



“Trabajo informal: Precarización laboral de los recuperadores urbanos en C.A.B.A”

Tesista: Maiarota, Romina Soledad

Legajo: A0960006237-J1

Tutor: Dr. Emilio Elías Romualdi

Título a obtener: Abogado.

Facultad: Derecho y Ciencias Políticas

Sede: Centro.

Fecha de entrega: 25 de agosto 2023.

Teléfono: (011) 15-3294-3780

E-Mail: romiimaiarota@gmail.com

MAILS DE RESERVA

Romii Maiarota <romiimaiarota@gmail.com>

mié, 17 feb 2021, 19:18

para Marilina, emiliano.meza, Viviana

Buenas tardes Dra Miceli:

El presente mail es para solicitar la reserva de tesis a presentar en el corriente año.

Título: "Trabajo informal: Precarización laboral de los recuperadores urbanos en C.A.B.A"

Tutor: Dr. Romualdi Emilio

Aguardo confirmación.

Saludos.-

Miceli, Marilina <Marilina.Miceli@uai.edu.ar>

jue, 18 feb 2021, 10:29

para Emiliano, Viviana, mí

Tema registrado. Atte

Obtener Outlook para Android

From: Romii Maiarota <romiimaiarota@gmail.com>

Sent: Wednesday, February 17, 2021 7:18:50 PM

To: Miceli, Marilina <Marilina.Miceli@UAI.edu.ar>; Meza, Emiliano

Subject: Reserva de tesis

CARTA DE ACEPTACIÓN DE TUTORÍA

Buenos Aires, 04 de febrero de 2021

**Ref.: Aceptación Tutoría Trabajo Final
Universidad Abierta Interamericana
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

S/D

De mi mayor consideración,

Tengo el agrado de dirigirme a Uds. A fin de comunicar que con fecha 04 de febrero de 2021 he aceptado ser tutor de la alumna y tesista **Maia rota Romina Soledad DNI 31.438.460**, legajo **A0960006237-J1**, de la carrera de Derecho, de esta casa de altos estudios, cuyo tema es: **“Trabajo informal: Precarización laboral de los recuperadores urbanos en C.A.B.A”**

Saludo a Uds. Muy atentamente

A square box containing a handwritten signature in dark ink. The signature is stylized, with a large, sweeping 'E' and 'R' that are interconnected.

Emilio E Romualdi
13780048

AGRADECIMIENTOS:

A Dios por el regalo de la vida.

A mi padre quien fue mi primer maestro de derecho en la vida, y me sostiene la mano cuando me faltan las fuerzas, tus palabras y tu sonrisa nunca se apartaran de mi memoria, que brille para ti la luz que no tiene fin...

A mi esposo por acompañarme en este camino junto a mi hijo. Son la inspiración para superarme día a día y no rendirme ante los obstáculos.

A mi familia y a mi abuela que siempre creyeron que podía lograrlo.

A mi tutor Dr. Emilio Romualdi, por el gran privilegio que me ha otorgado de contar con su guía, su dedicación, su conocimiento y su valioso tiempo.

A mis amigos y colegas con quienes compartimos extensas horas de estudios y la pasión por el derecho.

A la recicladora de mi antiguo barrio de Almagro, quien me abrió las puertas a una realidad que permanecía oculta a mis ojos.

ÍNDICE

Introducción

Capítulo 1

- 1.1 El Derecho laboral en Argentina.
- 1.2 Concepto de Trabajo.
- 1.3 Fuentes Materiales y Formales.
- 1.4 Contrato de trabajo y libertad. Subordinación.
- 1.5 Contrato de trabajo por grupo o por equipos.

Capítulo 2

- 2.1 Precariedad laboral. Conceptos.
- 2.2 El trabajo de los recuperadores urbanos.
- 2.3 Planta de tratamiento de botellas de PET.
- 2.4 Planta de tratamiento integral de restos de obra.
- 2.5 Planta de procesamiento de residuos forestales.
- 2.6 Planta de tratamiento de residuos orgánicos

Capítulo 3

- 3.1 Concepto de Remuneración.
- 3.2 Remuneración de los recolectores urbanos.
- 3.3 Beneficios sociales otorgados a los recicladores.
- 3.4 Cooperativas intervinientes.

Capítulo 4

- 4.1 El Empleador.
- 4.2 El Estado como Empleador.
- 4.3 Contratos de servicios.
- 4.4 Prueba del Contrato de Trabajo.

Capítulo 5

5.1 Conclusiones

CICLO DE CONFERENCIAS “MAESTROS DEL DERECHO”

Inspirada en la exposición de “Introducción al Derecho Ambiental en la Argentina” Dra. Silvia Nonna (uai.edu.ar, 2014) en la cual aborda la importancia de los recursos naturales, la relación entre el hombre y la naturaleza, el concepto de ambiente, la evolución del derecho ambiental en Argentina y la Ley General de Ambiente (Ley 25.675). A continuación, se presenta una síntesis y algunos comentarios sobre los temas tratados:

La disertante resalta la relevancia de los recursos naturales para satisfacer las necesidades humanas, mencionando elementos como el aire, el agua, el suelo, la flora, la fauna y la energía. Se subraya que la naturaleza no es infinita y que los recursos deben ser utilizados de manera racional para garantizar su disponibilidad para las generaciones futuras. Se discute cómo el ser humano ha evolucionado de simplemente utilizar recursos a transformarlos en bienes culturales, generando residuos y afectando el ambiente. Se introduce el concepto de ambiente como un sistema complejo donde elementos naturales y culturales interactúan y se condicionan mutuamente. La letrada destaca la importancia del término "ambiente" en lugar de "medio ambiente". Se menciona la interacción entre factores sociales, económicos y políticos en la búsqueda del equilibrio entre el hombre y la naturaleza.

Se aborda el concepto de desarrollo sostenible como aquel que satisface las necesidades actuales sin comprometer las futuras. Se destaca el derecho al ambiente como fundamental y humano, enfatizando que es un deber protegerlo. La exponente describe la evolución del derecho ambiental en Argentina en cuatro etapas: regulación estática de los recursos naturales, tratamiento dinámico del ambiente, reforma constitucional con la inclusión del artículo 41 y la sanción de leyes de presupuestos mínimos para la protección ambiental. Se subraya la importancia de la Ley General de Ambiente (Ley 25.675) como un hito fundamental en la legislación ambiental argentina.

Comentarios:

El texto presenta una visión holística de la relación entre el hombre y la naturaleza, destacando la necesidad de un equilibrio sostenible. Aborda la evolución del derecho ambiental en Argentina y cómo se ha transformado para abordar de manera más integral los desafíos ambientales. La autora enfatiza la importancia de la educación ambiental y el acceso a la información en la promoción de una sociedad más consciente y comprometida con la protección del ambiente. La Ley General de Ambiente (Ley 25.675) se presenta como una pieza central en el marco legal argentino para la protección ambiental. Se resaltan aspectos como la definición de daño ambiental, el enfoque en la responsabilidad de recomponer y la competencia de los tribunales locales en casos ambientales. Se señala la necesidad de actualizar y coordinar las diversas normativas ambientales existentes para asegurar una gestión más efectiva y coherente.

En general, destaca la importancia de comprender y proteger el ambiente como un recurso esencial para la calidad de vida actual y futura. Además, resalta la relevancia de contar con una legislación sólida y actualizada para garantizar la sostenibilidad y la protección ambiental en Argentina.

PALABRAS CLAVES: AMBIENTE- DERECHO AMBIENTAL- PRESUPUESTOS MINIMOS- SUSTENTABILIDAD- RESIDUOS

INTRODUCCION:

A los residuos que se generan en casas, oficinas, comercios e industrias se los denominan R.S.U (residuos sólidos urbanos) y constituyen un grave problema en las ciudades, principalmente debido a que el espacio donde descartarlas se está agotando.

Definimos “reciclaje” al proceso, físico, químico o mecánico mediante el cual se somete a un producto ya utilizado, a un ciclo de tratamiento total o parcial, para obtener materia prima o un nuevo producto. Reciclar es reinsertar en el ciclo.

Los R.S.U se clasifican en secos y húmedos: los secos como vidrios, papeles, ropa, envases plásticos, pueden ser rehusados a diferencia de los húmedos que son orgánicos los cuales no se juntan para reciclar.

Qué hacer con estos residuos, es una de las mayores preocupaciones ambientales, ya que es difícil y costoso encontrar lugares donde desecharlos evitando la contaminación de los ambientes, la acumulación de basura en los suelos suele acarrear problemas en la población que los habita.

La Ciudad Autónoma de Buenos Aires se encuentra gestionando actualmente 7.500 toneladas de residuos por día. Dichos residuos son gestionados de diferente forma: los materiales reciclables que se recuperan en las campanas, contenedores verdes, puntos verdes y mediante el “puerta a puerta” son llevados a los Centros Verdes a fin de luego reintroducirlos a las diferentes industrias.

Por otro lado, los residuos húmedos dispuestos en los contenedores húmedos son llevados al Complejo Ambiental Norte III. Aproximadamente, 1.200 toneladas por día de dichos residuos son procesados mediante la planta de Tratamiento Mecánico Biológico y el resto es dispuesto directamente en relleno sanitario.

Por su parte, en las Plantas de Tratamiento de Residuos Orgánicos, de Forestales y de Obra se procesan más de 3.100 toneladas de residuos en total y cerca de 40 toneladas diarias de restos verdes son valorizados en los diferentes Centros de Compostaje que posee la Ciudad.

Además, la Dirección General de Reciclado y Economía Circular informa que la cantidad de residuos domiciliarios dispuestos en el Complejo Ambiental Norte III de la

Coordinación Ecológica Área Metropolitana Sociedad de Estado en el año 2020 fue de 2.236 toneladas diarias y en el año 2019 fue de 2.723 toneladas diarias.

En C.A.B.A el circuito más importante de recuperación diferenciada de residuos está a cargo de recuperadores urbanos.

El término “cartonero” surge en 2002, luego de la profunda crisis económica y social que vivió Argentina, y tiene relación con que el principal material de recolección que por aquel entonces era el cartón y el papel.

El trabajo de los recuperadores es promover la separación de los residuos en origen y recorrer los barrios recolectando los residuos reciclables, además logran una buena relación con los vecinos, logrando que la gente separe mejor los desechos desde sus casas.

La separación y clasificación de los desechos es el primer y principal eslabón en la cadena de reciclado. Los recuperadores urbanos realizan la actividad de recuperación de los materiales paralelamente al servicio de las empresas de barrido y limpieza, recorren la ciudad abriendo y cerrando bolsas de residuos que no tuvieron el proceso de separación.

Aproximadamente la mitad de los recuperadores urbanos le vende la materia prima a empresas recicladoras, el resto se organiza en cooperativas. Estas últimas nacen en 2001 en plena crisis económica. En un primer momento representaba la posibilidad de poder “comer de la basura”, luego trabajando en este mercado se comienza a descubrir las otras posibilidades, se descubre un mercado totalmente oculto: la industria del reciclaje, también vinculado al Estado.

La ley 992 (Ley de gestión de residuos sólidos urbanos) fue sancionada por unanimidad por la Legislatura de la Ciudad autónoma de Buenos Aires en fecha 12/12/2002 y reconoció el rol de los recuperadores incorporándolos en la etapa de recolección diferenciada del servicio público de higiene urbana.

Artículo 2º: “El Poder Ejecutivo incorpora a los recuperadores de residuos reciclables a la recolección diferenciada en el servicio de higiene urbana vigente”

Artículo 3º: “Lo dispuesto en el artículo anterior deberá efectuarse previendo el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- a. *Concebir una Gestión Integral de los Residuos Urbanos en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que permita la recuperación de materiales reciclables y reutilizables, y deje sin efecto, como disposición final, el entierro indiscriminado de los residuos en los rellenos sanitarios.*
- b. *Priorizar la asignación de zonas de trabajo, considerando la preexistencia de personas físicas, cooperativas y mutuales.*
- c. *Coordinar y promover con otras jurisdicciones y organismos oficiales, acciones de cooperación mutua, planes y procedimientos conjuntos que tiendan a optimizar y mejorar el fin de la presente Ley, generando procesos económicos que incluyan a los recuperadores.*
- d. *Diseñar un Plan de Preselección Domiciliaria de Residuos.*
- e. *Implementar una permanente campaña educativa, con la finalidad de concientizar a los habitantes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sobre los siguientes puntos:*
 1. *El impacto favorable que genera la actividad de recuperación y reciclado en su aspecto ambiental, social y económico.*
 2. *El beneficio que acarrea la separación de residuos en origen y/o previamente a su disposición final, facilitando de este modo el trabajo de los recuperadores y contribuyendo a la limpieza de la Ciudad y al cuidado del medio ambiente.”*

Actualmente el Gobierno de la Ciudad paga un “incentivo” en una cuenta social a aquellos recuperadores que se encuentran nucleados bajo las denominadas cooperativas de trabajo.

El material recuperado, supone un ahorro en años de lo que tardaría la basura en degradarse en los rellenos sanitarios. Gracias a esta tarea este material se reinserta en los sistemas productivos ahorrándole también a los rellenos sanitarios miles de toneladas de desechos.

Los recuperadores individuales, se enfrentan a las estafas por parte de las industrias que compran los materiales, siendo los más desprotegidos dentro de todos los trabajadores de este grupo debido a la escasa posibilidad de negociación con la que cuentan. Estas empresas en su gran mayoría trabajan en el mercado negro.

En el presente trabajo se abordarán los temas concernientes a la actividad laboral que desarrollan los “cartoneros” o “recuperadores urbanos”, específicamente aquellos que mediante distintas agrupaciones prestan servicios y/o prestaciones al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Se analizará si la normativa vigente puede dar respuestas y soluciones a estos fenómenos sociales y nuevas formas de trabajo que fueron surgiendo en las últimas décadas, y, sobre todo, si estos sectores se encuentran amparados por las garantías constitucionales que hacen al desarrollo humano y la vida en sociedad.

Se expondrá los detalles sobre la modalidad actual en la que los recuperadores urbanos desarrollan sus tareas actualmente, mostrando la relevancia del trabajo realizado respecto no solo a la higiene y limpieza de la ciudad, sino también como agentes de importancia en la implementación de políticas de mejora y conservación de la calidad ambiental.

En referencia a los datos de la presente investigación, los mismos se han recopilado mediante consulta al Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible mediante expediente: EX-2022-25512902- -APN-SSIEI#MAD. CódigoTrámite: MAMB00003 - Acceso a la Información Pública Ambiental., y a la Subsecretaria de Higiene Urbana mediante expediente: N° 17861293-GCABA-DGSOCAI-2022. Lo mencionado anteriormente en el marco de la ley N° 104 De Acceso a la Información Pública, texto consolidado conforme Ley N° 6.017 de fecha 18 de febrero de 2018. Art 1° *“Derecho de acceso a la información pública: Toda persona tiene derecho a solicitar y a recibir información completa, veraz, adecuada y oportuna. Para ejercer el derecho de acceso a la información pública no será necesario acreditar derecho subjetivo, interés legítimo o razones que motiven la petición. Implicará la libertad de acceder, solicitar, recibir, copiar, analizar, reprocesar y redistribuir información bajo custodia de los sujetos obligados, con las únicas limitaciones y excepciones que establece la presente ley”*.

CAPITULO 1

El trabajo humano ha ido evolucionando junto a las civilizaciones, nuestros antepasados más primitivos se dedicaban a tareas relacionadas con la agricultura en contextos rurales, y posteriormente fueron surgiendo los intercambios de bienes, donde se fue desarrollando una actividad comercial y económica más amplia y comunicada con la implementación de los barcos.

Sin embargo, la historia del trabajo humano tiene un punto de inflexión que esta dado por un movimiento social y económico de carácter global: La Revolución Industrial. A partir de esta etapa, surgieron nuevas formas de trabajos y prestaciones laborales. Lejos quedaba el trabajo manual y la tracción animal, los cuales fueron sustituidos por maquinarias, que permitían producir de manera exponencial.

Las invenciones más destacadas fueron: la maquina a vapor, los ferrocarriles, el motor de combustión interna y la energía eléctrica.¹

Desde el punto de vista social, el proceso de industrialización fue modificando las sociedades, estas en sus inicios eran consideradas sociedades agrarias o agrícolas, cuyas labores estaban concentradas en la producción de cultivos, ganados y en el mantenimiento de las tierras. A raíz de La Revolución Industrial nacen nuevos grupos sociales: el proletariado y la burguesía, los primeros representaban la mano de obra, los trabajadores y campesinos; los segundos concentraban las maquinarias y medios de producción y eran quienes acumulaban el capital producido.

1.1 EL DERECHO LABORAL EN ARGENTINA

En 1904 el abogado, jurista y político argentino Joaquín Víctor González redacta un proyecto de ley que fue enviado al Congreso Nacional el cual fue sancionado en 1905 bajo la ley 4.611 donde se prohibía trabajar los días domingos.

¹Taylor, George Rogers. The Transportation Revolution, 1815-1860.

En 1907 fue sancionada la ley 5.291 que regulaba el trabajo de mujeres y niños, prohibiendo la contratación de niños menores a 10 años de edad.

En 1914 fue sancionada la ley 9.511 que establecía que los salarios tenían carácter de inembargables.

En 1915 fue sancionada la ley 9.688 sobre accidentes laborales y la responsabilidad del empleador. Una importante ley que se mantuvo con modificaciones hasta el año 1991 y marcó un precedente en la región.

En 1921 fue sancionada la ley 11.127 que tuvo por finalidad regular las normas de seguridad industrial.

En el año 1929 se sancionó la ley 11.544 que estableció que la jornada laboral no podía superar las 8 horas diarias o 48 horas semanales.

En el año 1933 se sancionó la ley 11.723 introduciendo algunos de los derechos más importantes para los trabajadores referidos a indemnizaciones y vacaciones remuneradas.

En 1949 con la reforma a la Constitución Nacional, se incorpora el artículo 14 bis, otorgando rango constitucional a los derechos concernientes al trabajo.

En 1953 se sanciona la ley 14.250 referida al derecho colectivo de trabajo.

En los sucesivos años fueron dictándose distintas leyes en cuanto a derecho laboral, siendo importante destacar entre las mismas, las leyes 20.744 (sancionada en 1976) correspondiente a la Ley de Contrato de Trabajo y (sancionada en 1991) llamada “Ley Nacional de Empleo”. Entre las finalidades de esta última podemos mencionar: la promoción y defensa del empleo, regularización del empleo no registrado, protección de trabajadores desempleados e indemnización por despido injustificado.

1.2 CONCEPTO DE TRABAJO

El concepto de trabajo refiere a toda actividad lícita que se brinda a otra persona (humana o jurídica) a cambio de una remuneración (Grisolía, 2012). El mismo se desprende del artículo 4 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744: “*Constituye trabajo,*

a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley”.

En esta clasificación queda por fuera lo que se denomina trabajo benévolo, trabajo familiar y trabajo autónomo.

Se entiende por trabajo benévolo, a aquellas prestaciones que se brindan de forma desinteresada sin compensación o remuneración a cambio.

Por trabajo familiar se entiende aquellas ayudas o prestaciones que se puedan brindar los cónyuges o los padres a los hijos y viceversa.

Por último, se define el trabajo autónomo como aquella labor que una persona realiza por su cuenta sin subordinación o dependencia de otra, tampoco está sometido a una jornada de trabajo, ni régimen disciplinario alguno (Akerman, 2017)

1.3 FUENTES MATERIALES Y FORMALES

Entre las fuentes del derecho laboral se pueden diferenciar las denominadas “fuentes materiales” y las “fuentes formales”. Las primeras hacen referencia a aquellos acontecimientos o hechos que surgen como consecuencia de una necesidad en la sociedad, o de algún sector de la misma; dicha necesidad puede estar ligada no solo a un evento específico, sino también a un momento o contexto histórico dando origen a una norma jurídica. Las fuentes formales comprenden los cuerpos normativos entre los cuales se pueden enumerar: la legislación, jurisprudencia, doctrina y costumbre.

El artículo 1° de la ley 20.744 (L.C.T) nos indica cuales son las fuentes del derecho del trabajo:

“El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rige:

- a) Por esta ley.*
- b) Por las leyes y estatutos profesionales.*
- c) Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales.*

d) Por la voluntad de las partes.

e) Por los usos y costumbres.”

Dicha enumeración es de carácter enunciativa, no indica un orden de prelación ya que rige el principio de aplicación de la norma más favorable al trabajador (Grisolía, 2012)

1.4 CONTRATO DE TRABAJO Y LIBERTAD. SUBORDINACION

La relación entre el contrato de trabajo y la libertad es compleja. Por un lado, la construcción histórica del Derecho del Trabajo se basa en una fórmula paradójica de libertad, sometimiento y límites al sometimiento en el marco de un contrato como expresión de la libertad de los sujetos que participan de esa transacción. Por otro lado, el trabajador en el contrato de trabajo resigna parte de su libertad a cambio de un salario, lo que limita su libertad pero le permite obtener una contraprestación económica.

En la actualidad, se están desarrollando nuevas formas de trabajo consideradas atípicas, donde no es posible visualizar autonomía o subordinación de manera clara. La subordinación tradicional se está dando paso a otras manifestaciones de ella, como la parasubordinación, que es una categoría específica de trabajadores autónomos a quienes se les reconoce una serie determinada de derechos de protección, típicos del trabajador asalariado, pero sin que ello implique desconocer, a la vez, su autonomía.

Es importante brindar protección adecuada a cada contexto fáctico y reconocer que estas nuevas formas de trabajo no son un supuesto patológico encaminado a eludir la aplicación de las garantías ius laborales, sino que responden a cambios objetivos y funcionales a las nuevas formas de trabajar y de organización del trabajo productivo. En resumen, la relación entre el contrato de trabajo y la libertad es compleja y está evolucionando, y es importante adaptar las normativas a las nuevas realidades del mercado laboral.

De aquí hay algunas ideas para proponer una relación de trabajo donde los empleados ganen autonomía sin perder sus derechos laborales:

Trabajar juntos para establecer objetivos claros: En lugar de imponer objetivos y expectativas, establecer objetivos claros que sean alcanzables y medibles. Esto les dará

más autonomía para decidir cómo alcanzar esos objetivos, mientras asegura que se cumplan los estándares de trabajo.

Fomentar la responsabilidad individual: Permitir a los empleados tomar decisiones y responsabilizarse por sus resultados. Esto se puede lograr asignando tareas específicas y proporcionando retroalimentación constructiva sobre el desempeño.

Proporcionar capacitación y desarrollo profesional: brindando oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para que los empleados puedan mejorar sus habilidades y conocimientos.

Establecer una comunicación abierta: una comunicación abierta y transparente entre los empleados y sus empleadores o quienes los representen para que puedan discutir problemas y minimizar situaciones de conflicto que puedan presentarse.

Asegurar la igualdad de oportunidades: todos los empleados deberían tener igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional y la promoción. Esto fomentará una cultura de trabajo colaborativo.

Proporcionar un equilibrio trabajo-vida personal: un ambiente de trabajo saludable y un equilibrio entre trabajo y vida personal para los empleados les permitirá tener más autonomía en su vida personal mientras trabajan y les permitirá ser más productivos y motivados en el trabajo.

Respetar los derechos laborales: existen pilares fundamentales con respecto a los derechos laborales de los empleados, como el salario justo, las horas de trabajo y las condiciones de trabajo seguras. Esto es crucial para mantener una relación laboral justa y equitativa.

1.5 CONTRATO DE TRABAJO POR GRUPO O POR EQUIPOS

El contrato de grupo o por equipos es un contrato de trabajo celebrado entre un empresario y un grupo de trabajadores, que actúan por medio de un delegado o representante.

Esta figura legal puede ser encontrada en el derecho comparado en países como Francia, Italia, y España.

El "contrat d'équipe" en Francia es una modalidad de contrato de trabajo que se refiere a un acuerdo laboral en el que un grupo de trabajadores se compromete a realizar una tarea o proyecto específico en conjunto, bajo la dirección de un representante o líder designado. En este tipo de contrato, en lugar de celebrar contratos individuales con cada trabajador, se establece un contrato colectivo que abarca a todo el equipo.

Las características principales del "contrat d'équipe" son:

- Trabajo en equipo: En este tipo de contrato, los trabajadores se organizan en un equipo para llevar a cabo una tarea o proyecto particular. El trabajo se realiza de manera conjunta y coordinada, aprovechando las habilidades y experiencias individuales de cada miembro del equipo.
- Representante o líder: Se designa a un representante o líder del equipo que actúa como intermediario entre el grupo y el empleador. Este líder es responsable de la comunicación con el empleador, la distribución de tareas dentro del equipo y la coordinación general del trabajo.
- Responsabilidades y tareas compartidas: Los miembros del equipo comparten responsabilidades y tareas relacionadas con el proyecto en cuestión. Cada miembro contribuye con su experiencia y habilidades para lograr los objetivos comunes del equipo.
- Contrato colectivo: En lugar de celebrar contratos individuales con cada trabajador, se establece un contrato colectivo que engloba a todo el equipo. Este contrato define las condiciones laborales, los términos de trabajo, la remuneración y otros aspectos relevantes para el equipo en su conjunto.
- Flexibilidad: El "contrat d'équipe" brinda cierta flexibilidad en la organización del trabajo y la gestión de proyectos, ya que permite una estructura laboral adaptada a las necesidades específicas de la tarea o proyecto en cuestión.

Es importante destacar que el "contrat d'équipe" se encuentra dentro del marco legal laboral francés y está sujeto a las regulaciones y protecciones laborales establecidas en el país. Proporciona una forma de organización laboral que puede ser beneficiosa para proyectos específicos que requieren la colaboración estrecha y coordinada de un grupo de trabajadores.

El concepto "lavoro per squadra" en Italia se refiere a la modalidad de trabajo en equipo o trabajo por grupos. Similar al "contrat d'équipe" en Francia, esta modalidad implica que un grupo de trabajadores se organiza y trabaja conjuntamente en la realización de una tarea específica o en la consecución de un proyecto determinado.

Las características principales del "lavoro per squadra" son similares a las del trabajo en equipo en otros contextos:

- Trabajo en grupo: Los trabajadores se agrupan y colaboran estrechamente para llevar a cabo una tarea o proyecto. Se aprovechan las habilidades y

conocimientos individuales de cada miembro del equipo para lograr objetivos comunes.

- **Coordinación:** Un líder o representante puede ser designado para coordinar las actividades del grupo, asignar tareas y asegurarse de que el trabajo se realice de manera efectiva y eficiente.
- **Responsabilidades compartidas:** Los miembros del grupo comparten las responsabilidades relacionadas con la tarea o proyecto. Cada uno contribuye con sus habilidades y experiencia para alcanzar los objetivos del equipo.
- **Contrato de trabajo colectivo:** En lugar de tener contratos individuales con cada trabajador, en el "laboro per squadra" se establece un contrato colectivo que rige las condiciones laborales, los términos de empleo y otros aspectos relevantes para todo el grupo.
- **Flexibilidad y adaptabilidad:** Esta modalidad puede ser especialmente útil para proyectos específicos que requieren la colaboración cercana y coordinada de un grupo de trabajadores. Brinda flexibilidad en la organización del trabajo y permite adaptarse a las necesidades cambiantes del proyecto.

En España, el "contrato de trabajo de grupo" se refiere a una modalidad de contrato laboral en la que un grupo de trabajadores se asocia para realizar una tarea o proyecto específico en conjunto, bajo la dirección de un representante o líder designado. Esta figura legal está regulada en el artículo 10.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Las características principales del "contrato de trabajo de grupo" en España son las siguientes:

- **Trabajo en grupo:** Los trabajadores se agrupan para llevar a cabo una actividad laboral conjunta. Esta modalidad es especialmente útil para proyectos que requieren la colaboración estrecha y coordinada de un grupo de trabajadores.
- **Representante o líder:** Se designa a un representante o líder del grupo que actúa como intermediario entre el grupo y el empleador. Este líder es responsable de la comunicación con el empleador, la coordinación del trabajo y la distribución de tareas dentro del grupo.
- **Contrato colectivo:** En lugar de celebrar contratos individuales con cada trabajador, se establece un contrato colectivo que abarca a todo el grupo. Este contrato define las condiciones laborales, la duración del trabajo, la remuneración y otros aspectos relevantes para el grupo en su conjunto.
- **Responsabilidades compartidas:** Los miembros del grupo comparten responsabilidades y tareas relacionadas con la actividad laboral. Cada uno contribuye con sus habilidades y conocimientos para lograr los objetivos del grupo.

- **Flexibilidad:** El "contrato de trabajo de grupo" brinda cierta flexibilidad en la organización del trabajo y permite adaptarse a las necesidades cambiantes de la tarea o proyecto en cuestión.

Es importante tener en cuenta que esta modalidad de contrato se encuentra dentro del marco legal laboral español y está sujeta a las regulaciones y protecciones establecidas en la legislación laboral del país. El "contrato de trabajo de grupo" puede ser una opción beneficiosa para proyectos específicos que requieren la colaboración estrecha y coordinada de un grupo de trabajadores, ofreciendo una forma de organización laboral adaptada a las necesidades de la actividad en cuestión.

El trabajo en equipo en Argentina, según los artículos 101 y 102 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), se refiere a una modalidad de contrato laboral en la cual un grupo de trabajadores se asocia para realizar una actividad laboral conjunta bajo ciertas condiciones específicas. Estos artículos regulan dos tipos de contratos de trabajo en equipo: el contrato de trabajo de grupo (artículo 101) y el contrato en el que una sociedad o grupo de personas se obliga a prestar servicios (artículo 102).

Contrato de Trabajo de Grupo (Artículo 101):

El artículo 101 de la LCT establece que existe un contrato de trabajo de grupo cuando un empleador celebra un contrato con un grupo de trabajadores que actúan a través de un delegado o representante. En este caso, se comprometen a realizar servicios propios de la actividad del empleador.

Las características principales del contrato de trabajo de grupo en Argentina son:

- **Pluralidad de sujetos pasivos:** El contrato se celebra entre el empleador y un grupo de trabajadores que se organizan bajo la representación de un delegado o representante.
- **Delegado o representante:** El delegado o representante del grupo actúa como intermediario entre el empleador y el grupo de trabajadores. Es responsable de coordinar las actividades, comunicar con el empleador y representar los intereses del grupo.
- **Contrato colectivo:** Aunque el contrato se celebra con el grupo, cada trabajador individualmente adquiere los derechos y obligaciones del contrato de trabajo. El empleador tiene deberes y derechos frente a cada trabajador del grupo, pero con limitaciones derivadas de la modalidad de las tareas y la conformación del grupo.
- **Salario y remuneración:** El salario puede ser pactado de manera individual o colectiva. Si se pacta colectivamente, los integrantes del grupo tienen derecho a participar en la remuneración según su contribución al resultado del trabajo.

Contrato en el que una sociedad o grupo de personas se obliga a prestar servicios (Artículo 102):

El artículo 102 de la LCT se refiere a un contrato en el que una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personería jurídica, se compromete a prestar servicios propios de una relación laboral a favor de un tercero de manera permanente y exclusiva. En este caso, cada integrante del grupo se considera trabajador dependiente del tercero a quien se presta el servicio.

En resumen, tanto el contrato de trabajo de grupo (Artículo 101) como el contrato en el que una sociedad o grupo de personas se obliga a prestar servicios (Artículo 102) son modalidades de trabajo en equipo en Argentina. En ambas situaciones, un grupo de trabajadores se organiza para realizar una actividad laboral conjunta bajo ciertas condiciones establecidas en la ley. Estas modalidades ofrecen flexibilidad y adaptabilidad en la organización del trabajo, permitiendo que un grupo de trabajadores colabore de manera coordinada para lograr objetivos comunes.

CAPITULO 2

Para comprender el significado de este fenómeno denominado “precariedad laboral”, propongo conocer las distintas conceptualizaciones con respecto a las características que lo definen, a fin de lograr un análisis más amplio y enriquecedor desde un punto de vista interdisciplinario.

2.1 PRECARIEDAD LABORAL: CONCEPTOS

Existen distintas definiciones teóricas sobre el concepto de precariedad laboral, las cuales difieren en relación al punto de observación y la materia sobre las cuales se despliegue el análisis del mismo.

Desde el punto de vista jurídico y realizando un acercamiento al concepto, se caracteriza al empleo precario a partir de la oposición con el denominado empleo “típico”;

considerando este último como aquel trabajo de tiempo completo, que sea ejercido en un lugar único donde el trabajador está ligado también a un empleador único y protegido por la legislación o la negociación colectiva. Basada en un trabajo de Pedro Galín², surgen algunas aproximaciones sobre el empleo precario, la de Guy Caire³, quien sostuvo que el empleo precario se caracteriza por una doble afectación de la naturaleza del contrato y de la identificación del empleador. Además, nos señala que su carácter inestable, efímero e incierto lo excluye de cualquier duda respecto a su identificación.

Desde el punto de vista de Caire, -el autor pionero de la conceptualización del empleo precario- dentro de las manifestaciones de empleo precario se encuentran: el trabajo en negro, ciertas formas de trabajo domiciliario o a domicilio, aprendices, contratos de duración determinada, eventuales, a través de agencias de trabajo temporario, subcontratación, a tiempo parcial o part time, etc. Además realiza un análisis sobre las limitaciones de la visión económica para medir las dimensiones del trabajo precarizado, entre otras cosas, debido a que las fuentes estadísticas y de medición son heterogéneas y en algún punto hasta imprecisas para poder determinar las implicancias y el impacto no solo individual, sino colectivo que acarrea la precariedad en las relaciones laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T⁴) definió el concepto de empleo precario a partir de la carencia o ausencia de las denominadas Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT⁵), a partir de la ausencia de “salario indirecto” y a la falta de “estabilidad en el empleo”. Por otra parte la O.I.T también ha asociado la categoría al empleo ilegal, diferenciando empleo precario legal e ilegal (trabajo sexual, recicladores, etc.)

²Galín, P. (1996), Vulnerabilidad y precarización del empleo asalariado, Editorial Mimeo, Buenos Aires.

³Caire, G., (1982), “Precarisation des emplois et regulation du marche du travail”, *Revue Sociologie du Travail*, citado en Galín, P: Vulnerabilidad y precarización del empleo asalariado, Editorial Mimeo, Buenos Aires, 1996

⁴La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales

⁵Los estudios de las CYMAT refieren a las condiciones generales en que se realiza el trabajo, incluyendo tanto la organización, la calidad e intensidad del mismo, el tipo de actividad, etc.

Cynthia Pok (Ex Directora de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC⁶) identifica la precariedad aboral como “una inserción endeble de los asalariados en el sistema productivo”, ésta se caracteriza por diversas modalidades: tiempo de trabajo intermitente, temporario o por tiempo determinado, a tiempo parcial, sin garantías de estabilidad ni derecho al preaviso y la indemnización en caso de despido. La flexibilización se refleja en la existencia de condiciones contractuales que no garantizan la permanencia de la relación de dependencia, así como el desempleo en ocupaciones en vías de desaparición o de carácter redundantes en términos de la necesidad del aparato productivo (Cynthia Pok, 1992)

Lo imperante en el empleo precario es la inseguridad y la inestabilidad de la relación salarial, dichas condiciones pueden existir tanto en los empleos formales como informales, y en los trabajos registrados como en los no registrados. La distinción entre estos, es que los trabajos asalariados no registrados tienen un carácter de ilegalidad, mientras que los trabajos informales se sitúan al margen de la legalidad. Por lo cual podemos concluir que los empleos precarios son generalmente lícitos, establecidos válidamente por leyes o decretos favoreciendo una especie de "naturalización" de esta condición. La consecuencia que esto acarrea sobre la vida, la salud y el sistema de relaciones de trabajo es totalmente negativa y con el correr del tiempo estas modalidades se han ido incrementando (Neffa, 2010)

Otro de los primeros en intentar una definición de “precariedad laboral” fue Gerry Rodgers, quien señala que se tiende a considerar como precarias las formas de trabajo cuando se desvían de la norma del trabajo regular estable. En su obra distingue cuatro dimensiones de precariedad: en primer lugar, el grado de certidumbre respecto a la continuidad del trabajo, así serían precarios los trabajos de horizonte a corto plazo, y los de riesgo de pérdida elevados; en segundo lugar, una dimensión referente a los aspectos del control sobre el trabajo, de este modo, cuanto menos control por parte del trabajador más inseguro es el trabajo; en tercer lugar, la protección legal individual y colectiva del trabajador; y en cuarto lugar la dimensión referida a la insuficiencia de los ingresos. Así para este autor, la condición de precariedad implica la conjunción de estas cuatro dimensiones (Rodgers 1992).

⁶El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) es un organismo público desconcentrado de carácter técnico que opera dentro de la órbita del Ministerio de Economía de la Nación, que ejerce la dirección superior de todas las actividades estadísticas oficiales que se realizan en la República Argentina.

Cingolani (2005) en su exposición describe la precariedad en lo que serían tres grandes áreas: el trabajo precario (la actividad en sí misma), remuneración precaria y la precariedad de la vida de las personas asociada a la pobreza.

Siguiendo la línea de conceptos de la O.I.T en los años '80 se publicaron trabajos como el de Córdova (1985) en el cual menciona el trabajo atípico, y define a este a través de aquellas formas que se daban más frecuentemente: los trabajos temporarios, las subcontrataciones, préstamos de trabajadores entre empresas, trabajo a tiempo parcial, trabajo estacional, sucesión ininterrumpida de relaciones de trabajo a domicilio y trabajo clandestino.

De lo expuesto anteriormente, la característica que se señala en todas las interpretaciones es la marcada vulnerabilidad en la que se encuentran aquellas personas que realizan labores desde la informalidad lo cual interfiere en el óptimo desarrollo de la vida como tal, otra concordancia es la evidente desprotección legal y social, la incertidumbre y a la vez insuficiencia respecto al salario.

En la siguiente sección se desarrollará a la luz de los conceptos indicados, la situación actual de los recicladores urbanos, también conocidos como “cartoneros”.⁷

2.2 EL TRABAJO DE LOS RECUPERADORES URBANOS

El “Servicio de Recolección Diferenciada, Selección, Acondicionamiento y Comercialización de la Fracción Secos de los Residuos Sólidos Urbanos de la CABA”, consiste en:

El procedimiento de Recolección domiciliaria, que es llevado a cabo por los Recuperadores Urbanos, quienes efectúan la recolección puerta a puerta, en la zona encomendada para cada Cooperativa.

⁷En el presente trabajo los términos “cartoneros”, “recolectores”, “recuperadores urbanos” y “recuperadores ambientales”, se utilizarán de manera indistinta. El término “cartoneros” corresponde a una “categoría nativa de auto adscripción” (Carenzo y Míguez, 2010); el término “recolectores” proviene de la referencia a la tarea principal que los cartoneros realizan (la recolección de materiales reciclables en la vía pública) y el término “recuperadores urbanos” responde a la denominación otorgada a estos trabajadores por las políticas ambientales de la CABA luego del año 2002.

Todos los materiales reciclables recolectados mediante los procesos mencionados (Puntos Verdes, Campanas Verdes, Contenedores Verdes y Recolección Domiciliaria) se dirigen a los Centros Verdes (Centros de Reciclado). Allí, las Cooperativas de Recuperadores le agregan valor a los reciclables mediante la clasificación y procesamiento, para luego volver a la industria, de acuerdo a los siguientes lineamientos: En dichos Centros de Reciclado, los Recuperadores Ambientales se ocupan de realizar el pesaje y su depósito en un área de acopio transitorio. Si el material proviene de la Recolección Domiciliaria realizada por los Recuperadores Ambientales, se pesa cada uno de los bolsones que ingresan, de manera individual.

En caso de que el material reciclable provenga de Puntos Verdes, Macro-generadores, y Campanas y Contenedores Verdes, los camiones que los transportan son pesados en básculas a la entrada y a la salida del Centros de Reciclado.

A medida que se van obteniendo las distintas corrientes por su tipo, existe un puesto de control de calidad para cada una de ellas. Todas las corrientes se almacenan temporariamente en contenedores, recipientes o silos destinados a tal fin y se trasladan para su enfardado o acondicionado, y para su posterior comercialización por parte de las Cooperativas de Recuperadores Ambientales a los actores interesados en obtener a través de ellos, nuevas materias primas, y así devolverlas a la industria como nuevos productos.

En los Centros Verdes (Centros de Reciclado) los Recuperadores Ambientales se ocupan de la recepción del material reciclable producto de los distintos medios de captación, su clasificación por tipo de material, para ser enfardado o acondicionado para su posterior comercialización por parte de las Cooperativas de Recuperadores Urbanos a los actores interesados en obtener a través de ellos nuevas materias primas, y así devolverlas a la industria como nuevos productos.

En este sentido, en los Centros de Reciclado se pueden separar las siguientes fracciones de material: voluminosos, cartón, tetra pack, papel, vidrio, metales ferrosos, PEAD (polietileno de alta densidad) natural- se utiliza para producir envases que requieran este tipo de materia prima plástica, como por ejemplo: botellas de plástico ; bidones plásticos, pots plásticos entre muchos otros envases-, PEAD color, PET (en color), otros plásticos, y todo aquel potencialmente reciclable y el material de rechazo, cuyo destino es la deposición final.

La composición, calidad y cantidad del RSU-FS dependerá de la separación en origen de los residuos y del adecuado servicio de recolección realizado por quien corresponda.

El número de recuperadores intervinientes en el circuito para el periodo 2019 y 2020 en C.A.B.A fue de 6.583. Dicho número comprende tanto a recuperadores urbanos o cartoneros(5.112) como aquellos que a raíz de otros programas llevan a cabo actividades vinculadas al circuito, tales como logística y operadores en Centros Verdes (1.471). Asimismo, para el periodo 2021, el número de recuperadores intervinientes en el circuito fue de 6.613. Dicho número comprende tanto a recuperadores urbanos (4.203) como aquellos que a raíz de otros programas llevan a cabo actividades vinculadas al circuito, tales como logística y operadores en Centros Verdes (2.410).

Se destaca que la diferencia en la cantidad de recuperadores urbanos en el periodo 2021, respecto de períodos anteriores, se debe a que algunos de los puestos se reconvirtieron de conformidad con lo dispuesto por la Resolución N° 212-MEPHUGC-21, mediante la cual se aprobó el “Marco Regulatorio para los Programas de Incentivos y Subsidios”, aplicable a las cooperativas adjudicatarias del Concurso Público N°1-MEPHUGC/21 para el “Sistema Público de Recolección Diferenciada, Selección, Acondicionamiento y Comercialización de la Fracción Secos de los Residuos Sólidos Urbanos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”, y que con motivo de la entrada en vigencia del mentado Concurso Público comenzaron a desempeñar otras funciones dentro de la Cooperativa de pertenencia y como parte del circuito de recolección.

2.3 PLANTA DE TRATAMIENTO DE BOTELLAS DE PET

El proceso de tratamiento de la planta consiste en la selección, procesamiento, molido, limpieza, separación y secado con el fin de obtener escamas de tereftalato de polietileno (comúnmente denominado como “PET”).

El proceso inicia con el ingreso del material (botellas prensadas en forma de fardos), el cual es abierto por recuperadores urbanos manualmente y acomodado sobre cintas transportadoras. Las botellas en parte compactadas son transportadas por cinta al abridor, el cual mediante rodillos dentados desgarran y separan las unidades para su posterior tratamiento. Luego, es transportado por una cinta de elevación al trommel, el

cual separa del material objetos diversos, en su gran mayoría restos de etiquetas, tapas, basura, tierra, etc.

El material apto pasa por una cinta de elevación y posteriormente es llevado a la cinta de clasificación, donde intervienen nuevamente los cartoneros de planta, y clasifican los materiales contaminantes, fundamentalmente PVC y se separan objetos extraños como trapos y bolsas.

El material luego es elevado a los molinos, los cuales constan de dos conjuntos idénticos que muelen el material y lo transforman en escamas. Dichas escamas son transportadas a la batea de separación por flotación, la cual consta de una batea con tornillo sin fin en la parte del fondo para avance del material y un barredor de superficie. En ella se separa todos los materiales que por diferencial de densidad quedan en flotación.

El material más denso (PET) sigue avanzando hacia los boylers, los cuales son dos recipientes térmicos con agitador centrífugo central. El material ingresa de modo alternativo a través de una clámpeta comandada por un cilindro neumático y ordenada a través del PLC principal, y realizan un lavado junto al agregado de productos químicos los que logran una disolución del pegamento de etiqueta y se produce también la eliminación de grasas y desprendimientos de etiquetas.

De los boylers, las escamas pasan por un enjuague rápido donde una máquina centrifugadora con inyección de agua limpia produce un enjuague y elimina los productos químicos provenientes de la etapa anterior.

En el proceso siguiente, las escamas pasan por dos bateas de enjuague, las cuales son similares a la batea de lavado. En esta etapa se produce un enjuague por inmersión y además se completa la separación de restos de material flotante. Poseen renovación permanente de agua limpia para evitar la saturación del agua.

Las escamas limpias son luego transportadas a los dos deshidratadores que eliminan el agua por fuerza centrífuga y aireación. Si bien se elimina gran parte de la humedad, las escamas deben ser enviadas a la etapa de secado. Los secadores están compuestos por cuatro ventiladores centrífugos, cuatro hornos de resistencias, dos tolvas y un conjunto de cañerías.

La función principal de este proceso es de llevar el material al punto porcentual de humedad apto para su utilización, mediante venteo de aire recalentado. Las escamas luego pasan por un aspirador de contaminantes volátiles el cual está compuesto por un laberinto vertical, un ventilador aspirador centrífugo y una tolva de deposición. Dicho aspirador tiene la finalidad de separar por diferencia de peso el PET de otros componentes residuales como papel, cartón, pelusa o trapo mediante flujos de aire convectivos de forma vertical. Al final de la línea el material pasa por un separador y detector de metales ferrosos y no ferrosos antes de ser depositado en los bolsones para realizarle el control de calidad y despacho.

Si bien el proceso se encuentra mecanizado, cabe aclarar que es de importancia el manejo de las distintas maquinarias, y la supervisión de cada una de las etapas y procesos detallados más arriba, labores que son llevadas a cabo por los recolectores de planta.

El promedio anual de toneladas recolectadas de Residuos Sólidos Urbanos-Fracción Secos- provenientes de los distintos medios de captación de material reciclable (Macrogeneradores, Recolección Domiciliaria, efectuada por los Recuperadores, Puntos Verdes con y sin atención, y Contenedores/Campanas Verdes), para el periodo 2019 ha sido de 91.242 toneladas, para el periodo 2020 ha sido de 32.010 toneladas, y para el periodo 2021 ha sido de 69.876 toneladas.

El porcentaje de recuperación de dichos materiales recolectados es del 80%.

2.4 PLANTA DE TRATAMIENTO INTEGRAL DE RESTOS DE OBRA

Comenzó a operar en el año 2013 la planta de tratamiento de residuos áridos, restos de obra y construcción, la cual actualmente procesa más de 3.000 toneladas diarias. El material procesado está compuesto por restos de obra y escombros provenientes de la obra privada y pública.

El acceso al predio es único. La entrada cuenta con puestos de control, dos balanzas y barreras, en donde se controla y registra el cumplimiento de toda la reglamentación requerida para el ingreso, egreso, derivación o rechazo de los camiones según las características del residuo.

Una vez que el camión llega a planta y es aprobado su ingreso, se pesa en una balanza. Posteriormente, el material es descargado al inicio de la línea de tratamiento y una retroexcavadora lo vuelca en un trommel.

El trommel es un cilindro calado de grandes dimensiones que cumple la función de separar por granulometría la fracción más fina. Los materiales obtenidos son polvo, de entre 0 a 10 mm, y granza, de 10 a 30 mm. El polvo, por su grado de compactación, es utilizado para relleno y base para obras civiles o viales, mientras que la granza se utiliza comúnmente en contrapisos.

Aquello cuya granulometría es mayor a la determinada en el trommel, cae a unas cintas transportadoras donde por soplado se separa elementos livianos como papeles, bolsas, etiquetas y cartón, y luego por una cinta magnética se recuperan los elementos ferrosos. La siguiente etapa consiste en un triaje o selección manual, donde operarios calificados (recolectores) separan por etapas papeles y cartones grandes, maderas, metales no ferrosos, plásticos y rechazo (materiales combinados).

Finalmente, vuelve a caer sobre unas cintas que las llevan a una zaranda de tres mallas para obtener cuatro productos: polvo (de entre 0 a 10 mm), puro (de entre 30 a 57 mm - cascote tradicional), y el bruto (mayor a los 57 mm).

Cabe destacar que la planta presenta diversas medidas orientadas a la disminución del impacto ambiental, a saber: nave cerrada para mayor aislamiento, sistema continuo de riego, incorporación de aspersores y cañones de agua para evitar la propagación de polvo, implementación de una cortina forestal y un muro para evitar molestias relacionadas con los ruidos, entre otras.

Gracias a la incorporación de esta planta, se ha logrado procesar residuos de obra y construcciones generados en la Ciudad, cifra que representa más del 40% de los residuos sólidos urbanos gestionados.

2.5 PLANTA DE PROCESAMIENTO DE RESIDUOS FORESTALES

Comenzó a operar en el año 2015. Los restos residuos forestales son el resultado de las podas y parquizaciones de espacios verdes (arboledas, parques y plazas) y provienen del trabajo realizado principalmente por comunas.

Una vez que el material arriba a la planta, se pesa y se descarga en la playa de recepción y acopio de materia prima. En dicho sector, los operarios calificados realizan una inspección visual y separan manual o mecánicamente objetos no aptos para ser procesados, así como también troncos y raíces de gran tamaño que requieren un pre tratamiento: los objetos no aptos son acopiados y enviados a disposición final, mientras que los troncos y raíces de gran tamaño son trozados para luego darles tratamiento adecuado. El material apto para ser procesado es triturado por diferente maquinaria, y zarandeado, obteniendo productos de diferente granulometría.

El material tratado es acopiado en el área de producto terminado donde se mantiene hasta su despacho y comercialización. El Gobierno de la Ciudad utiliza parte del material producido como mulch, es decir, cobertor de suelo en parques y plazas.

Actualmente, la planta procesa más de 18.000 toneladas anuales de residuos forestales, y en temporada alta llega a procesar entre 80 y 120 toneladas por día.

2.6 PLANTA DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS ORGANICOS

Comenzó a operar en el año 2015. El material que procesa es frutas, verduras, restos de comida, carnes, panificados, provenientes de una recolección diferencia de 150 puntos de la Ciudad, entre los que se encuentran locales gastronómicos, supermercados, hoteles, comedores de grandes edificios, barrios vulnerables, etc.

Actualmente, la planta presenta una capacidad de 30 toneladas, pero fue construida para ir aumentando su capacidad progresivamente hasta alcanzar una capacidad máxima de 40 toneladas diarias.

Los camiones que ingresan se pesan y luego descargan el material en una plataforma de recepción, la cual asegura que todo el material caiga dentro de la tolva de manera progresiva. Tras ello, el residuo es transportado por una cinta de alimentación y depositado en una cinta de clasificación en la cual trabajan hasta seis operarios calificados, afines a la tarea (en este caso los cartoneros) inspeccionando y extrayendo todos los materiales no aptos (principalmente, bolsas de plásticos). El rechazo se coloca en contenedores que son posteriormente dispuestos en el sector de acopio para ser cargados por el camión recolector y enviados a disposición final.

Seguidamente, la fracción orgánica seleccionada se descarga en una tolva de alimentación con fondo vivo la cual, mediante un conjunto de celdas de carga tipo viga con caja sumadora analógica, se pesa el material ingresado y se alimenta al reactor.

Asimismo, se carga de manera mecánica en una segunda tolva de alimentación de fondo vivo el material estructurante, según requerimientos físico químico de los residuos de alimentos.

El proceso de digestión aeróbica de la materia sucede dentro del reactor Hot Rot 3518, una carcasa metálica cerrada con rotación interna y funcionamiento automatizado de movimiento del material.

El reactor trata tanto material orgánico de origen animal como de origen vegetal, en base a un proceso biológico de conversión de la fracción orgánica en un material húmico estable. Presenta un sistema de inyección de aire automatizado por sector, y de esta forma permite regular la temperatura alcanzando valores cercanos a los 55°C en todo su tramo. El material dentro del reactor permanece hasta 12 días y su salida se realiza de forma automatizada.

El producto final se lo deja reposar en un área de acopio hasta alcanzar las características requeridas según el uso posterior, ya que sirve de enmienda orgánica capaz de funcionar como mejorador de suelos, aportando materia orgánica y nutriente al mismo.

Finalmente, el material es tamizado mediante una zaranda tromeely se despacha para su posterior comercialización.

En el marco de las responsabilidades primarias de la Dirección General de Reciclado y Economía Circular, es posible señalar cuatro Plantas de Tratamiento ubicadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires cuya operación es obligación de dicha Dirección:

- 1) Planta de Tratamiento PET (tereftalato de polietileno), ubicada en Coronel Martiniano Chilavert N°2685 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;
- 2) Planta de Tratamiento de Residuos Orgánicos, ubicada en Av. Varela N° 2505 entre calles Ana María Janer y Av. Cnel. Chilavert de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;

- 3) Planta de Tratamiento de Residuos Forestales ubicada en Av. Varela N° 2505 entrecalles Ana María Janer y Av. Cnel. Chilavert de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;
- 4) Planta de Tratamiento de Residuos áridos, restos de obra y construcciones, ubicada en Av. Varela 2653 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

CAPITULO 3

En el presente capítulo, se desarrollara el concepto de remuneración o salario. Se pondrá en análisis aquellas contraprestaciones que reciben los cartoneros por las tareas desarrolladas y descriptas en el capítulo anterior.

3.1 CONCEPTO DE REMUNERACION

Debido a la supremacía de los convenios internacionales, incorporados en la reforma de la Constitución Nacional de 1994, comencare citando la definición que da la O.I.T en el Convenio 95 *“a los efectos del presente Convenio el término “salario” significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”, aplicándose “a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario”.*

En este sentido el salario se entenderá como todo aquello que el trabajador perciba como contraprestación de los servicios o tareas realizadas; los términos salario, remuneración, retribución o sueldo se utilizaran como sinónimos.

En la ley 20.744 -Ley de Contrato de Trabajo- se establece todo lo concerniente al pago del salario del trabajador. Es decir el concepto, la modalidad, las formas, etc.; y establece una clara distinción entre la remuneración y otros conceptos "no remunerativos". De esta manera, la ley nos indica que el salario puede estar compuesto por conceptos tales como "remuneración" y "beneficios sociales", conceptos que serán abordados en el presente capítulo.

El artículo 103 de la LCT indica: *"A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél"*

La remuneración entonces se entiende como una retribución que está sujeta al cumplimiento de la labor. El solo hecho de que el trabajador se encuentre a disposición del empleador genera la contraprestación remuneratoria. (Gatti, 2000)

Se entiende que en los casos que la prestación del trabajo no sea dada por cuestiones que dependan del empleador, por ej: que no haya provisto de materia o elementos para realizar el trabajo, corresponderá abonar el salario.

Otro punto central, es el concepto de "Salario Mínimo Vital y Móvil" (SMVyM), se trata de la menor retribución que debe percibir el trabajador por su jornada laboral, asegurando alimentación, vivienda, educación, vestimenta, asistencia sanitaria, transporte, esparcimiento y previsión. El mencionado, es determinado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad, y el Salario Mínimo Vital y Móvil, teniendo en cuenta los datos relevantes de la situación socioeconómica de la población y el país, los objetivos de este instituto jurídico y la razonabilidad entre ambas nociones. Siendo desde el 1º de marzo de 2023 un monto de \$ 69.500 pesos argentinos, determinados mediante la resolución 15/2022 del mencionado Consejo.

El artículo 103 bis nos detalla los beneficios sociales: *"Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo."*

Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:

- a) Los servicios de comedor de la empresa,*
- b) (Inciso derogado por art. 1° de la Ley N° 26.341 B.O. 24/12/2007)*
- c) (Inciso derogado por art. 1° de la Ley N° 26.341 B.O. 24/12/2007)*
- d) Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados;*
- e) La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas;*
- f) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones;*
- g) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar;*
- h) El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;*
- i) El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.*

(Artículo incorporado por art. 1° de la Ley N° 24.700 B.O. 14/10/1996)”

Con respecto a los servicios de comedor, se considera que deben brindarse en especie para ser considerados como beneficios sociales. En los casos que sean otorgados mediante una suma fija y sin rendición de gastos, se pueden considerar como remunerativos, lo mismo ocurre con los gastos de medicamentos y atención médica, como con los gastos por guardería.

La O.I.T (Organización Internacional del Trabajo) en el Convenio 95 se establece las pautas para diferenciar la remuneración de los beneficios sociales, verificar “la existencia de un vínculo entre los beneficios dirigidos a mejorar la alimentación del

trabajador y de su familia y el trabajo realizado o el servicio prestado, en virtud de un contrato de trabajo”.

La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 es la principal ley laboral en Argentina y establece varios beneficios sociales para los trabajadores. Algunos de los beneficios más importantes son:

Jornada laboral máxima: La ley establece que la jornada laboral no puede superar las 8 horas diarias o las 48 horas semanales.

Salario mínimo: La ley establece un salario mínimo para todos los trabajadores, que es revisado y ajustado periódicamente.

Aguinaldo: Los trabajadores tienen derecho a recibir un aguinaldo anual equivalente al 50% del salario correspondiente al mes de diciembre.

Licencias: La ley establece varias licencias remuneradas, como las de vacaciones, maternidad, paternidad, enfermedad, accidente, entre otras.

Estabilidad laboral: Los trabajadores tienen derecho a la estabilidad laboral, lo que significa que no pueden ser despedidos sin una causa justa.

Seguridad social: La ley establece la obligación del empleador de inscribir al trabajador en el sistema de seguridad social, que incluye el seguro de salud, el seguro de jubilación y el seguro de desempleo.

Capacitación: La ley establece que los empleadores deben proporcionar capacitación y formación a sus empleados.

Asociación sindical: Los trabajadores tienen derecho a asociarse en sindicatos y a negociar colectivamente con los empleadores.

Estos son solo algunos de los beneficios sociales que establece la Ley de Contrato de Trabajo en Argentina. La ley también establece disposiciones relacionadas con el trabajo infantil, la igualdad de género, la protección contra la discriminación y la seguridad e higiene en el lugar de trabajo.

El artículo 104 detalla las formas en la cual se determina la remuneración o salario: *“El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o*

participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades”.

El artículo 105 describe las formas de pago y las prestaciones complementarias. *“Forma de pago. Prestaciones complementarias. El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias. Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de:*

- a) Los retiros de socios de gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance;*
- b) Los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la DGI;*
- c) Los viáticos de viajantes de comercio acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6 de la Ley N. 24.241, y los reintegros de automóvil en las mismas condiciones que las especificadas en el inciso anterior;*
- d) El comodato de casa-habitación de propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación, en los supuestos de grave dificultad en el acceso a la vivienda.(Artículo sustituido por art. 2º de la Ley N° 24.700 B.O. 14/10/1996)”*

En dinero: el salario deberá ser abonado en moneda de curso legal. Según lo que se desprende del art. 107 de la L.C.T. el 80% del total de la retribución debe ser abonada en moneda de curso legal forzoso.

En especie: Son prestaciones en bienes, como alimentos, mercaderías, etc.;

Habitación: En los casos que al trabajador se le otorgue como parte de la remuneración un lugar donde vivir.

Oportunidad de beneficios o ganancia: Se da en los casos que el empleador le permite al trabajador obtener las ganancias derivadas de su tarea, por lo cual no percibe un monto fijo.

Respecto del salario mínimo vital y móvil, el artículo 116 nos define: *“Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación*

adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión”.

En este sentido, se entiende al salario mínimo, como un límite inferior que puede percibirse como remuneración, la cual no puede ser disminuida debido a que se encuentra garantizada por la normativa. Surge de esta definición que es aquella remuneración básica que el empleado debe percibir para cubrir las necesidades elementales y de supervivencia. Este concepto ligado al de dignidad, de importancia constitucional, según lo enunciado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional⁸.

Respecto a las modalidades de determinación del salario el artículo 118 nos indica: *“El salario mínimo vital se expresará en montos mensuales, diarios u horarios. Los subsidios o asignaciones por carga de familia, son independientes del derecho a la percepción del salario mínimo vital que prevé este capítulo, y cuyo goce se garantizará en todos los casos al trabajador que se encuentre en las condiciones previstas en la ley que los ordene y reglamente”*. En este punto se aclara que las cargas de familia, deben contabilizarse por aparte del salario mínimo, debido a que pertenecen a la seguridad social y por este motivo no se las considera como remunerativas.

⁸Artículo 14 bis Constitución Nacional Argentina: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna”.

Artículo 119. Prohibición de abonar salarios inferiores: *“Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijan de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o para trabajadores que cumpla jornadas de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 200”*. Este límite se establece para garantizar al trabajador un mínimo salarial, por lo cual en este punto no se da lugar a la autonomía de la voluntad, debido a que la disminución del salario atentaría contra el principio protectorio que caracteriza al Derecho Laboral.

Artículo 120. Inembargabilidad: *“El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias”*. El salario mínimo es entendido como el menor pago admitido, por lo que cualquier reducción del mismo afectaría al propio fin por el cual fue establecido. Si bien este artículo admite una excepción, también queda a criterio del juez conciliar los derechos entre las partes.

Además es importante destacar que la ley realiza una protección respecto del pago del salario, buscando garantizar que el trabajador perciba no solo la totalidad de la remuneración sino que también dicha liquidación se realice en el plazo correspondiente.

El artículo 260 de la LCT establece que el salario de un trabajador está protegido por el principio de intangibilidad de las remuneraciones. Esto significa que cualquier pago insuficiente debe considerarse como un "pago a cuenta", y el trabajador tiene derecho a reclamar las diferencias correspondientes durante todo el período de la prescripción.

En otras palabras, si un empleador paga un salario inferior al que corresponde al trabajador, el trabajador tiene derecho a reclamar la diferencia entre el salario pagado y el salario que debería haber recibido.

3.2 REMUNERACION DE LOS RECOLECTORES URBANOS

Al respecto, el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires informa que otorga a los Recuperadores Ambientales de las Cooperativas adjudicatarias del Concurso Público N° 1-MEPHUGC/21 para el “Servicio de Recolección Diferenciada, Selección, Acondicionamiento y Comercialización de la Fracción Secos de los Residuos Sólidos

Urbanos de la CABA”, en el marco de los Programas de Incentivos y Subsidios aprobados mediante el artículo 2° de la Resolución N° 212-MEPHUGC/21, incentivos en concepto de aporte económico.

A tal efecto se informa que dichas cláusulas se encuentran detalladas en el Anexo II de la citada Resolución, el cual establece el “MARCO REGULATORIO PARA LOS PROGRAMAS DE INCENTIVOS Y SUBSIDIOS”.

Las condiciones particulares correspondientes al desembolso de los incentivos y subsidios aplicables a cada adjudicataria y sus miembros son establecidas posteriormente en un acta acuerdo suscripta con cada Cooperativa. Allí se establece el detalle de los montos correspondientes a cada programa otorgado; las nóminas de los diferentes tipos de recursos humanos afectados; los medios, formas y tiempos para las rendiciones de cuenta; y un régimen de conductas por el que resulten aplicables descuentos sobre los programas a otorgar, sin perjuicio de otras cuestiones particulares inherentes a cada caso en concreto. En cuanto a los incentivos, cuentan con el “Programa de incentivo mensual” que “consiste en el otorgamiento de un aporte económico a favor de todos aquellos asociados que se encuentren afectados a la prestación del servicio de recolección y que realicen el mismo de forma satisfactoria y de acuerdo con las normas aplicables. Para ello, los recuperadores deben encontrarse debidamente inscriptos en el Registro Único Obligatorio Permanente de Recuperadores de Materiales Reciclables (RUR) y figurar activos, según la última nómina mensual presentada por el Adjudicatario”.

Asimismo, el “aporte económico” se otorgará mensualmente a cada cartonero mediante transferencia bancaria. A tal efecto, deberá contar con una caja de ahorros abierta en el Banco de la Ciudad de Buenos Aires, que será informada a la Dirección General Operación de Reciclado por el Adjudicatario.

En cuanto al monto se establecerá en proporción a la cantidad de días efectivamente trabajados, procediéndose al descuento por los días de ausencia injustificada.

Son las Cooperativas de Recuperadores Ambientales las encargadas de comercializar los residuos una vez llevado a cabo el proceso correspondiente de selección, clasificación y enfardado; por lo cual el valor por kg de material reciclable, depende del mercado de compra-venta de materiales recuperados, cuyos actores son las Cooperativas de Recuperadores Ambientales y sus eventuales compradores de materiales.

3.3 BENEFICIOS SOCIALES OTORGADOS A LOS RECICLADORES

Al respecto, la Ciudad de Buenos Aires informa que en virtud del Concurso Público N° 1-MEPHUGC/21 para el “Servicio de Recolección Diferenciada, Selección, Acondicionamiento y Comercialización de la Fracción Secos de los Residuos Sólidos Urbanos de la CABA”, en el marco de los Programas de Incentivos y Subsidios aprobados mediante el artículo 2° de la Resolución N° 212-MEPHUGC/21, comprensivo del Programa de inclusión social integral (PISI), el cual consiste en garantizar a todos los asociados y asociadas de las Cooperativas afectadas a la prestación del servicio:

- a. El acceso al monotributo social, imputado en forma individualizada para cada uno de los asociados y asociadas y su grupo familiar;
- b. El pago de un seguro de vida y un seguro de accidentes personales atendiendo a los riesgos que presenta la prestación del servicio, de acuerdo a la Ley Nacional N° 17.418 y complementaria.

El monto equivalente al monotributo social se otorga mensualmente a las Cooperativas adjudicatarias, quienes acreditan la aplicación de dicho concepto en un informe mensual a ser presentado ante la Dirección General Operación de Reciclado.

La contratación de los seguros de vida y de accidentes personales es realizada por esta Dirección General Operación de Reciclado, quien tiene a su cargo cualquier modificación en altas, bajas, extensión de cláusulas de no repetición y demás cuestiones. Los gastos bancarios corren por cuenta del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El programa en cuestión tiene por objeto general promover el desarrollo integral de las personas tuteladas por los asociados que sean menores de catorce años mientras sus responsables se encuentran prestando el servicio del “Servicio de Recolección Diferenciada, Selección, Acondicionamiento y Comercialización de la Fracción Secos de los Residuos Sólidos Urbanos de la CABA”.

Simultáneamente, por este medio se garantiza que una institución especializada vele por el cuidado, alimentación, salud mental y física y desarrollo personal de la persona. El mismo se brinda por la Guardería “Che Pibe”, sito en Milán N°2348, Villa Fiorito, Lomas de Zamora, Provincia de Buenos Aires.

3.4 COOPERATIVAS INTERVINIENTES

Las Cooperativas de Recuperadores Ambientales, afectadas al Servicio Público de Recolección de Residuos Sólidos Urbanos – Fracción Secos, son 12 (doce), y se detallan a continuación:

- 1) Cooperativa de Trabajo El Álamo Ltda.
- 2) Cooperativa de Trabajo Las Madreselvas Ltda.
- 3) Cooperativa de Trabajo Recuperadores Urbanos del Oeste Ltda.
- 4) Cooperativa de Trabajo Cartonera del Sur Ltda.
- 5) Cooperativa de Trabajo Reciclando Trabajo y Dignidad Ltda.
- 6) Cooperativa de Trabajo Amanecer de los Cartoneros Ltda.
- 7) Cooperativa de Trabajo Primavera Ltda.
- 8) Cooperativa de Trabajo Recuperadores “Del Oeste” Ltda.
- 9) Cooperativa de Trabajo El Trébol Ltda.
- 10) Cooperativa de Trabajo Alelí Ltda.
- 11) Cooperativa de Trabajo El Ceibo Ltda.
- 12) Cooperativa de Trabajo Baires Ltda.

Las cooperativas en nuestro país se encuentran reguladas por el Decreto-Ley 20.337/73 (Ley 22.816/83) en la cual está determinado el marco legal general. Sin embargo, en el mencionado cuerpo normativo no se dispone una definición especial sobre las cooperativas de trabajo ni se hace referencia a los trabajadores.

Con respecto a las Cooperativas de Trabajo y el derecho al trabajo, la Alianza de Cooperativas Internacional (ACI)⁹ expresa que estas entidades comprenden la modalidad de “trabajo asociado” definiendo a las mismas como *“una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de*

⁹La Alianza Cooperativa Internacional es una organización independiente y no gubernamental establecida en 1895 para unir, representar y trabajar al servicio de las cooperativas de todo el mundo con sede en Bruselas.

propiedad conjunta y democráticamente controlada”, bajo principios, valores y métodos de operación que se encuentran consagrados en la “Declaración sobre Identidad Cooperativa” (2005), esta modalidad de trabajo fue reconocida por la Recomendación 193/02 OIT sobre “Promoción de las Cooperativas”.

Con respecto a la mencionada recomendación de la OIT, el Ministerio de Desarrollo Social¹⁰, dictó la Resolución N° 4664/2013 donde se delimitan los alcances con respecto a los derechos laborales: *“Que atento las cooperativas de trabajo deben beneficiarse de condiciones establecidas conforme con la legislación nacional y toda práctica asociada a la materia, estas condiciones no deben ser desfavorables respecto a las condiciones que se concedan a otras formas de empresa y organización social como aquellas que se suscitan actualmente.”*

“Que sobre estos principios enunciados se recomendó que las políticas nacionales debían especialmente: a) promover la aplicación de las normas fundamentales del trabajo de la OIT y de la Declaración de la OIT relativa a principios y derechos fundamentales del trabajo, a todos los trabajadores de cooperativas de trabajo sin distinción alguna, b) velar porque no se puedan crear o utilizar cooperativas para evadir la legislación del trabajo ni que ello sirva para establecer relaciones de trabajo encubiertas y luchar contra las pseudo cooperativas que violan los derechos de los trabajadores, velando porque la legislación del trabajo se aplique en todas las empresas de autogestión, c) promover la adopción de medidas relativas a la seguridad y salud en el lugar de trabajo, entre otras”

En la presente resolución se detallan aquellas obligaciones que las cooperativas de trabajo deben de cumplir, estas últimas basadas en las garantías constitucionales y en la normativa vigente con respecto al derecho laboral: “artículo 2° — *Las cooperativas de trabajo prestarán a sus asociados los beneficios de la seguridad social, a cuyos efectos deberán:*

a) Cumplir con las aportaciones necesarias a los fines del régimen previsional en el sistema de trabajadores autónomos, o bien por otro legalmente habilitado. A tales efectos, los trabajadores asociados a la cooperativa de trabajo, podrán optar, en asamblea, realizar las cotizaciones como trabajadores en relación de dependencia, debiendo la cooperativa de trabajo ingresar las contribuciones patronales, actuando

¹⁰El Ministerio de Desarrollo Social asiste al presidente de la Nación en aquellos temas referidos a la asistencia social y al desarrollo humano en el país. Dicho ministerio fue creado por la Ley N.º 25 233 del 10 de diciembre de 1999.

como agente de retención de los aportes personales del trabajador asociado. Se considerará base imponible a los efectos de las cotizaciones como trabajadores en relación de dependencia, sólo las sumas percibidas efectivamente por los socios en forma mensual como retornos, de conformidad a lo establecido en el reglamento interno;

b) Pagar las prestaciones dinerarias que corresponda percibir a los asociados en caso de enfermedades o accidentes, en condiciones que no podrán ser inferiores a las condiciones establecidas para el personal dependiente de la misma actividad;

c) Implementar un sistema de prestaciones de salud para el asociado y su grupo familiar primario, mediante los contratos y/o adhesiones que fuere menester, ya sea a través de la obra social que elijan dentro del Régimen Nacional de Obras Sociales o con otras instituciones que respondan a sistemas de medicina prepaga habilitados;

d) Pagar las reparaciones dinerarias que corresponda percibir al asociado o a sus herederos en los casos de incapacidad parcial y/o total o fallecimiento, derivados de accidentes o enfermedades profesionales, en condiciones que no podrán ser inferiores a las condiciones establecidas por las leyes aplicables a los trabajadores dependientes de la misma actividad.

e) Adoptar reglamentos relativos al trabajo de mujeres y menores, cuyas condiciones aseguren, como mínimo, la misma protección que establecen las leyes aplicables a los trabajadores dependientes de la misma actividad.

f) Las obligaciones emergentes de los apartados b) y d) podrán ser sustituidas mediante contratación de seguros que cubran adecuadamente dichos riesgos. Las aseguradoras de riesgos del trabajo deberán emitir sus pólizas a favor de las cooperativas de trabajo, quienes tendrán la obligación de soportar el costo de los seguros de reparación de daño así como también la obligación de solventar la prevención del riesgo.”

Cabe recordar cómo fue el surgimiento de esta modalidad de cooperativismo en nuestro país; la autogestión cooperativa de los trabajadores, registra un crecimiento importante a partir de la crisis de 2001¹¹, momento en que los trabajadores recurren a la constitución de esas entidades por la necesidad imperiosa de defender lo que en su momento fuera su fuente de trabajo luego de tomar conocimiento del cierre o quiebre de la fábrica con la cual mantenían hasta esa instancia una relación de dependencia laboral.

¹¹También referida como “El Cacerolazo”.

A la formación de cooperativas de trabajo originadas de empresas quebradas, concursadas o en peligro de cierre, se la ha llegado a denominar “fenómeno” en alusión al incremento exponencial que se produjo en los años sucesivos y en la inversión de roles por medio de los cuáles son los propios actores, los trabajadores asociados.

Es importante no perder de vista lo que fue el origen de las denominadas “cooperativas de trabajo” como una forma subsidiaria, supletoria y/o alterna a una relación de trabajo “típica”, en un contexto de crisis económica, social, política e institucional de la historia de nuestro país¹², lo que surge como “una excepción a la regla” no debería de ser más que eso.

La reforma constitucional de 1994 con la modificación del artículo 75 que regula las facultades del Congreso, ha agregado cláusulas (en particular en los incisos 17, 19, 22 y 23) que resultan complementarias de las disposiciones de la parte dogmática. En lo que respecta al art. 14 bis, cabe señalar su confluencia con el inc. 19 del art. 75¹³, que establece una serie de metas que deben guiar la labor legislativa, muchas de las cuales están directamente relacionadas con la dimensión social de las personas.

Es indudable que la reforma de 1994 ha ratificado el carácter social de nuestra Constitución Nacional y consecuentemente, las responsabilidades que tal concepción atribuye al Estado. Las reformas emprendidas en materia laboral y de seguridad social,

¹²Zicari, Julian (Enero de 2017). “Miradas sobre el vendaval: una evaluación crítica de las interpretaciones económicas y sociopolíticas de la crisis argentina de 2001”

¹³Artículo 75 inc. 19 Constitución Nacional: “Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores, a la defensa del valor de la moneda, a la investigación y al desarrollo científico y tecnológico, su difusión y aprovechamiento. Proveer al crecimiento armónico de la Nación y al poblamiento de su territorio; promover políticas diferenciadas que tiendan a equilibrar el desigual desarrollo relativo de provincias y regiones. Para estas iniciativas, el Senado será Cámara de origen.

Sancionar leyes de organización y de base de la educación que consoliden la unidad nacional respetando las particularidades provinciales y locales; que aseguren la responsabilidad indelegable del Estado, la participación de la familia y la sociedad, la promoción de los valores democráticos y la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna; y que garanticen los principios de gratuidad y equidad de la educación pública estatal y la autonomía y autarquía de las universidades nacionales. Dictar leyes que protejan la identidad y pluralidad cultural, la libre creación y circulación de las obras del autor; el patrimonio artístico y los espacios culturales y audiovisuales.

deben realizarse en base a este mandato constitucional y cumplir con los principios de legalidad y razonabilidad consagrados en nuestra Constitución (Sabsay, 2011).

CAPITULO 4

Existe una relación laboral cuando de manera voluntaria una persona ofrece su fuerza de trabajo a otra persona (humana o jurídica) a cambio de una contraprestación o remuneración.

Las partes de esta relación laboral son el trabajador y el empleador. En los capítulos anteriores se identificó a los cartoneros como trabajadores y las tareas que estos desempeñan, así como la remuneración que reciben por sus servicios. En el presente capítulo identificaremos la persona del empleador y sus responsabilidades.

4.1 EL EMPLEADOR

El artículo 26 de la Ley de Contrato de Trabajo define: *“Se considera "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador”*. Por lo cual una primera aproximación, nos indica que es aquel que requiere al menos un trabajador, y que además dirige a este. El empleador bien puede ser un empresario o una organización.

En el caso de organizaciones las funciones del empleador se distribuyen: si bien en estos casos la persona jurídica es la que contrata; serán las personas humanas las que dirijan en nombre de ésta.

En la mencionada ley, se determinan las figuras de: Empresa, Empresario y Establecimiento. Artículo 5: *“A los fines de esta ley, se entiende como "empresa" la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos benéficos.-en este caso se hace referencia a los medios de producción, sedes, espacios físicos, mobiliarios, etc.-*

A los mismos fines, se llama "empresario" a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores,

cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la "empresa". En ciertos casos puede ocurrir que el empleador delegue su poder de mando en una o varias personas que se van a organizar de acuerdo a niveles jerárquicos, y ejercerán la dirección de los trabajadores.

Artículo 6: *“Se entiende por "establecimiento" la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones”.* Aquí hace referencia a los lugares físicos donde se desarrollan las distintas tareas o labores.

4.2 EL ESTADO COMO EMPLEADOR

Conforme doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el Estado no reviste el carácter de empleador en los términos del contrato de trabajo, salvo que por disposición expresa incluya a sus dependientes dentro de la misma. (Artículo 2 inc.a L.C.T) *“A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo”.*

El empleo público está regulado por la ley 25.164 y por el decreto 2031/2006, es así que los trabajadores de la Administración Pública tienen una relación de dependencia en este caso con el Estado, quien tiene distintas facultades, como por ejemplo, cambiar las condiciones del contrato de forma arbitraria. Este tipo de contrato se lo considera de tipo administrativo.

En el sector público argentino, la legislación establece la estabilidad perfecta, pero eso ocurre solamente una vez que se tiene un empleo de planta permanente. Las políticas de reducción del gasto público (considerado fuente de la inflación), durante mucho tiempo han provocado el bloqueo a las posibilidades de designar nuevo personal (lo que se denomina nombramientos) y los que ingresan se incluyen en las plantas transitorias, o lo hacen como contratados, monotributistas, autónomos, contrato de servicios, etc. Sobre este último tipo de contratación se profundizara en la siguiente sección.

Resulta interesante analizar el fallo del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Neuquén en los autos caratulados: *“BUSTAMANTE MAGDALENA Y OTROS C/ GASTRONOMÍA NEUQUINA S.R.L. Y OTROS S/ DESPIDO”* (Expte. N° 126 – año 2011)

El fallo en cuestión trata sobre un caso en la ciudad de Neuquén en el año 2015, en el cual se debatió la posibilidad de condenar al Estado provincial por las deudas laborales de una contratista en el marco del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo. En resumen:

Antecedentes: Varios trabajadores demandaron a la empresa "Gastronomía Neuquina S.R.L." y a la "Provincia del Neuquén" por haberes adeudados e indemnizaciones laborales. Argumentaron que fueron empleados de la empresa para trabajar en el hospital Bouquet Roldán, perteneciente a la provincia.

- Sentencia de Primera Instancia: La sentencia de primera instancia condenó a la empresa "Gastronomía Neuquina S.R.L." a pagar las deudas laborales a los trabajadores, pero rechazó la solidaridad laboral con respecto a la "Provincia del Neuquén", argumentando que el servicio de provisión de alimentos tercerizado no formaba parte de las funciones específicas del Estado en un hospital público.
- Apelación: La sentencia fue apelada. La Cámara de Apelaciones confirmó el fallo de primera instancia y rechazó la solidaridad laboral con el Estado provincial. Hubo vocales que opinaron que la responsabilidad solidaria no aplicaba al Estado por su naturaleza de entidad pública.
- Recurso de Casación: Los trabajadores presentaron un recurso de casación argumentando que la sentencia violaba varios artículos de la Ley de Contrato de Trabajo y de la Constitución, y que el Estado provincial debía ser solidariamente responsable.
- Fallo del Tribunal Superior de Justicia: La Sala Civil del Tribunal Superior de Justicia consideró que el Estado provincial no podía ser condenado por las deudas laborales de su contratista en virtud del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo. Se basaron en precedentes anteriores y argumentaron que la normativa laboral es aplicable al ámbito privado y que el Estado no puede ser responsabilizado solidariamente en ese sentido. También se mencionaron casos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que respaldaban esta postura.

- **Conclusión:** El fallo declara improcedente el recurso de casación y confirma la decisión de la Cámara de Apelaciones. En otras palabras, no se establece la solidaridad laboral del Estado provincial por las deudas laborales de la contratista. Se destaca que la Ley de Contrato de Trabajo no es aplicable al ámbito de las personas de derecho público y se hace referencia a precedentes y jurisprudencia que respaldan esta posición. Las costas del proceso son impuestas en el orden causado.

En resumen, el fallo concluye que el Estado provincial no puede ser condenado solidariamente por las deudas laborales de su contratista, en línea con la interpretación de que la Ley de Contrato de Trabajo no es aplicable al ámbito público.

Analizando el art 30 de la LCT que fue modificado en su segundo párrafo por el art 17 de la ley 25.013 que establece: *"Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratista el número del código único de identificación laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia del pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgo del trabajo.*

Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.

El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionados, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones, de la seguridad social".

Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250.

Respecto a la interpretación y aplicabilidad del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo por parte de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en diferentes casos. El artículo 30 busca proteger los derechos laborales en situaciones de tercerización o

descentralización del proceso productivo, responsabilizando solidariamente a la empresa principal en caso de incumplimientos de los subcontratistas.

La Corte ha variado su enfoque sobre la interpretación del artículo. En el pasado, adoptó una posición restrictiva, excluyendo ciertos contratos y exigiendo una unidad técnica de ejecución entre la empresa principal y el subcontratista. Luego, bajo una nueva composición en 2004, la Corte cambió su enfoque, rechazando la extensión de responsabilidad y admitiendo casos basados en arbitrariedad.

En el caso "Bergonci, Ilda Leonor c/ YPF S.A. y Otros", la Corte revocó una decisión de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que había extendido la responsabilidad solidaria a YPF por un contrato de suministro con una estación de servicio. La Corte consideró que el contrato de suministro no implicaba subcontratación de la actividad normal y específica de YPF, estableciendo una distinción entre la venta mayorista y minorista. Esta decisión parece retornar a una interpretación restrictiva similar al caso "Rodríguez, Juan R., v. Cia. Embotelladora Argentina S.A., s/recurso de hecho", en el cual se sostuvo que por el simple hecho de que una empresa provea a otra de la materia prima no compromete en sí mismo, su responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales de la segunda.

El artículo también menciona otro caso, "Editorial Río Negro S.A."¹⁴ En este fallo, la Corte determinó que la empresa Editorial Río Negro S.A. no es solidariamente responsable por las deudas laborales generadas por un distribuidor. Lo relevante de este fallo es que la Corte no estableció de manera objetiva y precisa cómo interpretar y hasta qué punto se extiende la responsabilidad solidaria; existen aspectos importantes a considerar; Por un lado, los jueces deben analizar adecuadamente cada caso particular y examinar los contratos y modalidades entre las partes para determinar las actividades reales y las consideradas propias, además de evaluar si se realizan actividades secundarias para alcanzar los objetivos de la empresa. Por otro lado, se plantea la necesidad de que los legisladores modifiquen el artículo 30 de la LCT para que sea más preciso y evite ambigüedades en términos como "actividad normal y específica". En este sentido, existen posturas opuestas; mientras una parte de la doctrina sugiere que la interpretación del artículo no solo contemple la actividad principal, sino también las actividades secundarias y accesorias; la otra parte, postula que solo deben considerarse aquellos servicios o trabajos que se puedan considerar como principal actividad de la

¹⁴ CJSN, "Payalap, Marcelo Adrián c/ Sernaglia, Raúl y Otro s/ Reclamo", CSJ 1494/2016/RH1, 29/08/2019.

empresa, los cuales tengan la capacidad de poder alterar el proceso productivo de la misma.

En conclusión, la Corte parece haber vuelto a una interpretación restrictiva del artículo 30, enfocándose en la letra del artículo y permitiendo la apertura de recursos federales basados en arbitrariedad. Sin embargo, no todos los casos en los que se declara la extensión de responsabilidad serán revocados si están debidamente fundamentados.

4.3 CONTRATOS DE SERVICIOS

El Código Civil y Comercial tiene prevista una regulación específica en la materia. En la sección 1era. que se denomina "Obra y Servicios" (desde los artículos 1251 a 1261) se regula la locación de servicios y también la locación de cosas. En la sección 2da. (que abarca los artículos 1262 a 1277) regula específicamente la locación de obra y la sección 3ra. (los artículos 1278 y 1279) donde se regula únicamente la locación de servicios.

El artículo 1251 del Código Civil y Comercial de la Nación define: *“Hay contrato de obra o de servicios cuando una persona, según el caso el contratista o el prestador de servicios, actuando independientemente, se obliga a favor de otra, llamada comitente, a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución.*

El contrato es gratuito si las partes así lo pactan o cuando por las circunstancias del caso puede presumirse la intención de beneficiar”

De esta manera, podemos señalar que quien actúa de manera independiente (autónoma), es titular del C.U.I.T.¹⁵ desde el aspecto contable este sujeto debe cumplir con determinadas obligaciones, por ejemplo: presentar las declaraciones juradas por ganancias, aportar al sistema previsional, emisión de facturas por prestación, por el cual recibe un honorario. Este tipo de trabajador autónomo, organiza su trabajo y además soporta los riesgos del mismo.

El artículo 1252 del Código Civil y Comercial de la Nación contempla la normativa referida al Derecho Laboral e indica: *“Si hay duda sobre la calificación del contrato, se entiende que hay contrato de servicios cuando la obligación de hacer consiste en*

¹⁵La CUIT (Clave Única de Identificación Tributaria) es un código con el que la AFIP identifica a trabajadores autónomos, comercios y empresas.

realizar cierta actividad independiente de su eficacia. Se considera que el contrato es de obra cuando se promete un resultado eficaz, reproducible o susceptible de entrega. Los servicios prestados en relación de dependencia se rigen por las normas del derecho laboral.

Las disposiciones de este Capítulo se integran con las reglas específicas que resulten aplicables a servicios u obras especialmente regulados". Este artículo resulta innovador respecto al Código Civil de Vélez, y contempla la posibilidad de dudas para determinar si un contrato establece una relación de dependencia en manera encubierta, pudiendo constituir un fraude. Los casos que generen dudas, se resolverán de acuerdo al artículo 23 de la LCT (ley 20.744).

Como mencionamos anteriormente, los recicladores de la Ciudad de Buenos Aires, brindan sus servicios a través de Cooperativas de trabajo, quienes en este caso constituyen una clave C.U.I.T, bajo la cual ejercen su actividad.

En el caso de los recicladores, según la información provista por la Subsecretaría de Higiene Urbana, son inscriptos de manera individual en el denominado "Monotributo Social", este último según definición de AFIP *"es una categoría tributaria permanente que reconoce la realización de actividades productivas, comerciales y de servicios por parte de la población en situación de vulnerabilidad social"*. Se considera a éste como un instrumento de inclusión social. Para acceder a esta categoría, las personas deben demostrar una situación de "vulnerabilidad social", y además como requisito excluyente, actualmente, deben generar ingresos brutos anuales inferiores a \$466.201,59; es decir un estimativo de \$38.850,13 mensuales.

Con respecto al tratamiento de los residuos domiciliarios, la jurisdicción corresponde a cada Municipio, en este caso al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires según la ley de presupuestos mínimos (ley 25.916). A simple vista puede establecerse una diferencia sustancial entre los servicios que prestan los recuperadores urbanos y los servicios de recolección de residuos domiciliarios e inertes, barrido y limpieza de calles.

Estos últimos son brindados por empresas que establecen contratos con el Gobierno de la Ciudad, y los empleados que realizan las prestaciones, se encuentran vinculados mediante contratos de trabajo con la empresa de servicios urbanos, con las garantías que el cuerpo normativo dispone no solo con respecto a la actividad laboral en sí, sino también con respecto a los beneficios de la Seguridad Social.

Podemos señalar 7 zonas de recolección de los residuos no reciclables, barrido y limpieza. Cada una depende de una empresa de higiene urbana, excepto el Ente de Higiene Urbana que se encarga de la zona 5.

Zona 1: Empresa AESA Comuna 1: Retiro, San Nicolás, Monserrat, Puerto Madero, San Telmo y Constitución.

Zona 2: Empresa CLIBA Comunas 2, 13 y 14: Recoleta, Palermo, Belgrano, Colegiales y Núñez.

Zona 3: Empresa SOLBAYRES Comunas 11, 12 y 15: Villa Crespo, Chacarita, Paternal, Villa Ortúzar, Parque Chas, Agronomía, Saavedra, Coghlan, Villa Urquiza, Villa Pueyrredón, Villa Devoto, Villa del Parque, Villa Santa Rita y Villa General Mitre.

Zona 4: Empresa NITTIDA Comunas 9 y 10: Parque Avellaneda, Mataderos, Liniers, Villa Luro, Versalles, Vélez Sarsfield, Floresta, Monte Castro y Villa Real.

Zona 5: ENTE DE HIGIENE URBANA Comuna 8: Villa Lugano, Villa Riachuelo y Villa Soldati.

Zona 6: Empresa ASHIRA MARTÍN & MARTÍN UTE Comunas 5, 6 y 7: Flores, Parque Chacabuco, Caballito, Boedo y Almagro.

Zona 7: Empresa URBASUR Comunas 3 y 4: Balvanera, San Cristóbal, Nueva Pompeya, Parque Patricios, Barracas y La Boca.

4.4 PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO

En lo que respecta en materia de pruebas, se aplica el principio de libertad, esto quiere decir que el contrato de trabajo puede probarse por los medios comunes (art 1019 CCC), existen también ciertas presunciones como ser las mencionadas en el art 23 de la LCT: *“El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de*

trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.”

Si hablamos de los medios de prueba avalados por las leyes procesales, podemos mencionar la ley 18.345 (ley de procedimiento laboral) de aplicación en CABA y el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, por los cuales existe una gran posibilidad de ofrecer y producir pruebas.

Con respecto a los medios de prueba para acreditar la existencia del contrato se pueden mencionar: prueba documental, prueba confesional, prueba pericial (suele ser la más utilizada la pericia contable), prueba informativa (que pueden provenir de entidades públicas o privadas) y prueba testimonial, esto sin perjuicio de que el juez pueda recurrir a otros medios –quizás menos utilizados- como podría ser la inspección ocular, por ejemplo.

Cabe destacar la importancia del silencio en los términos del art 57 de la LCT: *“Constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable el que nunca será inferior a dos (2) días hábiles”*

Según señala la Ley de Contrato de Trabajo, el silencio del empleador aplica a favor del trabajador, el empleador tiene la carga procesal de explicarse o contestar, esto en virtud de que su silencio pueda constituirse como una presunción en su contra, siempre teniendo en cuenta el plazo estipulado por el mencionado artículo.

El artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece una presunción legal según la cual la prestación de servicios, demostrada en un caso, genera la convicción de

la existencia de un contrato de trabajo, a menos que las circunstancias, relaciones o causas demuestren lo contrario. Esta presunción es "iuris tantum", lo que significa que admite pruebas en contra. Quienes deseen refutarla deben presentar evidencia en contrario, utilizando los medios de prueba mencionados en el artículo 50 de la LCT.

La norma también establece que esta presunción opera incluso en casos en los que se utilicen formas no laborales para clasificar el contrato, siempre y cuando no se considere al que presta los servicios como empresario.

Existen dos interpretaciones principales respecto a esta norma. La tesis restrictiva sostiene que la presunción solo opera cuando se demuestra que los servicios fueron prestados en una relación de dependencia. Según esta postura, se debe probar tanto la prestación de servicios como el carácter dependiente de la relación laboral. En contraste, la tesis amplia afirma que basta con demostrar la prestación de servicios para que opere la presunción, y es responsabilidad del empleador demostrar que los servicios no estuvieron relacionados con un contrato de trabajo.

El artículo destaca que el texto del art. 23 LCT no hace referencia al carácter dependiente de la prestación de servicios, lo cual es una decisión legislativa. Si se requiriera probar la dependencia, se invalidaría el propósito de la norma.

En cualquier caso, la presunción contenida en el artículo implica que la prestación de servicios presume una relación laboral, invirtiendo la carga de la prueba. Cuando esta presunción opera, el empleador debe probar que los servicios no derivan de un contrato de trabajo. Para hacerlo, puede utilizar los métodos permitidos por las leyes procesales según el artículo 50 de la LCT.

Existe un fallo interesante de analizar:” Rivero Mario Héctor C/ Sosa Roque David S/Cobro De Pesos”– Laboral Exp. 283175/15

En el fallo del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de San Luis, se trató un caso en el que el actor, Rivero Mario Héctor, presentó un recurso de casación contra una sentencia de apelación. La sentencia apelada revocó una sentencia de primera instancia que había fallado a favor del actor en su demanda laboral contra Sosa Roque David. La demanda se basaba en el reconocimiento de una relación laboral debido a la prestación de servicios en favor del demandado. El tribunal debatió las siguientes cuestiones:¿Es

formalmente procedente el Recurso de Casación? ¿Existe en la sentencia recurrida alguna de las causales enumeradas en el artículo 287 del CPC y C.? Caso afirmativo de la cuestión anterior, ¿Cuál es la ley a aplicarse o la interpretación que debe hacerse de la ley en el caso en estudio? ¿Qué resolución corresponde dar al caso en estudio? ¿Cuál sobre las costas?

El tribunal determinó que el recurso de casación era formalmente procedente ya que se interpuso y fundamentó en tiempo y forma. Además, la sentencia recurrida era una sentencia definitiva y el recurrente estaba exento de abonar el depósito judicial.

En cuanto al contenido del recurso de casación, el actor cuestionó la interpretación del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) por parte de la Cámara de Apelaciones. Argumentó que la Cámara se equivocó al requerirle demostrar la relación de dependencia en una relación laboral que, según él, ya estaba presumida por la prestación de servicios. El actor sostuvo que había demostrado la prestación de servicios en favor del demandado a través de distintas pruebas, mientras que el demandado no había probado la relación civil que alegaba.

Sin embargo, el tribunal consideró que el recurso no planteaba una cuestión de interpretación legal, sino más bien cuestiones probatorias y de valoración de hechos. Señalaron que la casación no puede revisar la valoración de la prueba ni juzgar los motivos que llevaron a la Cámara a su conclusión sobre la relación laboral. La existencia de una relación laboral se considera una cuestión de hecho que no es revisable en casación.

En consecuencia, el tribunal votó por el rechazo del recurso de casación, sosteniendo que las cuestiones planteadas por el actor estaban fuera del alcance de la casación y eran propias de la valoración de los jueces de mérito. Finalmente, se determinó que las costas del proceso debían ser impuestas al actor, quien resultó vencido en el recurso de casación.

Conclusiones del fallo: El fallo del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de San Luis se centra en un recurso de casación presentado por un actor que buscaba impugnar la interpretación y el fallo de la Cámara de Apelaciones en una demanda laboral. El actor argumentó que la Cámara había interpretado erróneamente el artículo 23 de la

LCT al requerirle demostrar la relación de dependencia en una relación laboral que, según él, ya estaba presumida por la prestación de servicios.

El tribunal resolvió que el recurso de casación no estaba fundado en una cuestión de interpretación legal, sino en aspectos probatorios y de valoración de hechos. Señaló que la casación no podía revisar la valoración de la prueba ni cuestionar los motivos que llevaron a la Cámara a su conclusión sobre la relación laboral, ya que la existencia de una relación laboral se considera una cuestión de hecho. En consecuencia, el tribunal rechazó el recurso de casación y mantuvo la decisión de la Cámara de Apelaciones.

La conclusión clave del fallo es que la casación no es un medio para revisar la valoración de la prueba o cuestionar las conclusiones de los jueces de mérito sobre cuestiones de hecho. La casación se enfoca en aspectos de derecho y en la interpretación y aplicación de la ley. En este caso, el tribunal rechazó el recurso de casación al considerar que las cuestiones planteadas por el actor estaban fuera del alcance de la casación y debían ser tratadas en la instancia previa.

CAPITULO 5

5.1 CONCLUSIONES

En el presente trabajo se abordó la actual situación en la que desarrollan su labor los recuperadores urbanos, también llamados recicladores o simplemente en el común de la sociedad, los “cartoneros”.

Se describió de manera más específica las actividades que realizan diariamente, las contraprestaciones que reciben, las agrupaciones que los nuclean y se identificó la modalidad de trabajo en la cual prestan sus servicios al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, y por qué no, a la sociedad en sí.

En los últimos años se ha tratado de concientizar a cerca del medio ambiente, y del impacto que tienen los desechos en general. Hoy en día los conceptos de “desarrollo sustentable”, “desarrollo sostenible”, “cambio climático”, entre otros, ya no son ajenos.

Tal es así que nuestra Constitución Nacional ha incorporado en la reforma de 1994 el artículo 41 que hace mención al derecho a gozar de un ambiente sano.

Resulta importante remarcar esta cuestión referida al medio ambiente, debido precisamente a la relevancia que tienen los procesos de recuperación y reciclaje en todo lo antes mencionado. En este trabajo se realizó una descripción detallada de las tareas que son realizadas en las distintas plantas de procesamiento, y también se dio mención a los procesos de clasificación y separación de los residuos domiciliarios llamados (RSU), tarea que se realiza puerta a puerta, y que requiere la presencia de estos trabajadores en la vía pública, casi de continuo.

Es interesante analizar cómo esta nueva actividad ha surgido a través de movimientos sociales, que son dinámicos y constantes. Años atrás para cierto grupo de personas en situación de marginalidad revolver la basura significaba la posibilidad de encontrar “algo para comer”, posteriormente se convirtió en la posibilidad de encontrar algo para “reutilizar” o “algo para vender”; hoy para este sector de la sociedad significa encontrar “un lugar para trabajar”.

La primera pregunta a responder sería: ¿nuestra normativa está al alcance de acompañar estos cambios? Sin dudas el aspecto del trabajo es un área fundamental para el desarrollo de la vida de las personas, si pensamos en las horas que invertimos al día en las actividades laborales, y las oportunidades que se generan a raíz de tener un ingreso o de simplemente estar incluidos en un mercado laboral y en actividades sociales, entendemos entonces, por qué nuestra Ley Suprema incluye al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un lugar de suma importancia, con el fin de asegurarle protección y garantías.

Actualmente los recuperadores urbanos se encuentran prestando tareas sin estar alcanzados por la Ley de Contrato de Trabajo, Convenio Colectivo, Ley de Riesgos de Trabajo, sin actividad sindical formalizada, y sin los beneficios de la Seguridad Social. Si bien, nuestra normativa contempla la posibilidad de desarrollar actividades laborales a través de agrupaciones como lo son las Cooperativas de trabajo, persiste un vacío en cuanto a los derechos y garantías de estos trabajadores con respecto a los que si están incluidos en el sistema formal o lo que se denomina “trabajo típico” ¿Puede un contrato de servicios subsanar actividades realizadas en la informalidad?, el Código Civil y Comercial de la Nación nos deja al menos una duda con respecto a la posibilidad de que ciertos contratos de servicios puedan suponer una relación de dependencia encubierta, que debería ser alcanzada por las leyes del Derecho Laboral.

¿Por qué razones los recolectores de residuos y barrenderos que prestan servicios de higiene en C.A.B.A desarrollan su labor de manera formal a través de empresas contratadas, en tanto que los recuperadores urbanos aun trabajan en la informalidad? A simple vista parece haber una segmentación, como si se tratara de dos actividades distintas. Lo que hace de gran valor la tarea de los cartoneros, es que el material que recogen, clasifican y trasladan a las plantas de procesamiento, es material que vuelve a insertarse al circuito industrial y que además evita la contaminación del ambiente, lo que ha permitido que disminuya en los últimos años, la cantidad de basura que es puesta en deposición en tierra.

Otra cuestión a resaltar, es que detrás de esta actividad, se encuentra un mercado que opera tras las sombras, y con esto me refiero a quienes compran a los recicladores los materiales resultantes del reciclaje. Con respecto a estas entidades se ha solicitado los registros o información a la Subsecretaria de Higiene Urbana, y no cuenta con datos precisos, no fue posible determinar cuáles ni cuantas empresas están involucradas en el mercado del reciclaje, y tampoco los valores que pagan por el kg de material. Podemos saber por publicidad o por campañas, que grandes empresas están utilizando como materia prima materiales provenientes del proceso de recuperación; entre ellas podemos nombrar a: Coca- Cola, Nestlé, Mc Donald's, Starbucks, y hasta Adidas. Todo lo mencionado, nos permite observar que ya existe un nuevo mercado y como tal tiene sus complejidades.

En cuanto al nivel socio-económico de los recuperadores, tampoco existen datos o estadísticas del organismo estatal, según justifican, estos datos no son de relevancia para la contratación de los mismos.

Por todo lo expuesto hasta aquí, encontramos un nuevo desafío para el Derecho, el poder contemplar estos movimientos sociales, y estos cambios en las relaciones laborales, generando quizás nuevas visiones, formas o normativas.

Bibliografía:

Ackerman, Mario E., (2017), Manual de elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Buenos Aires, Rubinza.

Beyries, Cecilia M. (2008). "La contratación estatal de las cooperativas de trabajo". SAIJ. Recuperado el 20 de junio de 2022. <http://www.saij.gob.ar/cecilia-beyries-contratacion-estatal-cooperativas-trabajo-dacc080111-2008-12/123456789-0abc-defg1110-80ccanirtcod>

Cingolani, Patrik. (2005), La precarité, París, PUF

Constitución Nacional, (1994). Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Ediciones del País.

Código Civil y Comercial de la Nación, Ley 26.994, (2015). Buenos Aires, Dirección Nacional del Registro Oficial.

Decreto 2031/2006. (2007). Argentina.gob.ar. Recuperado el 28 de marzo de 2022, <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-2031-2006-124532/texto>

De Diego, Julián (1984), La Remuneración del Trabajador, Buenos Aires, Depalma.

Ekmekdjian, Miguel Ángel (2000). "Tratado de Derecho Constitucional". Buenos Aires. Depalma.

"El Cooperativismo Latinoamericano" IV Encuentro de Investigadores Latinoamericanos en Cooperativas, 14 y 15 de Septiembre de 2006, Rosario, Argentina

Fernández Madrid, Juan. C. (2007). "Tratado práctico de derecho del trabajo". Buenos Aires. La Ley.

Fontenla, Eduardo. (2007, marzo 1). Cooperativas para recuperar empresas y salvar el empleo en Argentina. Recuperado el 30 de agosto de 2022, <https://www.gestiopolis.com/cooperativas-para-recuperar-empresas-y-salvar-el-empleo-en-argentina/>

Garbarini, Javier. (1999). "Manual práctico para Cooperativas de Trabajo", 2ª edición. Buenos Aires, Ediciones Lazos Cooperativos.

Gatti, Ángel Eduardo. (2000). "Ley de Contrato de Trabajo". Buenos Aires. B de F.

Grisolía, Julio A. (2007). "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Buenos Aires. Lexis Nexis.

Grisolía, Julio A. (2012). “Manual de Derecho Laboral”. Buenos Aires. Abeledo Perrot.

Goldin, Adrian O. (2009). “Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”. Buenos Aires. La Ley.

“Identidad cooperativa: nuestros principios y valores” (2018). Alianza Cooperativa Internacional. Recuperado el 30 de agosto de 2022, <https://www.ica.coop/es/cooperativas/identidad-alianza-cooperativa-internacional#toc-4-autonom-a-e-independencia>

Krotoschin, Ernesto. (1993). “Manual de Derecho del Trabajo”. Buenos Aires. Depalma.

Ley 992 (2003). Argentina.gob.ar. Recuperado el 15 de mayo de 2022, <https://www.argentina.gob.ar/normativa/provincial/ley-992-123456789-0abc-defg-299-0000xvorpyel/actualizacion>.

Ley 11.127 (1921) Infoleg. Recuperado el 17 de abril de 2022, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/192458/norma.htm>

Ley 11.544 (1929) Infoleg. Recuperado el 17 de abril de 2022, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63368/texact.htm>

Ley 11.723 (1933) Infoleg. Recuperado el 17 de abril de 2022, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/40000-44999/42755/norma.htm>

Ley 14.250 (1953) Infoleg. Recuperado el 17 de abril de 2022, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/46379/norma.htm>

Ley 20.337 (1973). Infoleg. Recuperado el 30 de agosto de 2022, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/18462/texact.htm#:~:text=Establecen%20la%20irrepartibilidad%20de%20las,alcanza%20fijado%20en%20esta%20ley>.

Ley 20.744 (1976) Infoleg. Recuperado el 17 de abril de 2022, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley 22.816 (1983) Infoleg. Recuperado el 30 de agosto de 2022, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/122507/norma.htm>

Ley 24.013 (1991) Infoleg. Recuperado el 17 de abril de 2022, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>

Ley 25.916 (2004) Infoleg. Recuperado el 19 de septiembre de 2022, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/95000-99999/98327/norma.htm>

Marugo, Daniel Silvio (2015). “Derecho del Trabajo”. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Cathedra Juridica.

Medina, M. (2008) Precariedad Laboral: “Discusiones conceptuales con una aproximación empírica a partir de la Encuesta Permanente de Hogares”. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Recuperado el 15 de abril de 2022: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.566/te.566.pdf>

Menéndez, Diana “La múltiple dimensión de la precariedad laboral: El caso de la administración pública en Argentina” (2010). Recuperado el 21 de marzo de 2022: https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/10004/CONICET_Digital_Nro.8144_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Monotributo Social. AFIP. Recuperado el 19 de septiembre de 2022, <https://www.anses.gob.ar/monotributo-social>

Pasadore, Ricardo y Temis, Dora E. "Las Cooperativas de trabajo y el fraude laboral". Revista Doctrina Laboral. Errepar. N° 186, febrero 2001, pág. 154 a 178.

Pedro Galin y Marta Novick (1990). “La precarización del empleo en la Argentina”. Buenos Aires, CEAL.

Pok, Cynthia; Lorenzetti, Andrea “Los perfiles sociales de la informalidad en Argentina”, Taller de Discusión Informalidad y Género en Argentina, Women in Informal Employment, Globalizing and Organizing (WIEGO) y Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP), mayo 2004

Ramos, Santiago J. (2010). “El concepto de remuneración según se trate de materia previsional o laboral”. SAIJ. Recuperado el 12 de julio de 2022, <http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-concepto-remuneracion-segun-se-trate-materia-previsional-laboral-dacf100039-2010-05-19/123456789-0abc-defg9300-01fcanirtcod#CT000>

Recomendación 193/02 O.I.T (2002). Cooperativas de las Américas. Recuperado el 14 de septiembre de 2022, <https://www.aciamericas.coop/Recomendacion-193-de-la-OIT-sobre>

Resolución N° 4664/2013. (2013). Argentina.gob.ar. Recuperado el 30 de agosto de 2022. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-4664-2013-224801/texto>

Resolución N° 15/2022 (2022). Boletín oficial.gob.ar. Recuperado el 12 de marzo de 2023. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/276681/20221129>

Rodgers, G. y Rodgers, P. (1992). “El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental”. Madrid, MTySS.

Vals, Mario F. (2016). “Derecho Ambiental”. Buenos Aires, Abeledo Perrot S.A

Vuotto, Mirta El cooperativismo de trabajo en la Argentina: contribuciones para el diálogo social. Lima: OIT/ Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina, 2011. 100 p. (Serie Documento de Trabajo, 217).

Sabsay, Daniel Alberto. (2011). "Manual de Derecho Constitucional" 1ª Ed. Buenos Aires. La Ley.

Secretaría de Desarrollo Económico de Gobierno de la C.A.B.A. (2003) "Empresas Recuperadas". Ciudad de Bs. As.

CARTA DE SUPERVISION DE TRABAJO FINAL

Buenos Aires, 24 de agosto de 2023

**Ref.: Supervisión de Trabajo Final
Universidad Abierta Interamericana
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

S/D

De mi mayor consideración,

Tengo el agrado de dirigirme a Uds. A fin de comunicar que he efectuado la supervisión y corrección del trabajo final realizado por la alumna y tesista **Maiarota Romina Soledad DNI 31.438.460**, legajo **A0960006237-J1**, de la carrera de Derecho, de esta casa de altos estudios, cuyo tema es: **“Trabajo informal: Precarización laboral de los recuperadores urbanos en C.A.B.A”**

Saludo a Uds. Muy atentamente

A square box containing a handwritten signature in dark ink. The signature is stylized, with a large, sweeping 'E' and 'R' that are interconnected.

Emilio E Romualdi
13780048