

Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.

REFORMA DEL ÁMBITO SUBJETIVO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Artículo 1°. – Sustitúyase el texto del artículo 4° del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley n° 20.744 (t.o. 1976), por el siguiente texto:

“Artículo 4. Concepto de trabajo. – Constituye trabajo a los fines de esta ley, toda actividad lícita realizada por una persona física en favor de otra que la organiza, a cambio de una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Solo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.”

Artículo 2°. – Sustitúyase el texto del artículo 21° del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley n° 20.744 (t.o. 1976), por el siguiente texto:

“Artículo 21. Contrato de trabajo.– Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar una actividad lícita organizada por otra y en favor de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.”

Artículo 3°. – Sustitúyase el texto del artículo 22° del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley n° 20.744 (t.o. 1976), por el siguiente texto:

“Artículo 22. Relación de trabajo.– Habrá relación de trabajo cuando una persona física realice una actividad lícita organizada por otra y en favor de ésta, mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.”

Artículo 4°. – Sustitúyase el texto del artículo 23° del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley n° 20.744 (t.o. 1976), por el siguiente texto:

“Artículo 23. Presunción de la existencia de contrato de trabajo.– El hecho de la prestación de servicios o de la dependencia económica 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.

A los fines del presente artículo se entenderá que existe una relación de dependencia económica cuando el trabajador recibe de quien aprovecha su actividad, el setenta (70) por ciento o más de sus ingresos mensuales, normales y habituales”



Artículo 5°. – Sustitúyase el texto del artículo 29° bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley n° 20.744 (t.o. 1976), incorporado por Ley n° 24.013, por el siguiente texto:

“Artículo 29 bis. Relación de trabajo.– Durante el período que el trabajador contratado bajo la modalidad descrita en el último párrafo del artículo precedente, preste servicios en la empresa usuaria, será considerado en relación de dependencia con ésta y con la empresa de servicios eventuales, siendo ambas responsables directas por todas las obligaciones laborales y previsionales emergentes del contrato de trabajo.

El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la convención colectiva, será representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria.”

Artículo 6°. – Sustitúyase el texto del artículo 30° del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley n° 20.744 (t.o. 1976), sustituido por Ley n° 25.013, por el siguiente texto:

“Artículo 30. Subcontratación y delegación. Solidaridad.– Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad inherente o conexas de la empresa, serán solidariamente responsables a los fines de las obligaciones contraídas por los cesionarios, 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 esta artículo y en el siguiente, resultan aplicables al régimen de la solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley n° 22.250.”

Artículo 7°. – Incorpórese como artículo 30° bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley n° 20.744 (t.o. 1976), el siguiente texto:

“Artículo 30 bis.– A los fines de esta ley, se entiende por “inherente” a la actividad que constituya una fase indispensable del proceso productivo desarrollado por la empresa principal.

Se entiende por “conexas” a la obra o servicio que se realiza con ocasión de la actividad desplegada por la empresa principal, ordenada por ésta y destinada a contribuir a la satisfacción de su objeto.”

Artículo 8°. – Sustitúyase el texto del artículo 31° del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley n° 20.744 (t.o. 1976), sustituido por Ley n° 21.297, por el siguiente texto:

“Artículo 31. Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad.– Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo constituyan un conjunto económico, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables.”



H. Cámara de Diputados de la Nación

Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur son Argentinas

Artículo 9°. – Sustitúyase el texto del artículo 1° del decreto N° 467/88, por el siguiente texto:

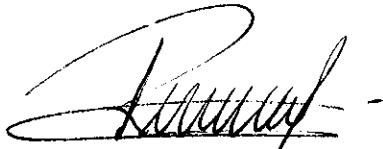
“Artículo 1.– (Artículo 2° de la Ley). A los fines de la Ley, se entiende por trabajador, a toda persona física que:

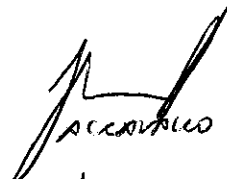
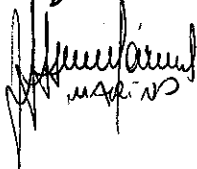
- a) realice una actividad lícita organizada por otra y en favor de ésta, mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea la instrumentación que en su caso se adopte;
- b) desarrolle su actividad, oficio o profesión por cuenta propia sin la concurrencia de otros trabajadores bajo su dirección o dependencia económica.”

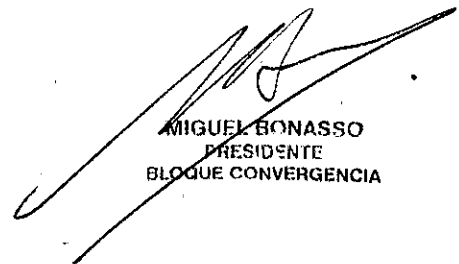
Artículo 10°. – Trabajador semiautónomo.– Se considera “trabajador semiautónomo”, a la persona física que desarrolla una actividad prevalentemente personal de colaboración continua y coordinada con una empresa ajena, sin la concurrencia de otros trabajadores bajo su propia dirección o dependencia económica.

Artículo 11°. – Competencia.– Será competente la Justicia Nacional del Trabajo, en todos los conflictos derivados de las relaciones jurídicas entre el trabajador semiautónomo y la empresa para la cual desarrolla sus actividades.

Artículo 12°. – De forma.


JORGE RIVAS.



MARTÍN


MIGUEL BONASSO
PRESIDENTE
BLOQUE CONVERGENCIA



FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Las nuevas formas de producción, caracterizadas por la aceleración del proceso tecnológico, la segmentación y externalización del proceso productivo, la creciente desprotección del trabajador y la deslaboralización fáctica de las relaciones jurídicas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, exigen una reformulación de la actual legislación laboral.

Es así que, entendemos, la adaptación de la normativa que regula el trabajo a las nuevas formas de producción está destinada a redefinir el ámbito subjetivo de protección del Derecho del Trabajo.

Recepta dicha problemática –que como es obvio, no solo afecta a nuestro país– el Informe V elaborado por la Organización Internacional del Trabajo en la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2003), donde se destaca con especial énfasis que *“el fenómeno cada vez más amplio que se plantea en torno a la situación de trabajadores dependientes privados de protección laboral.”* (cfr. “Informe V El ámbito de la relación de trabajo”, OIT, primera edición, 2003, pág. 2).

Según el precitado documento, ello se debe a la acción de alguno o varios de los siguientes factores: el alcance restringido o la interpretación limitada del ámbito de aplicación de la ley; la redacción incorrecta o ambigua de la ley, lo que tiende a la imprecisión de su ámbito de aplicación; el encubrimiento de la relación de trabajo; la ambigüedad de la relación de trabajo, observada objetivamente, con la consecuencia de que es posible tener dudas acerca de la existencia o inexistencia de una relación de trabajo en la realidad; la existencia de relaciones de trabajo en las cuales no se sabe a ciencia cierta quién es el empleador, que derechos tiene el trabajador ni quién responde por esos derechos y; el incumplimiento de las normas y fallos en su aplicación (cfr. “Informe V El ámbito de la relación de trabajo”, OIT, primera edición, 2003, pág. 2).

En esta línea, el concepto de subordinación como rasgo denotativo de la relación de trabajo se revela insuficiente frente a las crecientes situaciones de ambigüedad que plantean dudas acerca de la existencia o inexistencia de un vínculo laboral en la realidad.

Ello ocurre en tanto *“la captación del concepto genérico de dependencia laboral como calificador inclusivo/excluyente (precisamente, para configurar el centro de imputación del ordenamiento tutelar) se torna menos accesible como consecuencia de los evocados procesos de desestandarización, tercerización, segmentación, deslaboralización y autonomización (lo que configuraría una crisis de abarcatividad de la noción de dependencia laboral)”* (Adrián Goldín, “Las tendencias de transformación del Derecho del Trabajo”, en “Monografías Jurídicas”, n° 152, Abeledo Perrot, primera edición, Buenos Aires, 2002, pág. 46).

Sin embargo, a la luz del principio tutelar contenido en el artículo 14° bis de nuestra Constitución Nacional, manifestado –entre otros– en los principios de primacía de la realidad y de irrenunciabilidad, así como en el artículo 23° del Régimen de Contrato de Trabajo, y de conformidad con el primer párrafo del artículo 5° del citado cuerpo legal, el rasgo que define la relación de trabajo se configura mediante la inclusión del trabajador en una organización empresaria a la cual es ajeno, dirigida por otro y para otros.



Es, por tanto, la ajenidad en la ordenación de los factores de producción el dato que califica el vínculo laboral, ya que de éste dimana el poder de mando del empleador y el deber de obediencia trabajador, cuyo título jurídico reside, en ambos casos, precisamente en el contrato de trabajo (cfr. César Augusto Carballo Mena; "Delimitación del contrato de trabajo", Universidad Católica Andrés Bello, primer edición, Caracas, 2001, pág. 118).

En todo caso, la dependencia es una consecuencia del triple régimen de ajenidad (en los riesgos, en los frutos y en la organización del trabajo) en el que se desarrollan las relaciones laborales.

Asimismo, la ajenidad se manifiesta *ab initio* del vínculo, durante todo el desarrollo del mismo y en cualquier relación de trabajo, mientras que la dependencia técnica y/o jurídica tiende a desdibujarse frente a la alta cualificación profesional del trabajador, dato éste, que se presenta también como característico de las nuevas formas de producción.

No obstante, reviste especial relevancia a los fines de demarcar el ámbito de aplicación subjetivo del Derecho del Trabajo, la situación de dependencia económica en la que se encuentra ubicado el trabajador frente a quien recibe el producto de su trabajo, ya que, como sostiene Oscar Ermida Uriarte en su obra "Crítica de la subordinación", *"si la función primera del Derecho del Trabajo es la de proteger al económicamente insuficiente en las relaciones entre capital y trabajo, nada más funcional que hacerlo aplicable a aquellas situaciones de convergencia de capital y trabajo en que éste depende de aquél, que es lo mismo que decir (casi) todas las situaciones de convergencia de capital y trabajo"* (en "Apuntes sobre los cuestionamientos al concepto de subordinación", ponencia para el IX Encuentro del Grupo Bologna-Castilla La Mancha, Barquisimeto, Venezuela, 2000, pág. 243).

Desde esta perspectiva, en aquellos supuestos en los cuales el trabajador que se encuentra en una situación de evidente subordinación económica con respecto a quien se sirve de su actividad, debe presumirse la existencia de un contrato de trabajo.

Por otra parte, y de conformidad con el primer párrafo del artículo 5° del Régimen de Contrato de Trabajo, la empresa es un "todo" inescindible, una realidad material en la que se desarrollan múltiples relaciones jurídicas, organizada para la obtención de una finalidad productiva o de servicios para el mercado.

En virtud de ello, forman parte de esa organización y contribuyen a la consecución de sus fines, todas aquellas actividades inherentes o conexas a la principal.

Es necesario, entonces, determinar el alcance de los conceptos de "inherencia" y "conexidad" a los fines de abarcar en éstos, la diversidad de situaciones por las cuales una empresa desintegra artificiosamente su estructura normal.

En esos casos, la responsabilidad solidaria de quién en definitiva aprovecha los frutos del trabajo sin el cual resultaría imposible la consecución de su objeto social, se debe imponer automáticamente, no solo como una sanción sino más bien como una garantía.

La solidaridad en tal caso, no debe estar supeditada a la falta de control del principal sobre el cesionario o contratista sino que debe nacer *ope legis*, ante el crédito que surja en favor del trabajador en virtud de un incumplimiento contractual.

Esta solución encuentra su fundamento ético y jurídico en la noción de ajenidad, ya que, tanto el cesionario, contratista o subcontratista como los trabajadores a su cargo, son ajenos a la ordenación de los factores de producción, facultad ésta que permanece exclusivamente en cabeza de quien originariamente segmentó/externalizó su proceso productivo.



Iguals fundamentos resultan aplicables a las situaciones en las cuales el trabajador presta sus servicios a favor de un "grupo económico" o "grupo de empresas" que conforma una única unidad funcional.

Es que, de acuerdo al principio de primacía de la realidad en la identificación de la posición empresarial, se reconoce en tales situaciones una única relación de trabajo, no escindida por la existencia formal de varios empresarios, cuando el grupo de empresas actúa efectivamente como ámbito funcional unitario de una determinada relación individual de trabajo.

De ello se deriva que el "grupo de empresas" supone una comunidad de bienes y un único centro decisorio, de donde dimana la organización y disposición del trabajo.

En atención a lo expuesto, las empresas que constituyen el grupo deben ser solidariamente responsables frente a sus trabajadores, con prescindencia de cualquier otro dato.

De otro lado, la empresa que contrata personal a través de una empresa de servicios eventuales "externaliza la formalidad de contratación pero no el trabajo real" (Ermida Uriarte, Oscar y Castello, Alejandro; "Las empresas de trabajo temporal", en "¿Empresas sin trabajadores?", cuaderno de investigación n° 10, Departamento de estudios, Santiago, 1999, pág. 440).

En tal caso, y de conformidad con los principios generales del Derecho del Trabajo, la empresa de servicios eventuales y la empresa usuaria conforman frente al trabajador lo que la doctrina denomina "empleador complejo", por cuanto la primera de ellas está involucrada en la relación de trabajo mediante la contratación y el pago del salario, mientras que la segunda recibe el trabajo (cfr. Ermida Uriarte, Oscar y Castello, Alejandro; op., cit., pág. 433).

Bajo esta óptica, es evidente que ambas empresas son responsables directa y acumulativamente, cada una, por el total de las obligaciones emergentes frente al trabajador contratado bajo esta modalidad.

Finalmente, y de conformidad con los fines que impulsan la presente ley, cabe formular precisas modificaciones al ámbito personal de tutela del trabajador, que también se encuentra reglado en las disposiciones que ordenen el Derecho Colectivo del Trabajo.

Así, el artículo 2° del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Libertad Sindical (ratificado mediante Ley número 14.932), expresa categóricamente que gozan del derecho de sindicación "los trabajadores (...) sin ninguna distinción."

El citado Convenio N° 87, forma parte de los denominados convenios sobre derechos humanos de la OIT, revistiendo su cumplimiento un interés particular por parte del Gobierno Nacional.

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional, por su parte, no establece distinciones entre los trabajadores, a los cuales asegura la "organización sindical libre y democrática."

No obstante, el artículo 1° del Decreto N° 467/88 diseña una definición del trabajador a los fines de los derechos sindicales, que no incluye a los desocupados, los trabajadores autónomos ni a otras formas de trabajo cada vez más difundidas, como las de situaciones de semidependencia o dependencia económica.

En virtud de lo expuesto, es menester garantizar a todos los trabajadores –sin distinción– los derechos sindicales consagrados en nuestra Carta Magna y en los Tratados de igual jerarquía.

Es importante asimismo, diferenciar la situación de aquellos trabajadores que realizan sus actividades en forma semiautónoma, en tanto resultan jurídicamente independientes pero económicamente subordinados a una empresa ajena.

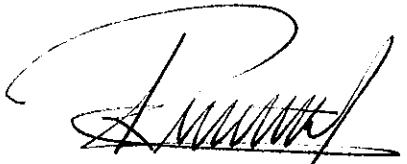


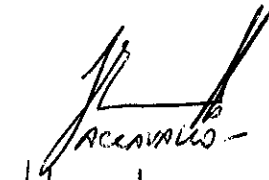
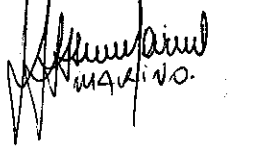
H. Cámara de Diputados de la Nación

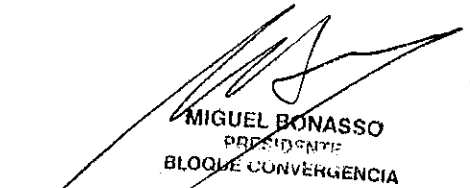
Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur son Argentinas

En tal sentido, atendiendo a la conjugación de los mandatos constitucionales contenidos en los artículos 14° bis y 18°, y a los fines de otorgar a los trabajadores comprendidos en el considerando que precede una protección adecuada, debe garantizárseles el acceso a los Tribunales del Trabajo ante la ocurrencia de conflictos derivados de las relaciones jurídicas con las empresas para la cual desarrollan sus actividades, mediante el procedimiento jurisdiccional especial -regido por los principios de inmediatez, celeridad, gratuidad y oralidad- concebido a esos efectos.

Señor Presidente, por las razones expuestas solicito la pronta sanción de este proyecto de ley.


JORGE RIVAS.


MACARIO

MACARIO.


MIGUEL BONASSO
PRESIDENTE
BLOQUE CONVERGENCIA