

Relaciones Laborales: Desarrollo económico con protección social, un objetivo realizable

Julio Armando Grisolia *

Sumario: I. Introducción; II. La experiencia Argentina; III. Los ejes de las políticas de protección social; IV. El rol de la Justicia en las relaciones laborales; V. Algunas conclusiones; VI. Reflexiones finales.

I. Introducción

Se han producido en los últimos tiempos importantes cambios que impactaron en las relaciones laborales, como consecuencia de transformaciones sociales, políticas y económicas y de los avances tecnológicos, especialmente en lo concerniente a la información y comunicación. Se ha pasado así de modelo fordista a sistemas de organización del trabajo más complejos.

Si bien se debe reconocer la evidente relación entre economía y relaciones laborales, estando en juego derechos humanos esenciales, es claro que el Derecho del Trabajo debe impedir que se conculquen derechos alimentarios que están protegidos constitucionalmente y por el Derecho Internacional del Trabajo.

En los últimos tiempos se observó una involución de los principales institutos del Derecho del Trabajo en contra de las constituciones sociales. Se produjo un desplazamiento del sujeto protegido; los trabajadores fueron resignando derechos y, en muchos países, éstos se han ido concentrando en las grandes empresas, que se erigieron en el nuevo objeto de protección.

* Juez Nacional del Trabajo. Doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales. Doctor en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos. Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales. Autor de numerosos libros y artículos de la especialidad. Director de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF) y docente de grado y posgrado en diversas universidades (USAL, UBA, UNTREF, UADE, UCA). Director del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Salvador (USAL).
Artículo recibido el 5/11/2012. Aceptado 23/12/2012.

Hoy el trabajo humano en el mundo –como en varios momentos de la historia- no es valorado adecuadamente, y en los hechos (aunque no en las declamaciones) vuelve a transformarse en mercancía, en un factor más de la producción.

Se advierte que, así como el Derecho del Trabajo surgió para evitar la explotación del trabajo humano ante una situación social grave a fines del siglo XIX y comienzos del XX, la desregulación de esa protección produjo una nueva cuestión social en las últimas décadas del siglo pasado: la exclusión.

No hay que olvidar que el Derecho del Trabajo es dinámico y está en constante evolución; se trata de un derecho de integración social ya que sus principios y normas obedecen al interés general y se vinculan con la realidad social. Como mecanismo para restablecer y mantener el equilibrio del contrato cuenta con dos herramientas jurídicas, cuyo rasgo tipificante es restringir la autonomía de la voluntad, imponiendo imperativos mínimos que deben ser respetados por ellas: el intervencionismo estatal y el reconocimiento de las autonomías colectivas; técnicas jurídicas que conforman el orden público laboral y tienen por finalidad equilibrar la relación de disparidad entre empleador y trabajador.

También opera como límite la irrenunciabilidad de los derechos y las restricciones a las facultades de organización, dirección y disciplinarias del empleador, la búsqueda para evitar el fraude y preservar la vigencia del contrato de trabajo al establecer la nulidad de todo contrato en el cual se haya procedido con simulación o fraude, aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio.

II. La experiencia Argentina

Argentina parece hoy haber comprendido que no existe necesariamente vinculación entre desregulación y generación de empleo y que la legislación laboral no es la culpable de los problemas socioeconómicos del país. Para ello debió sufrir la experiencia de bajar los niveles de protección mediante reformas flexibilizadoras producidas en la década anterior, que no solo no contribuyeron

a generar empleo sino que deterioraron la calidad del empleo restante y precarizaron las condiciones de trabajo.

En efecto, en las últimas dos décadas algunos sectores sostuvieron que, para generar empleo y reducir el desempleo (y subempleo) y el trabajo precario (y no registrado) y obtener mayor productividad y crecimiento económico se debía “flexibilizar/desregular” las relaciones laborales y bajar el llamado “costo laboral”. Ello en el entendimiento de que ese objetivo no se podía lograr manteniendo el grado de protección fijado en la legislación laboral, y establecían una suerte de vinculación causal entre estos factores y el derecho laboral, relegando la influencia del sistema económico a un segundo plano.

Durante la década de los noventa en Argentina, mediante reformas legislativas, se aplicó en forma práctica la llamada *flexibilidad laboral* o “*desregulación normativa*” en la *organización productiva* (con la extensión a distintas actividades de la polivalencia funcional, la multiprofesionalidad y la movilidad interna), en el “*ingreso*” (con las diferentes regulaciones del período de prueba y los contratos de tiempo determinado con reducciones o exenciones de cargas sociales) y en el “*egreso*” (con un nuevo régimen indemnizatorio que redujo los montos a los trabajadores con menor antigüedad).

El devenir de la legislación y parte de la jurisprudencia de esa época, la flexibilización, la errante política laboral y las consecuencias en la situación social y en los derechos de los trabajadores, hace trascendente que se recuerden e internalicen los elementos estructurales del Derecho del Trabajo: la hiposuficiencia del trabajador, la desigualdad preexistente y la necesidad de protección, a fin de propender a que experiencias tan negativas no vuelvan a repetirse.

Recién en los primeros años de este siglo se produce un regreso a la esencia de los valores del Derecho del Trabajo a través de modificaciones a la legislación laboral que también encuentran eco en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y la mayoría de los tribunales laborales, adquiriendo la figura del Juez un valor preponderante. Se hace hincapié en el respeto irrestricto a las normas constitucionales y supraleales, se retoma los principios del Derecho del Trabajo y el eje vuelve a ser el hombre y no el mercado.

Se ha entendido, también, que es el sistema económico el que destruye más puestos de trabajo que los que produce (sumado a la sustitución de mano de obra por tecnología) y que no se trata de aumentar la cantidad de empleo con formas precarias de contratación sino que se debe priorizar la calidad del empleo y propender a generar trabajo decente.

Actualmente -a mediados de 2012- la situación socioeconómica es sustancialmente mejor que en 2002, pero se caracteriza todavía por un importante porcentaje de trabajo precario y no registrado en documentación laboral. Sobre una población de 40 millones de habitantes, hay casi 2 millones de personas con problemas de empleo (producto del subempleo y la desocupación), hay más de 6 millones de trabajadores registrados en documentación laboral y cerca de 4 millones de trabajadores no registrados (lo que representa casi el 35%).

Particularmente, la falta de registración es un disvalor que se proyecta en todo el orden social, produciendo evasión fiscal y previsional, competencia desleal con los empleadores que cumplen sus obligaciones y descenso de ingresos a los sindicatos por falta de pago de las cuotas sindicales. Las condiciones del trabajador no registrado es de total desprotección: no está cubierto por la legislación laboral ni de la seguridad social y carece de cobertura médico asistencial para él y su familia (no tiene derecho al cobro de salario familiar, seguro de desempleo ni accidentes de trabajo).

Resulta paradójico memorar que, a principios del siglo XIX, Argentina estaba a la par de Australia y Canadá, que eran tierras de promisión a las que acudían en masa inmigrantes de todo el mundo. Estos países -según informes de las Naciones Unidas- ocupan los primeros lugares con Noruega, Suecia, Dinamarca y EE.UU sobre desarrollo humano.

III. Los ejes de las políticas de protección social

De principio cabe concluir que es posible lograr desarrollo económico con inclusión social, sencillamente porque no son objetivos antagónicos.

Se debe comprender que la protección social, la inclusión, que en definitiva se materializa en el respeto a los derechos humanos, es un presupuesto; no constituye una variable sino la premisa mayor del silogismo que debería servir de piedra angular para abordar el tema.

De allí que los diseños de política laboral y económicas deben pensarse partiendo de esas premisas –protección social, inclusión, estabilidad, seguridad social, condiciones y medio ambiente de trabajo dignos, protección a la salud psicofísica, seguridad e higiene, protección a los derechos del niño- y a partir de allí comenzar el debate.

Es importante establecer claramente el cuadro de situación de cada país o región –con sus evidentes asimetrías- para poder encontrar una solución adecuada, porque un diagnóstico correcto es el primer requisito de un buen tratamiento. Siguiendo las enseñanzas de Santo Tomás “para juzgar hay que conocer”.

En las situaciones de crisis se deben tomar decisiones trascendentes de carácter estructural e intentar un cambio de rumbo y no meros paliativos. Los chinos desde hace siglos afirman que “crisis es oportunidad”, y la historia de los países demuestran que -en general- las crisis dejaron algún saldo positivo.

La cuestión social debe ocupar real y efectivamente un lugar trascendental, para así poder sentar las bases de países en los cuales – simplemente- se pueda vivir con dignidad; esta debe ser la pauta rectora. Recién a partir de estas premisas se debe plantear una política social efectiva con sistemas transparentes de distribución de fondos y apuntar decididamente al aumento de la producción, el empleo y el ingreso y a reinsertarse en el mundo global.

Es claro que el empleo es la demanda social más acuciante. En varios países la realidad demuestra que, a pesar de la existencia de normas laborales tuitivas, el trabajador tiene una protección relativa como consecuencia de una “flexibilización de hecho” impuesta por la realidad socioeconómica que opera como elemento flexibilizador y disciplinador de las relaciones laborales.

El trabajador acepta trabajar en forma no registrada, precaria o en condiciones infrahumanas, y no reclama por temor al despido o al cierre de la empresa: está compelido a aceptar decisiones que implican condiciones de trabajo y empleo castigadas por la legislación.

En regímenes de protección contra el despido arbitrario con estabilidad impropia —cuya consecuencia práctica es la libertad de despido a cambio de una reparación conocida de antemano de daños y perjuicios tarifados— y la

inexistencia de una acción de reinstalación, el empleador puede evaluar según su conveniencia y analizando el costo laboral y económico si despide al dependiente o mantiene las condiciones de trabajo. Ante esta realidad el trabajador tiene mayor necesidad de protección, ya que la debilidad está del lado del que se siente compelido por la necesidad de trabajar.

De allí que los objetivos si bien deben dirigirse a proveer un marco regulatorio para la gestión del trabajo adecuado a las nuevas tecnologías y métodos de organización de la producción, también deben respetar efectivamente los derechos de los trabajadores:

1) Se debe establecer un sistema verdaderamente protector de la salud del trabajador que se ocupe de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Las nuevas tecnologías pueden ser incorporadas después de verificar que su utilización no producirá resultados disvaliosos en la salud de los trabajadores.

Debe evaluarse el costo social a largo plazo del trabajo en jornadas extensas y agotadoras y realizadas en condiciones y medio ambiente inadecuados. Si partimos de que la salud es un bien irremplazable y un valor cuyo deterioro no puede ser compensado, el capital —trabajo humano acumulado— es el que se debe adaptar al hombre, que es la única causa eficiente del proceso productivo.

2) Resulta necesario invertir en infraestructura —tecnología, condiciones y medio ambiente de trabajo— por un lado, y, principalmente, en el “capital” humano, mediante el mejoramiento del salario, reglamentación adecuada del trabajo y fundamentalmente la capacitación profesional, lo que podría denominarse “neokeynesianismo”. James Heckman (premio Nóbel de economía del año 2000) hace referencia a la necesidad de invertir en la capacitación de los más jóvenes.

3) Debe pensarse en hacer consistente el funcionamiento del mercado de trabajo con las condiciones de la economía global, cuidando de desarrollar mecanismos para moderar los efectos de los shocks externos sobre el empleo. Otro elemento esencial es elevar las competencias laborales de la población y mejorar su adecuación a los requerimientos de la demanda, como parte de una estrategia de competitividad con igualdad de oportunidades. También apuntar a reducir la informalidad y los abusos en el sector formal.

4) La modernización de las relaciones laborales requiere contratos de trabajo

de tiempo indeterminado –principio de continuidad de la relación laboral- la reducción del tiempo de trabajo, formación y capacitación profesional permanente, mecanismos de protección y contención social, dinamismo de los convenios colectivos como instrumento autónomo para adaptar el marco normativo a los presupuestos fácticos y las necesidades concretas de cada actividad, profesión o empresa.

5) Otro punto trascendente es apuntar a la estabilidad que resulta importante en la calidad del empleo y en la reducción de la incertidumbre laboral. Es positiva como estrategia de competitividad empresarial a diferencia de la situación de alta rotación de mano de obra en la cual la inversión en capacitación es mínima (o inclusive nula), y los trabajadores no se sienten comprometidos con el éxito de la empresa. De allí que deba apuntarse a la innovación, a la capacitación continua y a la participación de los trabajadores.

IV. El rol de la Justicia en las relaciones laborales

Sin dudas la celeridad en los procesos judiciales e independencia y eficiencia de la Justicia del Trabajo adquiere esencial importancia en la dinámica de las relaciones laborales y en la política laboral.

Desde el punto de vista cuantitativo, la demora de los procesos es un disvalor del orden que produce denegatoria de Justicia. La dilación de las causas judiciales indirectamente fomenta despidos -ya que el empleador sabe que pagará mucho tiempo después- y conciliaciones en montos bajos -ya que el trabajador necesita el dinero para subsistir, y no se puede reinsertar rápidamente en el sector formal del mercado laboral por la desocupación, la subocupación y el trabajo precario-.

Por el contrario, con procesos judiciales de corta duración, sumado a normas claras y precisas, es decir, reglas de juego definidas, el empleador revisará su conducta antes de despedir, y si ya lo hizo será él quien intente conciliar y el ofrecimiento de dinero será más elevado.

Se deben fomentar los métodos adecuados de resolución de conflictos y profundizar las técnicas y herramientas para la gestión de la contienda laboral siempre con la debida intervención del Estado para revisar los acuerdos y homologándolos cuando constituyan una justa composición de derechos e intereses.

Asimismo, se debe propender a un procedimiento judicial simplificado, más flexible y despojado de excesos rituales, que no pueden prevalecer sobre lo sustancial; el exagerado apego a las formas es un abuso de derecho incompatible con un adecuado servicio de justicia.

Se debe precisar el concepto de Justicia: debe ser confiable y eficiente (seguridad jurídica), ágil y oportuna (celeridad procesal): lograr un servicio de Justicia más eficiente en tiempo y forma tiene directa incidencia sobre la dinámica de las relaciones laborales. El Juez debe actuar como gestor del orden y la paz, debe tener sensibilidad social y no puede estar aislado de la situación real en que se desarrollan los conflictos laborales.

Desde el punto de vista cualitativo es trascendente el valor de los pronunciamientos judiciales como fuente de derecho: las doctrinas se expanden por las sentencias que la receptan. Las sentencias formal y materialmente justas, con apego a la legislación vigente, a la Constitución, principios de la disciplina, tratados y convenios internacionales, resultan previsibles y también coadyuvan a la paz social y a la seguridad jurídica.

Sin justicia, entendida desde el punto de vista axiológico como virtud y valor ideal al servicio de la verdad objetiva y fin esencial del Estado, no hay sistema de convivencia.

V. Algunas conclusiones

1) La legislación laboral se debe concebir en términos dinámicos -del mismo modo que la doctrina y la jurisprudencia- analizando los distintos institutos en el contexto general, es decir, teniendo en cuenta los cambios producidos a nivel social, económico y político.

Se debe buscar el punto medio aristotélico: el Derecho del Trabajo debe acompañar la evolución económica —no se lo puede soslayar— sin desvirtuar sus principios rectores, esencialmente resguardando su carácter protectorio. Toda reforma legislativa debe ser consensuada con los distintos sectores, y pensada desde el trabajador (tomando como centro al hombre) y no al mercado.

En varios países hay que retornar a los principios rectores clásicos del Derecho del Trabajo y propender al empleo decente: normalidad, previsibilidad,

respeto a las normas constitucionales y supraleales y a los tratados y convenios internacionales. Para cambiar el rumbo se debe dejar de lado el individualismo del actual orden económico mundial en el cual el mercado ocupa el lugar central, y el hombre ha de retomar el lugar que nunca debió ceder. Se deben abandonar ideas peregrinas como la flexibilización que solo produjeron mayor inequidad social.

2) No se trata de oponerse al progreso, a la búsqueda del crecimiento económico —inversión y nueva tecnología—, ni a generar políticas de capacitación del personal para las nuevas realidades de reinserción laboral. Simplemente, lo pretendido es que esos objetivos se logren con desarrollo universal, justamente para evitar el alto impacto social que las políticas neoliberales y flexibilizadoras de los niveles de protección de las normas laborales provocó, produciendo pauperización de la población, trabajo precario e inestable y empresas con una vida limitada (especialmente las pequeñas y medianas).

3) Para ello es preciso que se dicten normas claras y justas, en las cuales el bien jurídico protegido sea el hombre, que respeten la dignidad y los derechos humanos, y se propenda a generar trabajo decente y estable, a incentivar los contratos de tiempo indeterminado, a reducir el tiempo de la jornada laboral, que las tareas se presten en condiciones y medio ambiente de trabajo adecuados, a revalorizar la negociación colectiva y los convenios colectivos, la formación y capacitación profesional permanente, y a bregar por una justicia del trabajo ágil y eficiente.

Debe simplificarse la legislación con normas precisas: evitar ambigüedades, falta de claridad, conceptos equívocos, superposición de normas. De este modo se logrará un marco normativo protectorio y previsible (“reglas de juego claras para todos los sectores”).

4) Además es preciso que se fiscalice y verifique el cumplimiento efectivo de las normas laborales y que se sancione su incumplimiento. Actualmente existen normas sancionatorias, que en muchos casos no se ejecutan.

El Estado debe reasumir su rol de garante de las relaciones laborales y fiscalizar adecuadamente. Para lograr efectivamente que se cumplan las normas vigentes protectorias de los trabajadores que surgen de la legislación

laboral también es necesario redoblar los esfuerzos por mejorar la situación social. Por ejemplo, se debe fiscalizar que las tareas se presten en condiciones y medio ambiente de trabajo adecuados, que tienen directa vinculación con la protección de la salud psicofísica del trabajador. Es menester evaluar el costo social a largo plazo del trabajo en jornadas extensas y agotadoras realizadas en condiciones y medio ambiente inadecuados.

Si partimos de que la salud es un bien irremplazable y un valor cuyo deterioro no puede ser compensado, el capital —trabajo humano acumulado— es el que se debe adaptar al hombre, que es la única causa eficiente del proceso productivo. Con mediciones en los puestos de trabajo se pueden corregir los aspectos perjudiciales, evitar daños y reducir costos económicos futuros.

5) Será necesario fomentar los métodos adecuados de resolución de conflictos y la Justicia debe adquirir un rol protagónico. No se puede dar amparo jurisprudencial a la concepción económica del Derecho, para la cual lo importante es que las relaciones laborales no sean una desventaja competitiva para la productividad; al decir de Palomeque, el Derecho del Trabajo debe dejar de ceder al “chantaje de la crisis”.

Se ha de recordar que la función de los Jueces no es hacer ciencia del derecho en base a especulaciones abstractas sino “jurisprudencia”, es decir, usar de la prudencia en la realización efectiva del Derecho. La interpretación judicial tiene como misión equilibrar la desigualdad: el juez no puede renunciar concientemente al deber moral de administrar justicia. Como afirmaba Carnelutti “como la belleza de una música, la bondad de una ley no depende sólo de quien la compone, sino también de quien la ejecuta”.

VI. Reflexiones finales

La sociedad no es natural, es una construcción humana y como tal puede modificarse. Se deben plasmar propuestas serias y concretas, y no meros paliativos que en definitiva habrán de dejar las cosas en el lugar en el que se encuentran.

La búsqueda debe ser lograr un ordenamiento jurídico laboral esencialmente justo, con normas claras y precisas, previsibles y ejecutables

efectivamente, en el cual el bien jurídico protegido sea el hombre, que respete su dignidad, el derecho a la salud, a la vida, en definitiva, los derechos humanos. A ello debe acompañar el Estado en su rol de garante, controlando y sancionando los incumplimientos y la Justicia con sentencias justas, previsibles y rápidas.

Lograr estos objetivos es posible: se requiere concientizarse de su necesidad y de los beneficios que producirá para todos los sectores de la sociedad. Con una férrea voluntad colectiva de lograrlo, efectuando cada uno un profundo examen de conciencia y asumiendo cada sector su cuota de responsabilidad, seguramente será un objetivo realizable.

Bibliografía básica

GRISOLIA, J. A. (2011), *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Abeledo Perrot, 14^o edición, disponible: www.abeledoperrot.com

----- (2007), “Los elementos estructurales del derecho laboral: protección, orden público, principios”. *Revista de Derecho Laboral y Relaciones del Trabajo* de ARTRA- Nova Tesis, N° 1, disponible: www.artra.org.ar

----- (2007), “Hacia un sistema de relaciones laborales con inclusión social”, RDLSS -A- 189 (*Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social de Abeledo Perrot-Lexis Nexis*), disponible: www.abeledoperrot.com

-----.(2005), “El regreso a los principios rectores del Derecho Laboral”, *Revista “Laboral” de la Sociedad Argentina de Derecho Laboral (SADL)* N° 27, disponible: www.laboral.org.ar

----- (2003), “El derecho del trabajo en tiempos de crisis”, RDLSS -A- 146 (*Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social de Abeledo Perrot-Lexis Nexis*), disponible: www.abeledoperrot.com

----- (2003), “Breves referencias sobre las relaciones laborales en la Argentina”, RDLSS (*Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social de Abeledo Perrot-Lexis Nexis*), 921, disponible: www.abeledoperrot.com

----- (1989), “La protección formal del derecho del trabajo ante el impacto de la crisis económica”, *Derecho del Trabajo, La Ley, DT*, 2002-B-2059.

----- (1989), “Hacia una nueva Justicia Nacional del Trabajo”, *Derecho del Trabajo, La Ley*, en enero de 1989 DT, 1989-A, ps. 39/46.

----- (1993), “Propuestas para la optimización de la Justicia Nacional del Trabajo”, *Derecho del Trabajo, La Ley DT* 1993-B, 1385.

Bibliografía de consulta

Abraham, T. (2000) *La Empresa de Vivir*, Ed. Sudamericana, Bs.As. .

Antonio, B.. "Derecho del Trabajo: Modelo para armar". Incompleto

Barbagelata, H. H. (1999) *Hablemos de flexibilidad y globalización*, en Derecho Laboral N° 194 Tomo XLII..

Capón F. (1998), *Derecho del Trabajo*, Librería Editora Platense

Carcavallo, H. R. (1999), *Economía y derecho social*, DT 1999-B-1481.

Castell, R. (AÑO) *Las Metamorfosis de la cuestión social*, Ed. Piados.

Ferreirós, E. M. (2000), *La modernización del derecho del trabajo*, Derecho Laboral en la Integración Regional, editado por Sociedad Argentina de Derecho Laboral.

Ferrerirós, E. M. (2003), *La crisis y el derecho del trabajo*, LNLySS 2003, 82 (Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Abeledo Perrot-Lexis Nexis).

Ermida U., O., (2000) *La flexibilidad*, ponencia oficial de las XXI Jornadas de Derecho Laboral organizadas por la Asociación de Abogados Laboralistas, desarrolladas en noviembre de 2000.

Forrester, V.(año) . *El horror económico*. Fondo de Cultura Económica.

Lyon-Caen, G. (año) *Dialéctica Empleo-Desempleo y Derecho Social*, Edit. J.M Bosch Editor.

Maestre Casas, P. y Fernández Arroyo, D. P., (2000), *La Libre Circulación de Trabajadores en la Unión Europea y la pertinente regulación del Derecho Internacional Privado Comunitario*. Revista de Derecho Privado y Comunitario, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, N°:22.

Méda, D. (año) *El trabajo: Un valor en peligro de extinción*, . Gedisa Editorial.

Morello, A, (año), La Ley del 22/3/1989, editorial, ciudad

Murgas, R. (2001), *Problemática actual del Contrato Individual de Trabajo. La Frontera entre el Trabajo Subordinado y el Trabajo Independiente*. V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima. Perú..

Palomenque López, M. C. (2000), "La función y la refundación del Derecho del Trabajo", Revista *Relaciones Laborales*, Ed. La Ley, n°13.

Podetti, Humberto A. (1997), *Un destino para el derecho del trabajo*, DT 1997-B-1713.

Podetti, Humberto A. (1982), *Política Social*, Astrea.

Rifkin, J. (1996), *El Fin del Trabajo*, Ed. Paidós, Colección Estado y Sociedad, España.

Rifkin, J. (2000), *La era del acceso*, Ed. Paidós, Bs.As..

Rodríguez Piñeyro, M. (1999), " Contrato de Trabajo y autonomía del trabajador", en "Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de las fronteras del derecho del trabajo" (Estudios en homenaje al Profesor José Cabrera Bazán), Ed. Tecnos y Junta de Andalucía, Madrid.

Sala Franco, T. (año), *Derecho Sindical*, 4ta. edición, Ed. Tirant Lo Blanch.

Simón, J. C. (año), *Trabajo autónomo o Dependiente. ¿Una disyuntiva inapelable? A propósito de la ponencia de Alain Supiot en el Congreso Europeo de Derecho del Trabajo*.

Supiot, A. y otros, (1999), *Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia.