a través del tiempo, y se responde que esto es así porque la gente decidió, por una cuestión cultural, que exista esta modalidad, como parte de la idiosincrasia y el estilo de vida de una parte sustancial de la sociedad argentina. En consecuencia, la actividad ha quedado institucionalizada “de hecho”, y lo que se requiere es convertir tales costumbres en normas.

La Rama también considera lo siguiente:

- Que es un trabajo heredado de padres y abuelos a hijos, creado por ellos mismos, y que debe continuar su tradición familiar;
- Que es un trabajo digno, realizado a la luz del día, sin vergüenza, ilegal no por propia voluntad;

- Se necesita eliminar el tabú que define a la actividad como vinculada con el delito y los negocios turbios. Para ello, los trabajadores deben dejar de ser “rehenes” del actual sistema legal y asumir plenamente su “ciudadanía laboral”.

A nivel regulatorio, la Rama plantea que los subvendedores ambulantes de quiniela deben ser considerados trabajadores autónomos y contribuir con sus obligaciones fiscales conforme a la legislación vigente. Adicionalmente, evalúa positivamente la incorporación al monotributo, como vía de regularización, pero ello requiere una figura legal, que aún no existe. Para los empleados, defiende su registro como dependientes.

La Rama mantiene la estrategia de un enfoque normativo sobre la regularización de la quiniela ambulante, con el antecedente de proyectos legislativos presentados en los años 2004 y 2006, que fueron tratadas en comisión, aunque no pasaron al reciente.

Su propuesta es la creación del Instituto Nacional de Vendedores Ambulantes de Quiniela (INVAQ), con las siguientes características:

- Ser dependiente de la Secretaría de Desarrollo Social de la Nación;
- Estar comandado por un Directorio compuesto por siete directores, tres en representación del Poder Ejecutivo Nacional, dos representantes de los vendedores registrados y dos de los trabajadores o subvendedores;
- Ser financiado a través del 0,5% del total de los montos que se comercialicen como venta ambulante de quinielas. El Instituto no podrá recibir ningún tipo de aportes del Estado Nacional;

Sus funciones serían las siguientes:

- Ejercer el control y establecer la modalidad para que el 1.5% de lo apostado por quiniela ambulante ingrese a la Secretaría de Desarrollo Social, para los fines que ésta establezca;
- Registrar la totalidad de los vendedores y subvendedores

ambulantes de quiniela, otorgando matrículas habilitantes para el desarrollo de la actividad;

- Fijar el monto de garantía que deberá caucionar cada corredor a efectos de obtener la habilitación correspondiente;

- Establecer el criterio de que cada vendedor ambulante será responsable por la totalidad del pago de los aciertos de cada subvendedor inscripto a su cargo;

- Establecer que el vendedor ambulante de quinielas abonará al Estado Nacional una suma fija por cada subvendedor anotado a su cargo, siendo aquel responsable por todos los actos relativos a la actividad;

- Prohibir que personas jurídicas puedan ser vendedores o subvendedores ambulantes de quinielas;

- No otorgar patentes a vendedores o subvendedores para el desarrollo de sus actividades en lugares fijos.

En el año 2007, la Rama creó una red de solidaridad con los vecinos del área, mediante la construcción de tres comedores infantiles (cubriendo a 150 niños diariamente), y cursos de capacitación (electricistas, computación próximamente tornería).

4. Vendedores de diarios en la calle

El responsable fue Pablo Martínez, por la Regional de La Plata de SIVARA

Descripción general

La modalidad de venta de diarios en las esquinas de la vía pública es reciente en Argentina, frente al régimen habitual de “puestos” en la calle.

En La Plata, la modalidad comenzó a ser utilizada en el año 1997 por un nuevo periódico, desprendimiento de otro tradicional (con más de 100 años). Apenas fundado el nuevo periódico renovó la comercialización mediante venta directa en la calle, para lo cual publicó avisos clasificados, interesando

a personas de todas las edades, incluyendo trabajadores, ex-ayudantes en puestos tradicionales. El periódico tradicional creó inmediatamente un sistema similar.

Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social

El periódico nuevo creó una supuesta cooperativa de trabajo, de la cual los vendedores deben ser socios. Por lo tanto, no se les reconoce relación laboral. Por el contrario, el otro periódico incorporó los trabajadores a su planta permanente, registrándolos como dependientes y aceptando su sindicalización.

En ambas empresas, los vendedores utilizan uniforme y una bandera alusiva. Algunos trabajadores también tienen la tarea de reparto en bicicleta a clientes fijos. El vendedor recibe los periódicos en su lugar de trabajo, de parte de un supervisor y, en ese mismo momento, liquida lo vendido el día anterior, así como los ejemplares sobrantes.

Tiempo de trabajo. El trabajo en ambas empresas es de ocho horas, entre las cinco y media de la mañana y las doce y media del mediodía.

Remuneración y pago. El pago en el periódico nuevo es por semana, en mano y sin comprobante, a diferencia del periódico antiguo, en se paga mensualmente. En ambos casos, se garantiza un ingreso mínimo y comisiones por cada unidad vendida.

El pago básico en el periódico antiguo alcanza al equivalente de 500 dólares, que se eleva a 700 dólares con el importe móvil. En el nuevo periódico, el ingreso es más bajo, ya que sólo se llega al primero de los montos mencionados con los complementos y, además, no se reciben otros ingresos indirectos. Si el trabajador se enferma, no recibe ingresos.

Acción sindical

SIVARA está autorizada por la Superintendencia de Servicios de

Salud a que su Obra Social cubra a estos trabajadores y desarrolla la estrategia de sindicalizarlos, en ambos periódicos, lo que en el nuevo incluye el pedido de registro, que ha llevado a despidos por parte del empleador.

5. Vendedores de delivery

El responsable por la Rama Delivery de SIVARA fue Diego Viejo

Descripción general

En Mar del Plata está muy extendido el uso del delivery entre pequeños comerciantes de venta al público (pizzas, heladerías, rotiserías, pastelerías), mediante el uso de motonetas (cuando el alimento es caliente) y bicicletas (en este caso suele tratarse de menores de edad).

En la práctica, una parte de los trabajadores de delivery son también mensajeros de agencias, para trámites bancarios y traslado de pequeñas encomiendas, que realizan por la tarde y noche, luego de su actividad principal. Existe mucha rotación, decidida por el propio trabajador, mediante la simple no presentación.

En el año 2006 se aprobó una ordenanza municipal sobre el transporte en la calle, obligando al transportista a tener un permiso de conducir otorgado por la Dirección Municipal de Tránsito, contra presentación del título de propiedad del vehículo, y póliza de seguro, y licencia para conducir. Se proporciona una clave por trabajador, y una credencial y obleas para identificar el vehículo.

Asimismo, la empresa debe garantizar que el trabajador lleve un chaleco "flúor" con la identificación del comercio y una caja de fibra de vidrio (prohibiendo las de telgopor), con cierre hermético y un interior lavable y no tóxico.

La evaluación del sindicato ha sido que la ordenanza no se cumple, ante la virtual inexistencia de un mecanismo de control y la no utilización de una partida presupuestaria, destinada a difundir la norma.

Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social

Los empleadores exigen al trabajador que aporte el vehículo. También existe un control a distancia, mediante el uso permanente del handy. Existe la posibilidad de que se pierda el producto transportado o se lo entregue “frío”. En el primer caso, hay cierta laxitud por parte de los empleadores, si ello es producto de un robo. En el segundo, puede implicar una sanción.

En algunos casos, los comercios incluyen un pequeño cobro adicional a sus clientes, creando con ello un fondo interno del negocio, para el pago a los trabajadores.

El porcentaje de trabajadores no registrados ha sido muy grande (estimado en 80%), pero está descendiendo, por una creciente mensualización y, con ello, ha aumentado el registro. Asimismo, con ello, también los trabajadores han podido incorporarse a convenios colectivos de gremios relacionados con el sector (principalmente en pasteleros y comercio, aunque también en gastronómicos y fideeros). Sin embargo, se mantiene una importante irregularidad, ya que ingresan con la categoría de cadete y el menor pago de la escala básica, haciéndose figurar cuatro horas, aún cuando trabajen realmente el doble.

Tiempo de trabajo. El horario es fijo, alrededor de ocho horas, e incluye sábados y domingos hasta el mediodía. Se tiende a desestimular que el trabajador de delivery haga otro trabajo en horas diferentes.

Remuneración y pago. Cuando el trabajo no está registrado, se paga por día o por semana, en función de las horas trabajadas, sin otros adicionales. Cuando está registrado, se paga por quincena o por mes.

Seguridad social. Entre los trabajadores no registrados, el empleador no pide seguro y el trabajador no lo toma por sí mismo. En general, las aseguradoras no tienen interés en trabajar con propietarios de motos. En la ordenanza está contemplado este ítem, pero en la práctica, al igual que otras obligaciones, no se cumple ni

se controla. Una parte minoritaria (20%) de los trabajadores está inscripto en el monotributo. Los trabajadores sindicalizados y con convenio tienen cobertura de la obra social.

Acción sindical

A fines de los años noventa, SIVARA creó una Rama especial para cubrir a estos trabajadores, con sede en Mar del Plata, pero proyectándose a San Luis, Mendoza y Córdoba.

En materia regulatoria, ha intentado que la ordenanza se conozca y aplique. Asimismo, sigue demandando que las empresas se hagan cargo de gastos que, por el momento, están a cargo del trabajador, como el chaleco y las sanciones de tránsito.

La Rama ve positivamente la tendencia al aumento de la registración y cobertura convencional, aunque con el problema ya mencionado de subestimación horaria.

6. Trabajadores de correos privados

El responsable por UNTRACOP fue Abel Montenegro, Secretario General

Descripción general

El Correo Argentino, que era un monopolio estatal, fue desregulado en el año 1993, autorizando el funcionamiento de servicios de los Correos Privados. En este marco, la Comisión Nacional de Comunicación (CNC) creó el Registro Nacional de Servicio Postal (RNSP), de cumplimiento obligatorio para los nuevos prestadores, implicando el pago de un canon anual equivalente a 1,250 dólares. Otro requisito establecido por el Registro es la presentación, cada noventa días, de la nómina de personal estable, con información sobre la remuneración, aportes previsionales, seguro de vida/Obra Social.

Inicialmente, se registraron más de 860 empresas, pero con el tiempo el número se redujo a 180, que emplean a 12,000

trabajadores. Paralelamente, se agregaron otras mensajerías sin registro, incluyendo aquellas que perdieron su condición legal, por no abonar el canon anual. Este segmento es mayor al formal, integrado por 700 empresas de pequeño tamaño (denominadas “cuevas”), que cambian seguido de local.

Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social

Las mensajerías que están fuera del sistema legal, tampoco registran a sus trabajadores que son alrededor de 14,000.

Las empresas generalmente solicitan a sus trabajadores que se inscriban en el régimen del monotributo, presentando facturas por servicios prestados a la “empresa” de la que, en realidad, son asalariados.

Acción sindical

Ante el surgimiento de esta nueva actividad, un puñado de trabajadores de la actividad fundó la UNTRACOP en el año 1995, para contemplar las necesidades propias de sus trabajadores, a la que consideran específica y vertical. Ese mismo año obtuvo su registro, pero la personería gremial no le fue concedida.

Con el fin de fortalecer la Unión se afilió a la Federación de Obreros y Empleados de Correos y Telecomunicaciones (FOECYT), organización que ha representado tradicionalmente a los trabajadores del Correo Estatal y lo siguió haciendo cuando fue concesionado.

El encuadramiento sindical de esta actividad ha estado competido por otras organizaciones sindicales horizontales, como la del transporte.

La estrategia de UNTRACOP consiste en afiliar al mayor número posible de trabajadores del sector, incluso a los monotributistas; proponer una legislación que regule la actividad postal privada, con un convenio colectivo; luchar por la erradicación del trabajo no registrado y precarizado que genera la práctica desleal de las

empresas que están fuera del sistema, y afiliar al mayor número posible de trabajadores del sector, sin decaer en su lucha por la obtención de la personería.

I.2 CTA

Responsables generales: Daniel Jorajuría y Javier Fernando Izaguirre/ODS

I.2.1 Colectivos y organizaciones

Los colectivos y organizaciones respecto de los cuales se realizaron entrevistas a referentes identificados por CTA fueron los siguientes:

- Motosierristas de la industria celulósico-papelera, en la provincia de Misiones, alineados con el SEOP (Sindicato de Empleados y Obreros del Papel, Provincia de Misiones).

- Fileteros de la industria del pescado, en Mar del Plata, Provincia de Buenos Aires. Al momento de realizarse la encuesta, los fileteros eran afiliados a la seccional de CTA en aquella ciudad. En el año 2009, han constituido una organización propia: el Sindicato de Trabajadores de la Pesca (SITRAPE).

- Vendedores de diarios y revistas en puestos establecidos en la Capital Federal, representados por el Sindicato Autónomo de Vendedores de Diarios, Revistas y Afines (SADyRA).

- Mensajeros de agencias (“motoqueros”), en la Capital Federal, afiliados al Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes (SIMECa).

Las encuestas referidas a fileteros y motosieristas fueron realizadas en el contexto del taller realizado por ACTRAV con CTA, para lo cual esta Central organizó la llegada a Buenos Aires de sus representantes.

También se han utilizado notas publicadas por la Agencia CTA (ACTA), y artículos del ODS firmados por Javier Izaguirre.

I. 2.2 Principales conclusiones

1. La CTA considera que tres de los colectivos estudiados están sujetos a estrategias empresariales que, mediante tercerización, simulan su relación laboral dependiente, derivando en situaciones de precarización:

a) Los fileteros son obligados a ingresar como socios a falsas cooperativas que, en realidad, forman parte de los grupos económicos del sector.

b) Los motosierristas son formalmente empleados de subcontratistas que dependerían de forma directa de la empresa principal.

c) Los motoqueros trabajan para agencias, algunas de las cuales también están vinculadas al empleador principal, siendo mantenidos de forma masiva, y sin registro.

2. Por el contrario, los vendedores de periódicos y revistas en puestos de la vía pública son trabajadores autónomos, tal como lo establece la legislación original, pero han enfrentado intentos de reformas dirigidas a tipificarlos como comerciantes, quedando así fuera del ámbito laboral, y a sujetarse de forma creciente a la estrategia de los distribuidores y editores.

También señalan que en un segmento del oficio existe ocultamiento de relaciones laborales de dependencia, como resultado de la desvirtuación del régimen original por nuevos titulares de paradas, que no atienden el puesto sino que contratan a otros, sin registrarlos.

3. Entre los mensajeros y fileteros existe una tendencia a que sus empleadores les pidan ingresar al régimen de monotributo, como confirmación de que no son dependientes. Ello se aprecia también entre los nuevos puesteros de periódicos.

4. Los tres colectivos mencionados en el punto 1 tienen como estrategia el reconocimiento de su condición de dependientes del empleador principal, lo que requiere enfrentar a las situaciones de simulación. Por el contrario, los puesteros se identifican a sí mismos como verdaderos trabajadores autónomos, aunque reconociendo elementos de interdependencia.

5. En todos los casos se encuentran, en opinión de los entrevistados, contradicciones y conflictos intrasindicales por la representación de los trabajadores.

6. Las organizaciones sindicales representativas de los puesteros y motoqueros no han alcanzado registro (en el primer caso) y personería gremial (en el segundo), a pesar de intentarlo desde hace años. Respecto de los motosierristas, el sindicato ha reformado el estatuto para encuadrarlos, habiendo conseguido un estatus informal con la empresa. Respecto de los fileteros, se encuentra en trámite su reciente pedido de registro.

Respecto de los trámites de registro, la ODS/CTA considera que, en las situaciones analizadas, se ponen en evidencia los problemas derivados de la interpretación restringida que se hace en Argentina de los derechos reconocidos por la Ley de Asociaciones Profesionales, problema que alcanza a muchas otras organizaciones. Concretamente, el Decreto 467/1988 (y otras resoluciones) consideran que a los fines de esta ley, trabajador es quien desempeña una actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla, es decir, sólo se atiende a situaciones de trabajo en relación de dependencia. Adicionalmente, se piden requisitos en materia de registro fiscal-previsional que no son alcanzables por trabajadores que han quedado registrados como monotributistas, por su condición real o falsa de autónomos.

7. Los tres colectivos mencionados en el punto 1 presentan el potencial de recurrir a la Recomendación 198, en cuanto a la determinación de la relación de trabajo. Sería también la situación de los puesteros, si volvieran los proyectos de reforma.

I.2.3 Análisis por colectivo

1. Motosierristas

Los responsables por el SEOP fueron Lorenzo Barrientos, Secretario General y Héctor Careaga, Secretario Adjunto

Descripción general

En la localidad de Puerto Esperanza, Provincia de Misiones, se

ubica la principal empresa productora de pasta celulósica y de papel, desde el año 1996, propiedad de una multinacional. Tiene una gran reserva forestal (equivalente al 6% del territorio total de la provincia), así como otras unidades (puerto propio, aserraderos, producción de resinas y de tableros aglomerados y aserraderos).

Por ello, su planta de personal combina distintas funciones y tiene características diferentes (permanente, contratado, tercerizado).

Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social

Al momento de realizarse la encuesta, el empleo vinculado a la empresa era un total de 1,700, combinando con:

- 380 trabajadores de planta, repartidos entre 350 efectivos y 30 contratados. A su vez, de ese total, la mayor parte se dedicaba a la producción de pasta, y el resto a la manufactura de papel y al trabajo en el puerto. Los contratados eran supervisores, ingenieros y personal administrativo.
- 600 motosierristas.
- otros 700 tercerizados, en relación a las plantaciones, fumigaciones y mantenimiento.

Antes del cambio de propiedad de la empresa, los trabajadores permanentes eran 800 pero, a partir de entonces, se inició una política de tercerización dentro de la fábrica, sobre la base de retiros voluntarios y despidos.

Los trabajadores motosierristas conforman el eslabón más débil de la cadena productiva de la industria del papel. La mayor parte son jóvenes, entre 20 y 30 años, muchos de ellos son hijos de los antiguos hacheros (“mensú”, en guaraní).

Todos dependen de subcontratistas, un total de 30, aunque 5 son los principales. El sistema de trabajo mayormente empleado consiste en acumular, en un mismo trabajador, las tareas de corte, fragmentación y apilamiento de los cortes extraídos de los árboles, con una exigencia de producción cuyo mínimo está establecido en

100 unidades por día. Los pasan a buscar por sus casas en camiones, para llevarlos al monte. Viven en campamentos con escasa agua potable.

Los accidentes de trabajo son frecuentes, por la falta de respeto a las mínimas condiciones de seguridad. Muchas de las patologías relacionadas con las tareas que desarrollan son rechazadas, bajo el pretexto de considerarlas contingencias no vinculadas al trabajo. De igual modo, se han registrado discapacidades parciales permanentes, generadas por el desgaste producido por la organización del proceso de trabajo, que han quedado sin adecuada cobertura médico-farmacéutica ni reparación patrimonial alguna.

El trabajo que desarrollan está regulado por el Régimen del Trabajo Agrario (ley 22.248), que dispone menores estándares de protección que la Ley de Contrato de Trabajo. Por ello, su encuadramiento corresponde a UATRE (Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores).

Tiempo de trabajo. En la práctica, las empresas han prolongado la jornada ofreciendo pagos adicionales al nivel básico de convenio, hasta llegar a las 12 o 14 horas en total.

Remuneración y pago. El salario bruto de los motosierristas ha sido del equivalente de 450 dólares mensuales, lo cual en ocasiones se complementa con los adicionales, por antigüedad y premios. Se efectúan descuentos mensuales por las herramientas de trabajo empleadas (gas oil y repuestos para la motosierra, zapatos y pantalones).

Seguridad social. Solo tienen la cobertura limitada que otorga el régimen de enfermedades inculpables (no vinculadas al trabajo).

Acción sindical

La organización colectiva de los trabajadores que prestan tareas para la empresa tiene su eje en los trabajadores de “planta”, organizados en el SOEP, sindicato de empresa creado en el año 1989, con personería gremial. Por entonces, era parte de la Federación

Nacional, pero en el año 1992 se retiró. En el año 2006 se afilió a la CTA, integrándose en la Federación de Trabajadores de la Industria Argentina (FeTIA).

El sindicato ha estado activo en relación con el cumplimiento de los acuerdos convencionales (alcanzándose su revisión en el año 2002), y con la cuestión medioambiental, por el perjuicio que ocasiona a las extensas plantaciones de pinos (el “desierto verde”), ya que, al no ser parte del ecosistema del lugar, la forestación no autóctona tiende a extinguir otras especies y alterar así el ecosistema del lugar. En particular, se han denunciado distorsiones, tanto en la elaboración de las evaluaciones medioambientales, como en la inspección que controla la tala de árboles.

En el año 2004 se inició una estrategia focalizada en los motosierristas, aprobando un cambio estatutario al efecto de integrarlos, que los ha llevado a participar en asambleas y alcanzar la función de delegados. Al mismo tiempo, ha pedido a la empresa que incorpore a estos trabajadores al convenio colectivo de la empresa.

Al respecto, el sindicato ha destacado lo que considera una relación directa entre los subcontratistas y la empresa principal, señalando que el monte donde trabajan es propiedad de la empresa, configurando un “establecimiento” en los términos de la Ley de Contratos de Trabajo. Asimismo, indica que varios subcontratistas tienen la sede incluso dentro de la empresa, y sus titulares son empleados de ésta. La empresa es también dueña de la maquinaria. Una huelga que se prolongó durante casi diez meses (en 2006/2007), llevó a suspensiones y despidos de 120 trabajadores, por parte de las empresas subcontratistas. Hubo intervenciones de la justicia local y de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), que fueron relativamente positivas. Finalmente, la empresa modificó su estrategia y comenzó a reconocer en los hechos, aunque no formalmente, tanto su vinculación real con los trabajadores como la representatividad efectiva que sobre ellos ejerce el SOEP.

2. Fileteros de pescado

Los responsables fueron Roberto Villaola, Activista del Sector y Julio Hikkilo, Representante Legal de los

Fileteros y Dirigente de la CTA en Mar del Plata

Descripción general

La industria de la pesca en Mar del Plata declara una facturación de 500 millones de dólares anuales, a través de 50 empresas, de las cuales 10 controlan la actividad.

La actividad pesquera portuaria se despliega a partir de tres tipos de barcos: los “costeros”, (o “lanchitas amarillas”), que hace capturas variadas; los “fresqueros”, que salen a pescar, generalmente una semana, que traen a procesar al puerto; y los “factorías” (o “congeladores”), que capturan y procesan en alta mar (fuera de las 200 millas permitidas), sin pasar por tierra, y son generalmente extranjeros.

Este sector productivo siempre se ha caracterizado por pésimas condiciones de trabajo y seguridad laboral, registrándose denuncias desde los años cuarenta. A mediados de los años sesenta hubo conflictos motivados en la práctica frecuente de contratar a trabajadores sólo para la zafra, a quienes se los encerraba en los lugares de trabajo, en situación de trabajo forzoso. Esto fue preparando el terreno para que finalmente el sector empresario aceptara, en el año 1972, la primera paritaria, y la firma de un convenio colectivo (en el año 1975) que establece un salario mínimo y garantía horaria ante veda o falta de pesca. De esta época es la creación del Sindicato de Obreros de la Industria del Pescado (SOIP), actualmente con 7,000 afiliados.

A comienzos de los años noventa, algunos empresarios comenzaron a utilizar la figura jurídico societaria de las cooperativas, a fin de eludir cargas impositivas, aportes sociales para los trabajadores, y pago de indemnizaciones por cese de la relación de trabajo en las temporadas en que disminuye la actividad. Asimismo, por esta vía, a través de la supuesta calidad de socio del trabajador, se deslaboraliza esa relación y se obstaculiza la organización colectiva.

En el año 2007, un nuevo convenio colectivo ha adoptado el esquema Pyme, admitiendo cambios hacia la baja de las condiciones del convenio del sector.

De acuerdo a los fileteros, la industria también desarrolla una política basada en la búsqueda de rentabilidades extraordinarias, que ocasiona un modelo productivo no sustentable de depredación de la riqueza ictícola: tradicionalmente, en algunos períodos del año la captura merma, por razones biológicas, pero en los últimos años esta situación se está extendiendo a lapsos mayores, como resultado de problemas en la reproducción de las especies: ya que se filetean crías de especies que no alcanzan su madurez ni su edad de reproducción, con peligros de extinción.

Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social

La actividad ha ocupado tradicionalmente entre 12,000 ó 13,000 trabajadores, sumando las distintas especialidades (fileteros, peones, envasadores, cocheros, y camaristas), reducida en los últimos años a 10,000, como resultado principalmente del mayor peso que han adquirido los buques factorías. Este predominio se implantó de hecho y contrariando la ley 24922 que regula el Régimen Federal de Pesca, que prioriza la cantidad de mano de obra nacional ocupada, y establece que la mayor parte del pescado debe ser traído a tierra.

De esa cantidad de trabajadores, sólo el 20%, tiene situación laboral regularizada y cobertura sindical. En particular, los fileteros están encuadrados legalmente como miembros de pequeñas cooperativas que están generalmente en la órbita del frigorífico, que es el dueño de la materia prima, por lo que su condición jurídica es la de socio. La titular de la producción es la cooperativa, disponiendo de una matrícula (“la chapa”) que se alquila sin restricciones, al grado de que uno de los empresarios tiene 52 en total. Esta matrícula es legal, pero no la práctica cooperativista, que hace una aplicación formal de la ley, encubriendo la verdadera relación de dependencia con las empresas del pescado.

En este esquema, los trabajadores reciben instrucciones del supervisor o capataz y, al ingresar a la cooperativa, deben firmar un recibo en blanco, donde el firmante asume la responsabilidad por cualquier accidente de trabajo o enfermedad profesional, y que se utiliza en caso de que el trabajador deba renunciar a su

calidad de “socio”. Se despide con un telegrama no laboral, sino de exclusión, señalando que el trabajador/socio es considerado una persona “indeseable”, o “no grata”, para luego colocarlo en una “lista negra”, distribuida entre todas las empresas, a partir de lo cual hay que cambiar de oficio.

En materia de condiciones de trabajo, el uso del hielo produce que las tareas se realicen a temperaturas de seis grados bajo cero, y provoca un alto grado de siniestralidad laboral, caracterizado fundamentalmente por accidente de cortes de manos y congelamientos y el trabajador resiente su sistema óseo y articular. Algunos lugares de trabajo están cerrados con puertas de barrotes y candados. Los informes sobre condiciones de trabajo suelen ser alterados con la finalidad de cumplir con los protocolos reglamentarios de seguridad y salud laboral.

Tiempo de trabajo. El trabajador debe estar a disposición de su empleador entre las 20 horas y 21 horas, para lo cual tiene que conectarse a una radio de frecuencia modulada, desde donde lo pueden convocar. La jornada se extiende generalmente hasta las 4 de mañana, aunque puede ser de sólo dos horas. En período de zafra, el trabajo suele extenderse hasta más de quince horas. El sistema de trabajo incluye sábados y domingos.

Remuneración y pago. El ingreso es muy inestable, dependiendo de la marcha de la actividad. En los períodos de pesca baja, los ingresos están por debajo del salario mínimo vital y móvil y de las escalas salariales previstas por el convenio. Se paga de distintas formas, generalmente por semana o quincena. Los cuchillos, tabla de cortar y delantal deben ser comprados por el fileteador o la cooperativa se los descuenta de los pagos. La no aplicación del convenio implica también el no reconocimiento de la “garantía horaria” que asegura a los trabajadores ingresos mínimos con independencia del tiempo real trabajado.

Seguridad social. El no reconocimiento de la relación laboral impide a los fileteros tener aportes jubilatorios, obra social, o aseguramiento de riesgos del trabajo. En algunos casos la cooperativa contrata un seguro a los fines de tener cobertura

por accidentes de trabajo pero que, por ser de naturaleza jurídica distintas, disponen prestaciones menores que las previstas por el régimen general. La cooperativa se encarga de tramitar un monotributo. Posteriormente, ni el trabajador ni la empresa pagan las mensualidades, aunque en a veces la empresa retiene la cuota del trabajador.

Acción sindical

Originalmente, los fileteros afiliados a CTA centraban su estrategia organizativa en influir sobre el sindicato tradicional, habiendo creado (en el año 2006), la Unión de Trabajadores del Pescado y Afines (UTRAPE). Posteriormente, en el año 2009, fundaron el ya mencionado SITRAPE, presentando un pedido de registro.

En este marco, los fileteros no gozan de sus derechos de sindicación y negociación colectiva, con acciones que son “de hecho” y no al amparo de la norma específica. En el año 2007, 700 trabajadores de siete cooperativas comenzaron un conflicto, exigiendo principalmente la mejora en sus condiciones de trabajo y la correcta registración laboral. El reclamo y la acción colectiva se fueron generalizando hasta involucrar la participación activa de 3,700 trabajadores. Las medidas de fuerza se complementaron con una asamblea permanente en la zona del puerto, que significó un bloqueo de hecho a los accesos a la estación marítima durante 15 días, lo que llevó a la acumulación de casi 2,500 toneladas de pescado, la pérdida, según los empresarios, de 8 millones de dólares.

Finalmente, se alcanzó un acuerdo, en la sede del Ministerio de Trabajo, consistente en el pago de una suma como garantía horaria, el reconocimiento de la vigencia y aplicabilidad del convenio y la creación de una “mesa del diálogo”, cuya misión era, en 180 días, de analizar y resolver la situación laboral de los trabajadores, y la incorporación de los despedidos. Durante ese lapso, el conflicto se reactivó, ante medidas represivas, que incluyen 700 despidos en la empresa principal. Vencido el plazo, no se alcanzaron los resultados previstos, limitados a algunos beneficios en materia de seguridad social, otorgados por la cartera laboral.

3. Vendedores de diarios y revistas en puestos

Los responsables por el SAVyRA fueron Enrique Bordoni, Secretario General y Fabián Dovitto, Secretario Gremial. También se han incorporado contenidos de un informe del sindicato presentado en el año 2005 a la OIT, la publicación periódica (“El canillita de SAVyRA”), y de una nota del periódico CTA (“El gorrión del barrio”, agosto 2009).

Descripción general

El régimen de trabajo de distribución y venta de diarios y revistas data del año 1945 (Decreto 24095, recogido en la ley 12921 del año siguiente hasta 1948 en que se incorporaron otras normas reglamentarias), dirigido a un desarrollo armónico de esta actividad de comercialización, regulando una situación de hecho preexistente, a la que el Estado reconocía su particular naturaleza y trascendencia social. El área laboral del gobierno era la autoridad de aplicación.

En este esquema participaban tres actores, los editores, los distribuidores y los vendedores (“canillitas”). Los distribuidores podían constituir sociedades de hecho o cooperativas. Los vendedores eran considerados trabajadores autónomos, aunque interdependientes con los editores (de los que recibía las publicaciones en consignación), y distribuidores (que entregaban las publicaciones entre los puesteros que no podían recogerlos directamente en la playa).

Se creaba una comisión con igualdad de representación entre las tres partes, para lo cual se formó la Federación de Vendedores de Diarios y Revistas (con eje en el SIVENDIA, Sindicato de Vendedores de Diarios y Revistas de la Capital Federal y Gran Buenos Aires) y la SDDRA (Sociedad de Distribuidores de Diarios, Revistas y Afines), recibiendo ambas la personería. El sindicato tenía también a su cargo un registro de los puestos, que derivaba a la cartera laboral.

A los vendedores se les otorgaba permiso de trabajo en la “parada”,

que eran intransferibles, salvo a familiares o terceros propuestos por el titular. Al mismo tiempo, para controlar el monopolio de la actividad, se prohibía a los otros dos actores ser titulares de las paradas. Se le daba a la actividad una perspectiva de servicio público, garantizando la apertura del puesto durante prácticamente todo el año (excepto cuatro días). Se garantizaba también el porcentaje de ventas, el régimen de devolución, horarios de entrada y salida, y el derecho a la jubilación.

En los años cincuenta se estableció también un mercado de revistas, como sociedad entre el sindicato, los editores y distribuidores, que operaba mediante un registro del sindicato, con derecho a un carnet.

Entre los años sesenta y ochenta se incorporan cambios al régimen: la eximición de todo tributo a la actividad; la figura del “ayudante socio”, para facilitar un doble turno; el “Día del Canillita” (7 de noviembre), que implicaba un día franco (aunque con los años editores y distribuidores resistieron esta medida) un registro estatal, siempre con la colaboración del sindicato, a partir del cual se entregaba una credencial (“la plástica”); la autorización para utilizar espacios públicos del ferrocarril.

En los años ochenta comenzó a desarrollarse una explícita compraventa mediante avisos, con la aceptación por parte de la Federación. Asimismo, comenzaron a prepararse reformas desreguladoras del régimen original, que no se concretaron hasta los inicios de la siguiente década, cuando desde la cartera económica (Decreto 2284/91, ratificada por ley 24307) se incluyó a los vendedores y distribuidores en un amplio programa desregulador del comercio de bienes y servicios, para eliminar todas las restricciones a la oferta derivada de la intervención estatal, reconociendo el derecho de otros interesados, en un régimen de libre competencia. Se argumentaba que las restricciones a la transferencia de la titularidad de parada y líneas de distribución llevaban a un monopolio, el cual afectaba el ejercicio del derecho de propiedad sobre las inversiones en el sector. Se consideraba que las jurisdicciones locales debían ser competentes para asignar los espacios del dominio público estatal, afectados para la venta de diarios y revistas, y establecer los requisitos para

la habilitación de los locales destinados a tales fines. Al mismo tiempo, se pretendía autorizar todo tipo de emprendimientos para la venta de periódicos (shopping centers, supermercados, estaciones de servicios, kioscos de venta de golosinas).

La cartera laboral resistió esta medida al año siguiente, manifestando que se mantenía vigente la ley original y su propia condición de autoridad de aplicación. La Secretaría de Industria y Comercio aceptó la no aplicabilidad de la medida. El Ministerio de Trabajo creó también (en el año 1996) una estructura interna encargada del tema (Decreto 1076/96).

A fines de esa misma década, el área económica insistió con el enfoque anterior (Resolución 416/99), considerando que la reforma sólo se había desarrollado en algunas jurisdicciones, y reafirmando su interpretación de que la ley original estaba derogada, y con ello la distribución y venta deben considerarse una verdadera actividad comercial, regida por el código respectivo, al no existir una relación de trabajo en los términos de la Ley de Contratos de Trabajo. En este esquema, el área económica pasaba a ser la autoridad de aplicación.

A principios de la siguiente década volvieron a plantearse nuevas regulaciones (Decreto 1025/00 y Resolución 434/01 del área laboral) las cuales, reconociendo la vigencia de la ley original y el papel del Ministerio de Trabajo, y dejando al Ministerio de Economía como participante (desde el área de Defensa de la Competencia y del Consumidor), se creaba un nuevo registro nacional de vendedores y distribuidores, se avanzaba sobre aspectos tradicionales de la actividad de los vendedores, incluyendo la estabilidad de parada bajo una forma no relacionada con la estabilidad plena en el sentido y alcance dado hasta el momento, y se incorporaban nuevas causales de cancelación, así como la autorización al editor de suspender al distribuidor y a éste al vendedor, llegándose a la exclusión definitiva.

El enfoque reformista de la actividad fue apoyado por las asociaciones de editores de diarios y revistas, y resistido por las organizaciones de vendedores y distribuidores mediante recursos de amparo que las impugnaban, logrando que se catalogara a estas normas de nulas

e inconstitucionales. Los vendedores también realizaron un paro y recogieron un millón de firmas entre la población.

Más adelante, en el año 2005, el Ministerio de Trabajo continuó con la estrategia restrictiva, planteando un reempadronamiento de los vendedores en el registro, retomando el funcionamiento de la comisión representativa de todos los sectores, en dirección a la creación de una paritaria con características cercanas a las de otras actividades. También se mantenía el criterio de renovación del permiso de parada cada cinco años, vinculado a una evaluación. En esta etapa, el sindicato y, en general, muchos de los vendedores, no aceptaron estas reglas, dejando en suspenso su desarrollo.

Finalmente, en el año 2009, el gobierno hizo un gesto positivo hacia los vendedores, volviendo a la estabilidad de parada indefinida, y oficializando el Día del Canillita, para que volviera a ser un día franco.

De todas formas, el sindicato considera la reforma desreguladora, aunque sin legalidad, y ha alcanzado algunos de sus objetivos generales, en la medida que se ha extendido la práctica de compra-venta de puestos, que lleva a que las paradas sean manejadas de otra manera (ver más adelante), que se hayan reducido los márgenes de venta (con la diferencia repartida entre editores y distribuidores), y que el negocio se ha concentrado, al reducirse el número de puestos (de 12,000 a 8,000 en la Capital, en pocos años), como resultado de la presión de editores y distribuidores sobre los puesteros, a través del sistema de facturación. Otro elemento que afecta al sector desde comienzos de la década pasada es la suscripción directa por parte de los periódicos, con lo que el reparto se efectúa mayoritariamente por otros distribuidores, con recorridos especiales.

Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social

En el segmento de los puestos que pasaron a nuevos titulares, lo habitual es la existencia de trabajo asalariado en condición no registrada, incluyendo la utilización de la figura del “ayudante-socio”. La justicia laboral ha tendido a reconocer que la parada es

una verdadera empresa, cuyo titular es un empresario al que cabe atribuirle el papel de empleador de estos trabajadores.

Tiempo de trabajo. Existe obligación de abrir el puesto durante todo el año, excepto cinco días de licencia.

Remuneración y pago. Los precios son fijados por las editoriales. El ingreso establecido es 32% del valor de tapa de los periódicos, en descenso respecto a épocas anteriores (40%), (con las revistas el proceso ha sido similar, con un ingreso de 33% reducido a 20-25%). El puestero abona el 67% restante del precio de tapa al día siguiente de la venta, por lo que financia el desfasaje temporal. Otra modalidad es abonar en una cuenta bancaria, con talones.

Seguridad social. Habitualmente, el puestero ha estado afiliado al régimen específico para trabajadores independientes. En los últimos años, los nuevos puesteros tienden a afiliarse al monotributo.

Acción sindical

El proyecto de un nuevo sindicato en el sector comenzó en los primeros años noventa, concretándose en el año 1993, directamente en el marco de la CTA recién fundada. Se buscaba construir una alternativa a la estructura sindical tradicional, por considerar que ha sido demasiado pasiva en relación a los intentos de desregulación, además de que en el año 1984 la conducción se había renovado mediante un acto eleccionario irregular.

En este contexto, desde el comienzo de su existencia, ha pedido registro sindical, el que no les ha sido otorgado. Tiene 300 socios y se considera un gremio atípico, en que los afiliados son autónomos, aunque reconociendo una relación de "interdependencia" con los editores y distribuidores.

Su principal estrategia es defender la vigencia de la ley original, considerando que la actividad es un servicio público social, y colabora con la libertad de prensa. Ello ha llevado a rechazar

el reempadronamiento (aunque está a favor de un blanqueo encuadrado en la ley original), así a la creación de una paritaria que modifique la norma tradicional. También se plantea la necesidad de que el sector de distribuidores reduzca su influencia, considerando incluso que convendría su desaparición.

4. Mensajeros

El responsable por SiMECA fue Luciano Schilacchi, Secretario Gremial

Descripción general

Esta modalidad del transporte a cargo de agencias (“motoqueros”) se ha extendido fuertemente en Argentina, como parte de las reformas al régimen de correos, aplicada a una variedad de rubros, incluyendo la venta delivery.

El sindicato ubica como un punto de partida de este oficio los primeros años noventa, cuando trabajadores encuadrados en el retiro voluntario utilizaban los recursos en la compra de un taxi/remise y motos para sus el trabajo de sus hijos.

Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social

Las agencias apenas registran a sus trabajadores. Los pocos que consiguen ser blanqueados figuran como empleados de comercio o vendedores, ya que la actividad del mensajero no existe como categoría legal. Se desconoce toda relación laboral en caso de accidentes de trabajo.

También se ha comprobado la existencia de tercerización mediante agencias vinculadas directamente a una empresa que necesita un sistema de transporte.

Todo el trabajo está basado en las instrucciones de la empresa. Se practica un fuerte control a través del handy.

En caso de conflictos o discusiones, la agencia reduce los viajes y

coloca el nombre y la foto del trabajador en una “lista negra” por Internet, para el uso de otras agencias. Si el cliente se queja (por ejemplo porque la pizza está fría) no se contabiliza el trabajo para el mensajero.

La bicicleta o la moto son del mensajero, y se hace cargo de todos los gastos. Pocas agencias proporcionan uniformes. En ocasiones, la agencia retiene el documento personal del trabajador, como paso previo a su contratación.

Los motoqueros tienen entre 20 y 30 años, existiendo una clara tendencia a retirarse a esa edad, por dolores de espalda, ojos, pérdida de audición. La moto afecta los riñones, las rodillas, y la presión del aire sobre los ojos desgasta aunque se use casco y lentes. Son también frecuentes los accidentes de tránsito, algunos de los cuales incluso han provocado la muerte o problemas físicos duraderos. El sindicato calcula que se produce una muerte semanal.

Tiempo de trabajo. La jornada es de diez horas, entre 9 a 19 horas. Se trabaja los sábados, aunque una jornada menor.

Remuneración y pago. Generalmente, el ingreso del motoquero es liquidado inmediatamente de realizado el trabajo, asignando un porcentaje de la venta. Un elemento de referencia es el básico de convenio del sector comercio. No existen premios.

Seguridad social. Ha sido usual durante mucho tiempo que las agencias obliguen a los motoqueros a registrarse como monotributistas, pero últimamente han insistido menos, ya que los motoqueros no efectúan los pagos y entonces se mantiene la situación de ilegalidad.

Acción sindical

En el año 2000, fue creado el SIMECA, de forma espontánea, por media docena de motoqueros, en una esquina del centro. Obtuvo inscripción en el año 2005 y, al poco tiempo, se incorporó a la CTA. Agrupa principalmente a mensajeros y cadetes, pero también se ha extendido al personal de agencias (telefonistas y

administrativos). Si bien su área de actividad básica es la Capital Federal, ha estado abierto a la incorporación de trabajadores de otras ciudades (Salta, Jujuy).

Al momento de realizarse la encuesta, el sindicato tenía 1,200 afiliados, de los cuales el 5% están registrados.

Un problema que el sindicato señala es que sus acciones han quedado vinculadas, para la opinión pública, con el auge de los asaltos con utilización de motos (los denominados “motochorros”), que ha llevado a acciones de la Dirección General de Administración de Infracciones (DAI) a la multiplicación de retenes y controles policiales, con frecuentes secuestros de motos y multiplicación de las multas, lo que ha afectado su trabajo.

Para el público, los motoqueros se hicieron conocidos en diciembre del año 2001 cuando sucedieron las revueltas sociales en Buenos Aires, al auxiliar a los heridos en la Plaza de Mayo, acercar agua a los que se ahogaban con los gases lacrimógenos, buscar ambulancias, alejar a la gente de los golpes de la policía. En la protesta de repudio por los asesinatos, fueron perseguidos por autos y motos de la policía, con el resultado de cinco heridos. Después, empezaron a ser invitados a abrir sus manifestaciones, especialmente las marchas piqueteras, las estudiantiles o de derechos humanos.

Esta situación favoreció que, en los primeros años, se consiguiera la mencionada inscripción gremial, una rebaja del peaje del 50% en las autopistas 25 de Mayo y Perito Moreno, la libre circulación en el microcentro, con espacios de estacionamiento demarcados, y que el 20 de diciembre sea considerado por la Ciudad de Buenos Aires, como el Día del Mensajero, en alusión a los episodios antes mencionados. Los principales objetivos del sindicato han sido el blanqueo laboral, mayor prevención de accidentes (utilizando la consigna “basta de mensajeros muertos”), y una recomposición en las tarifas (con un valor atado al precio de la nafta). Además, ha tenido otros proyectos como la organización de un comedor, un taller de motos y bicicletas y una mutual con obra social y farmacia.

Su otra reivindicación básica, la obtención de la personería gremial no ha tenido éxito, aunque se ha otorgado a otro sindicato constituido con posterioridad, en un trámite irregular.

II. EJERCICIO DE DETERMINACIÓN DE INDICADORES PARA EL USO DE LA RECOMENDACION 198 DE LA OIT SOBRE RELACION DE TRABAJO

Pablo Topet
Rodolfo Capón Filas
Guillermo Gianibelli
Alvaro Orsatti

A mediados de los años noventa, la OIT comenzó lo que consideraba “un intento de contrarrestar una tendencia creciente a sustituir el contrato de trabajo por contratos de otra naturaleza, con miras a evadir la protección que dispensa el Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo” (Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, 1995).

En esta dirección, la OIT propuso un convenio sobre trabajo en régimen de subcontratación, en cuanto esté desempeñado por una persona para una empresa usuaria, a través de un subcontratista o intermediario, en virtud de un acuerdo contractual distinto de un contrato de trabajo, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas con respecto a dicha empresa.

En el diagnóstico se destacaba el vacío de legalidad que resulta de la utilización de esta forma, frecuentemente basada en los contratos ficticios, con lo que se produce una evasión de la relación empleado-empendedor, y la atomización de los espacios de acción organizativos sindicales resultantes.

El objetivo era que estas formas laborales no se utilizaran con la finalidad de negar derechos o de eludir el cumplimiento de obligaciones previstas por la legislación laboral o de la seguridad social. A este efecto, los subcontratistas deberían registrarse ante la autoridad competente u obtener una autorización de ella, demostrando su viabilidad y ca-

pacidad de cumplir con las obligaciones hacia los trabajadores; asumir, de forma repartida solidariamente con el intermediario y la empresa usuaria, la responsabilidad de cumplir las obligaciones contraídas para con estos trabajadores. En particular, una protección adecuada en cuanto a prevención de accidentes y daños para la salud, pago de servicios, cotización de seguridad social, negociación colectiva, tiempo de trabajo, discriminación y sindicación.

La aprobación del convenio se frustró por la negativa del sector de empleadores y varios gobiernos. Entre los años 1998 y 2003, la OIT avanzó en una estrategia centrada en un enfoque más general sobre los trabajadores necesitados de protección. Finalmente, la 95° Conferencia (en el año 2006) aprobó la recomendación 198 sobre la relación de trabajo, en una votación dividida que demuestra el grado de debate que se mantiene alrededor de este tema.

El primer cuadro presenta una síntesis de los contenidos de la Recomendación.

El segundo cuadro presenta los resultados del ejercicio de identificación de indicadores de posible uso en relación a la Recomendación. Esta matriz fue elaborada partiendo de la base de contenidos de la propia Recomendación, incorporando otras formulaciones, algunas de las cuales también provienen de la OIT, en su análisis comparativo efectuado en el documento de base de apoyo al debate sobre la Recomendación.

El antecedente directo de este ejercicio es un informe de Adrián Goldín y Silvio Feldman para la OIT, elaborado en el contexto de la primera discusión ("Informe Argentino", 2000).

Cuadro 1. Síntesis sobre los contenidos de la Recomendación 198

<p>Marco general</p>	<ol style="list-style-type: none">1. La legislación laboral o de trabajo, así como los convenios colectivos, ofrecen protección vinculada a la existencia de una relación de trabajo entre un empleador y un empleado.2. Con ello, la legislación trata, entre otras cosas, de resolver lo que puede constituir una desigualdad entre las posiciones de negociación de las partes en una relación de trabajo.3. Existen dificultades para determinar la existencia de una relación de trabajo cuando:<ul style="list-style-type: none">- No resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas.- Hay insuficiencias o limitaciones en la legislación, en su interpretación o en su aplicación.4. También existen situaciones en que se ha intentado encubrir la relación de trabajo mediante acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica.<p>Se entiende que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, con lo que los trabajadores se ven privados de la protección a que tienen derecho.</p>5. Las dificultades para determinar la existencia de una relación de trabajo pueden crear graves problemas:<ul style="list-style-type: none">- A los trabajadores interesados.- A su entorno.- A la sociedad en general.
-----------------------------	--

<p>Recomendaciones generales</p>	<ol style="list-style-type: none"> 6. La legislación y su interpretación deberían ser compatibles con los objetivos del trabajo decente, lo que incluye resolver la incertidumbre acerca de la existencia de una relación de trabajo, de modo que se garantice una competencia leal y la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo. 7. La protección debería ser accesible a todos los interesados, en particular a los empleadores y trabajadores, y entre estos últimos a los vulnerables, proporcionándose acceso efectivo a procedimientos y mecanismos que sean expeditos, poco onerosos, justos y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo. 8. La protección efectiva y la prevención de abusos debería cubrir a trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre, en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, lo que incluye: <ul style="list-style-type: none"> – A las trabajadoras. – A los trabajadores más vulnerables. – A los jóvenes trabajadores. – A los trabajadores de edad. – A los trabajadores de la economía informal. – A los trabajadores migrantes. – A los trabajadores con discapacidades. 9. La protección debería basarse en leyes eficaces, efectivas y de amplio alcance: <ul style="list-style-type: none"> – Asegurándose su cumplimiento y aplicación efectiva. – Examinándola a intervalos apropiados y, de ser necesario, adaptándola y clarificándola en cuanto al ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo. 10. Las normas debieran aplicarse a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho. Para ello, los acuerdos debieran estipular a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén.
---	--

<p>No interferencia con otras relaciones</p>	<p>11. La política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo no debería interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales, velando al mismo tiempo por que las personas vinculadas por una relación de trabajo disfruten de la protección a que tienen derecho.</p>
<p>Autoridades competentes</p>	<p>12. La garantía de cumplimiento y la aplicación de la legislación relativa a la relación de trabajo, a través de los servicios de inspección del trabajo, en colaboración con la administración de la seguridad social y las autoridades fiscales.</p> <p>13. La solución de controversias sobre la existencia y las condiciones de una relación de trabajo debería ser competencia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los tribunales del trabajo. - Otros tribunales. - Instancias de arbitraje. <p>14. Debería:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supervisarse periódicamente los programas y dispositivos de control del cumplimiento. - Establecerse medidas eficaces destinadas a eliminar los incentivos que fomentan las relaciones de trabajo encubiertas. <p>15. Debería también promoverse el papel de la negociación colectiva y el diálogo social, entre otros, como medios para encontrar soluciones a las cuestiones relativas al ámbito de la relación de trabajo a escala nacional.</p> <p>16. Debería preverse una formación apropiada y adecuada sobre normas internacionales del trabajo pertinentes, derecho comparado y jurisprudencia para la judicatura, los árbitros, los mediadores, los inspectores del trabajo y otras personas encargadas de la solución de controversias y del cumplimiento de las leyes y normas nacionales en materia de trabajo.</p>

Asesoramiento y orientación	<p>17. La política nacional debería:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ofrecer orientación a las partes interesadas en el lugar de trabajo. – Proporcionar a los interesados, en particular a los empleadores y los trabajadores orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes.
Información e investigación	<p>18. Debería establecerse un mecanismo apropiado, o valerse de uno existente para:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Recopilar información y datos estadísticos. – Realizar estudios sobre los cambios registrados en la estructura y las modalidades de trabajo, a nivel nacional y sectorial. – Seguirse la evolución del mercado de trabajo y de la organización del trabajo.
Actores sociales	<p>19. La política nacional debería formularse y aplicarse en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.</p> <p>20. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberían:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Estar representadas en igualdad en el mecanismo de seguimiento de la evolución del mercado de trabajo y de la organización del trabajo. – Ser consultadas en el marco de este mecanismo, con la frecuencia necesaria y, cuando sea posible y útil, sobre la base de informes de expertos o estudios técnicos. <p>21. Los trabajadores y los empleadores deberían tener acceso efectivo a los tribunales y otras instancias de arbitraje.</p> <p>22. Una de las consultas a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadoras debiera referirse a qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes.</p>

Cuadro 2. Ejercicio sobre indicadores para uso de la Recomendación 198

I. Organización del trabajo

		Indicios y presunciones de dependencia	Indicios y presunciones de autonomía o Independencia
1	Órdenes e instrucciones por parte del dador del trabajo. Se refiere al cómo, cuándo y dónde se realiza el trabajo. Es manifestación de control y dirección.	Existen.	El desempeño es libre.
2	Fijación de precios de venta de los productos o servicios	Ajena.	Propia.
3	Posibilidad de contratar o subcontratar a otra empresa o persona para realizar la tarea.	Fundada en el reconocimiento del dador del trabajo sobre la base de una contratación por grupo o equipo.	Sin regulación derivada de la relación con el dador del trabajo.
4	Exclusividad del vínculo.	No pueden ejecutarse trabajos de la misma índole para otra persona o negocio de manera simultánea o en actividades concurrentes.	No existe exclusividad. También se ha propuesto la fórmula de presunción de independencia si ha trabajado para otra persona o negocio al menos 40 horas mensuales los últimos tres meses.

5	Lugar de ejecución del trabajo.	Indicado o aceptado por el dador del trabajo.	
6	Propiedad de la razón social.	Ajena.	Propia.
7	Propiedad de los medios de trabajo (herramientas, maquinaria, materiales, vehículos) de quien pide el trabajo.	Ajena.	Propia.
8	Riesgos económicos.	Ajenos. Incluye también la asunción del costo de rehacer un trabajo mal hecho o de inferior calidad.	Propios.
9	Seguros contra robo y accidentes.	Establecidos por el dador de trabajo.	Por propia decisión.
10	Asistencia a cursos.	Por pedido del dador de trabajo.	Por propia decisión.

II. Tiempo del trabajo

11	Duración del trabajo.	Indeterminada.	
12	Permanencia de la realización del trabajo.	Cierta continuidad.	
13	Horario.	Cumplimiento de un determinado horario para la ejecución del trabajo (o con arreglo a determinado número de horas por semana o mes).	
14	Disponibilidad para realizar todas las tareas comprendidas en el objeto de la relación de trabajo durante la jornada fija o las horas pactadas.	Requerida por el dador del trabajo.	

III. Remuneración y pagos

15	Importancia de los pagos en el total del ingreso del trabajador.	Es la única o principal fuente.	Es fuente secundaria.
16	Nivel del pago recibido.	Análogo al de otros trabajos dependientes de similar calificación.	Superior.
17	Tipo de pago.	Pago fijo o relativamente fijo y regular independientemente de las características de la prestación.	

18	Descanso semanal y vacaciones anuales.	Son remuneradas u objeto de un pago.	
19	Horas extraordinarias.	Reconocimiento en el pago.	
20	Gastos vinculados a la prestación (alimentos, vivienda, transporte).	Reconocimiento en el pago.	

III. NOTAS SOBRE LA RECOMENDACIÓN 198

Rodolfo Capón Filas

III.1 EL TRIPARTISMO COMO MÉTODO PARA DESCUBRIR Y PROTEGER LA RELACIÓN DE TRABAJO

Algunas empresas, para aligerar costos, utilizan diversas maneras de fraude, sobre todo clandestinizando total o parcialmente trabajadores, tercerizando servicios, conjugando un núcleo duro o central de trabajadores y una periferia abandonada a su suerte pero controlada desde el centro. Actualmente, nadie duda que los trabajadores independientes de la economía informal puedan ser funcionales al modelo de producción, porque las tareas que realizan integran el ritmo de producción.

Un “motoquero” que entrega un paquete al cliente de la empresa, poniendo no sólo su trabajo sino también el riesgo de la calle y la propiedad de la moto a su cargo, está ahorrando al empresario el costo del “mensajero” previsto en el convenio colectivo de trabajo.

Un médico que debe atender en el sanatorio en horarios determinados y está sometido a un control “difuso” (tantos pacientes por hora), que ha de regresar al centro de salud cuando es llamado por una urgencia, pero que factura como trabajador autónomo, aligera los costos del empresario de salud, quien se desliga de su descanso, de sus vacaciones, de sus riesgos de trabajo.

Un “contratado” de la Administración Pública que tarde o nunca es registrado en la “planta permanente”, alivia a la Administración de la carga de la antigüedad.

Que el Poder Judicial de la Nación, incluso el Fuero del Trabajo, sea sostenido en gran medida por “meritorios” a quienes ni siquiera se les paga el traslado desde sus domicilios a los tribunales, es el mejor ejemplo para demostrar que la situación fraudulenta ha alcanzado un grado tal que ya no tolera más silencios macro-sociales o dejar en manos de los tribunales resolver caso por caso.

La solución puede encontrarse a través del Tripartismo, como método para aplicar en nuestras realidades la Recomendación 198 de la OIT.

Líneas fundamentales de la Recomendación 198 de la OIT

1. La Recomendación reconoce la ausencia de definiciones normativas técnicamente claras para saber cuándo existe una relación de empleo, con lo cual en numerosas situaciones los trabajadores quedan sin la necesaria protección.

Esta situación aumenta en el caso de los migrantes, las trabajadoras, los jóvenes, las personas de mayor edad, los de la economía informal, los discapacitados.

2. En ese marco, la globalización muestra disparidades normativas entre los países, con lo cual la situación se agrava porque permite el dumping social.
3. Uno de los modos para solucionar el tema es aplicar lo que cierta doctrina laboral progresista en lo social denomina conjunto de indicios, entre ellos los siguientes:
 - 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 el trabajo implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo.
 - El hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador.
 - El hecho de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador.
 - El hecho de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros.

- El hecho que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales.
 - El hecho 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.
4. Propugna sancionar la presunción legal de la existencia de una relación de empleo.
 5. Propugna establecer mediante acuerdos bilaterales la protección de los trabajadores cuando se trasladan a otro país.
 6. Propugna la consulta con las entidades de empleadores y de trabajadores para establecer las pautas que definan la relación de empleo.
 7. Una vez logradas las mismas, tales entidades han de poder integrarse en el seguimiento de la evolución del mercado de trabajo y de la organización del trabajo.

Sentencias judiciales. Sobre todo la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha dictado muchas sentencias utilizando la técnica del “conjunto de indicios”, ya desde antes de la Recomendación 198. Puede consultarse, entre otras, "Peralta, Atilio Ramón c/ Panificación Argentina S.S. s/ despido", 04.04.2002.

Propuesta. Cabe que ahora se estructure un organismo tripartito para aplicar en nuestro país la Recomendación 198 de la OIT.

III.2 LA TÉCNICA “HAZ DE INDICIOS” PARA LA DETERMINACIÓN DEL ESTADO DE SUBORDINACIÓN

Desde el momento en que un trabajador tiene cierta autonomía en la ejecución de su trabajo, para caracterizar su contrato hay que comprobar si existen otros indicios que revelen su posible estado de subordinación. Esta es la técnica llamada “haz de indicios”, que se ha convertido en una característica común del derecho del trabajo.

Dicha técnica no consiste en verificar que todos los indicios se encuentran en la situación analizada, sino, por el contrario, en inducir de la unión de varios de ellos la existencia de un vínculo de subordinación. El contenido de este haz de indicios varía de un país a otro. Puede citarse un ejemplo (no exhaustivo) de los indicios:

- El interesado se compromete a ejecutar personalmente tareas futuras.
- En la práctica realiza el trabajo él mismo.
- Su compromiso supone una disponibilidad para realizar tareas futuras.
- La relación entre las partes tiene cierta permanencia.
- La relación de trabajo tiene cierta exclusividad.
- El interesado está sometido a órdenes o a un control de la otra parte en lo que se refiere al método, el lugar o el tiempo del trabajo.
- Los medios de trabajo son aportados por la otra parte.
- Los gastos profesionales están a cargo de la otra parte.
- El trabajo es remunerado.
- El trabajador está en una posición económica y social equivalente a la de un asalariado.

La sumisión técnica, a las órdenes de otro en la ejecución del trabajo, importa menos que el hecho de depender de otro para ganarse el sustento.

Por ello, una parte de la doctrina propone ampliar la noción de trabajo por cuenta ajena, para yugular las huidas del derecho del trabajo. Esta tesis ha sido defendida, en particular, por el profesor Rolf Wank, para quien la sumisión a órdenes ya no se puede considerar como elemento característico del asalariado. La necesidad de protección no está vinculada, según esta tesis, a esta sujeción, sino al hecho de depender económicamente de un solo empresario.

Esta dependencia económica podría estar caracterizada por los elementos siguientes:

- Trabajo realizado personalmente, sin ayuda.
- Trabajo realizado por cuenta de un solo empresario.
- Trabajo realizado básicamente sin capitales propios
- Trabajo integrado en una organización ajena.

Este planteamiento fue efectuado por la Sala VI Juzgado 55 de la Justicia Laboral, en su sentencia de abril 2002 sobre "Peralta Atilio Ramón c/Panificación Argentina SA s/despido" (autor RCF). El actor recorría los negocios ofreciendo los productos por los cuales se le realiza la demandada. Por esta razón la defensa planteó que era un mero transportador, un eventual chofer jubilado. Sin embargo, por el contrario, el fallo planteó que el demandado había clandestinado al trabajador.

Es decir, la empresa demandada, en vez de disponer de un régimen propio de comercialización, lo derivaba a terceros, supuestamente independientes. De ese modo, se liberaba de una serie de problemas laborales, provisionales, indemnizatorios. El producto “viajaba” desde la planta al cliente mediante esos terceros, quienes constituían un elemento importante en la cadena de producción.

Sentado ello, a partir de que las labores realizadas por el actor, incidían en la situación empresarial y comercial del demandado, comenzó a funcionar la presunción de RCT art. 23, que debe ser desvirtuada por el demandado. De no ser así, la relación laboral quedaba demostrada.

Un hecho importante era que el demandado no había demostrado que el actor comprara productos y los vendiera a su riesgo, ya que el informe producido por el perito contador no obtenía respaldo en los libros comerciales ni se podía corroborar a través de la operatoria comercial.

Además, el fallo consideraba que el hecho de que el actor dispusiera de libertad horaria mostraba una flexibilidad laboral favorable al trabajador, pero no una relación de causa civil o comercial.

