

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, reunidos en Congreso etc.,
sancionan con fuerza de

Ley:

COMISIÓN BICAMERAL PARA LA REDACCIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN

ARTÍCULO 1º: CREACIÓN. - Créase en el ámbito del Honorable Congreso de la Nación la "COMISIÓN BICAMERAL PARA LA REDACCIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN".

ARTÍCULO 2º: OBJETO. - La Comisión tendrá a su cargo la elaboración de Código de Trabajo y la Seguridad Social de la Nación a partir del estudio de las reformas necesarias a la normativa laboral y de la seguridad social, a fin de producir un texto integral, homogéneo y moderno que incorpore todo el cuerpo normativo, elimine lagunas, superposiciones normativas y recepte los cambios en las relaciones laborales a partir de las nuevas tecnologías.

ARTÍCULO 3º: MIEMBROS. - La Comisión estará conformada por OCHO (8) Diputados y OCHO (8) Senadores, elegidos por sus respectivos cuerpos a propuesta de los diferentes bloques, respetando la pluralidad y proporcionalidad de ambas Cámaras, y de conformidad con los reglamentos respectivos.

ARTÍCULO 4º: REGLAMENTACIÓN. - La Comisión dictará su propio reglamento, elegirá a su presidente, vicepresidente y secretario, y decidirá por mayoría.

ARTÍCULO 5º. - SUBCOMISIÓN REDACTORA.- La Comisión podrá crear una Subcomisión Redactora integrada por expertos de reconocida trayectoria en el derecho laboral y de la seguridad social, en carácter de asesores "ad honorem", que serán propuestos y elegidos por la mayoría de sus miembros.

ARTÍCULO 6º: PARTICIPACIÓN. - La Comisión Bicameral deberá asegurar la participación federal de los Sectores Sindicales, Empresariales, Universidades Nacionales y Provinciales, instituciones u organismos especializados y miembros de los Ministerios de Trabajo nacional, provinciales y de la Ciudad Autónoma en el proceso de creación del Código pudiendo convocar a audiencias públicas o cualquier otro mecanismo de participación ciudadana que estime conveniente.

ARTÍCULO 7º: FACULTAD. - La Comisión podrá solicitar información, documentación o datos a organismos nacionales, provinciales o municipales, centralizados, descentralizados o autárquicos y a cualquier otro organismo que fuere necesario para el cumplimiento de la redacción del presente Código.

ARTÍCULO 8º: RECURSOS. - Los presidentes de cada Cámara garantizarán a esta Comisión Bicameral la infraestructura, el personal administrativo y técnico, y los recursos presupuestarios que resulten necesarios para el cumplimiento de la presente ley.

ARTÍCULO 9º: PLAZO. - La Comisión deberá elevar un proyecto de CÓDIGO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN en el plazo de CIENTO OCHENTA (180) días corridos, a partir de la fecha de su constitución. Dicho plazo podrá ser ampliado a pedido de la Comisión con la posibilidad de una única prórroga por otros CIENTO OCHENTA (180) días. La Comisión Bicameral deberá constituirse en un plazo no mayor a TREINTA (30) días corridos desde la entrada en vigencia de la presente ley.



2022 – Las Malvinas son argentinas

ARTÍCULO 10: VIGENCIA. - La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 11: COMUNICACIÓN. - Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional. –

FIRMANTES

CRISTIAN ADRIÁN RITONDO

SOHER EL SUKARIA

SILVIA G. LOSPENNATO

HÉCTOR ANTONIO STEFANI

DINA REZINOVSKY

CAMILA CRESCIMBENI

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente,

El presente Proyecto de Ley que en este acto presentamos corresponde a la reproducción del expediente 3103-D-2020 y tiene como finalidad dar cumplimiento al Artículo 75 Inc. 12 de la Constitución Nacional, el cual establece la creación por parte del Congreso de la Nación de un Código del Trabajo y de la Seguridad Social, que desde el año 1957 se encuentra pendiente de realización. Este mandato constitucional fue ratificado por la Convención Constituyente de 1994.

El proceso de codificación del derecho del trabajo en América Latina comenzó a principios del siglo XX y marcó un ciclo perfectamente secuencial que duró unos cuarenta años: Chile y México, en 1931, Venezuela, 1936, Ecuador 1938, Bolivia 1939, Brasil y Costa Rica 1943, Nicaragua 1945, Guatemala y Panamá 1947, Colombia 1948 y 1950, la República Dominicana 1951, Honduras 1959, Paraguay y Haití 1961 (Code du travail François Duvalier) y, El Salvador en 1963. A la fecha, los únicos países de la región que no han adoptado un Código laboral son Uruguay, Perú y Argentina.

Hoy en día contamos con vasta legislación en la materia, pero fragmentada. Muchas veces surgen contradicciones entre las normas, lo que impide la ejecución del principio protectorio y la garantía del trabajador como sujeto de preferente tutela. Esta fragmentación legal también genera dificultades para su estudio, su interpretación y comprensión por parte de sus principales actores y destinatarios de esta materia. Estas normas dispersas que rigen el derecho del trabajo requieren ser sistematizadas y organizadas en un único cuerpo normativo que traiga certezas en la relación laboral. Creemos que la codificación es la herramienta correcta para organizar de forma metódica y orgánica dichas materias.

Lo mismo ocurre en materia previsional donde el sistema también es heterogéneo y fragmentado porque sin bien existe un régimen general, conviven con él aproximadamente 120 regímenes especiales.

Por otra parte, no se puede desconocer que la ley principal que rige la materia laboral, la Ley de Contrato de Trabajo, fue sancionada en 1974 (texto ordenado por Decreto N° 390/1976). Las nuevas tecnologías, el uso de internet y las formas de producción actuales han cambiado radicalmente el modo de trabajar, las relaciones laborales no son las de hace cuatro décadas atrás cuando se sancionó la Ley. Menos aún el modo que tuvo en miras el legislador cuando sancionó nuestra vigente Ley N° 11.544 que regula la jornada de trabajo, en 1929.

Las formas de producción, las relaciones interpersonales y las problemáticas que se presentan en las empresas son indudablemente distintas. Aparecen entonces cuestiones coyunturales que presentan vacíos legales que, al ser sometidas ante la justicia concluyen en criterios contradictorios aportando mayor inseguridad jurídica.

La empresa, asumida como el centro de imputación de los derechos y obligaciones que surgen de la relación laboral, dejó de ser entendida como un espacio tangible (una hacienda) que delimita el ámbito del poder de ordenación de los factores de producción reconocido al empleador, para ser considerada ahora, como una actividad, como una organización de factores, dirigida a la producción de bienes y servicios, con finalidad de lucro o no. La empresa se ha descentralizado o externalizado en cuanto que la actividad que le es propia, acomodada a la producción de bienes y de servicios, seda, con frecuencia cada vez mayor, fuera del espacio físico de ella. Existe hoy la modalidad del outsourcing, la externalización, la triangulación de relaciones de trabajo con la intermediación de empresas de trabajo temporal (ETT) o de otras modalidades de igual signo. Obvio es que la externalización o la triangulación del trabajo y de las relaciones de trabajo desde el núcleo (espacio) central de la empresa, no implica, per se, la inaplicación de la legislación del trabajo ni mucho menos, la desprotección de los trabajadores involucrados. Pero, este fenómeno tan recurrente y que de algún modo signa el tiempo presente de las relaciones laborales en América Latina, viene determinando con inconveniente frecuencia la expulsión de trabajadores del ámbito de protección que la legislación laboral dispuso para normar la relación de trabajo.

El trabajo tradicional está en crisis, las nuevas tendencias laborales han impactado sensiblemente en la arquitectura del derecho del trabajo y con el avance de la tecnología es muy probable que muchas profesiones y oficios se modifiquen e incluso desaparezcan.

El segmento del trabajo protegido continúa reduciéndose y con ello se acrecienta la distinción entre quienes trabajan o no bajo el ámbito de una relación de dependencia. Es lo que se ha dado en llamar la dualización del mercado de trabajo y las consecuencias de ello son previsibles.

Por eso el desafío no es ir hacia un Código Laboral rígido, sino trabajar en normas flexibles que incluyan las modificaciones y avances que la realidad dinámica del mundo laboral nos propone. De ahí la importancia de constituir esta Comisión Bicameral en el ámbito del Congreso de la Nación a fin de garantizar que el proceso de creación del Código de Trabajo y la Seguridad Social sea participativo, asegurando que todos los actores del sistema sean tenidos en cuenta.

También resulta fundamental darle carácter federal a la codificación, en cumplimiento con el Artículo 1° de la Constitución Nacional, receptando normativa que fomente la unidad dentro de la variedad, funcionalizando los principios de autonomía y de participación.

Por otra parte, la Codificación no deberá estar ajena a la necesidad de receptor la perspectiva de género en la legislación, por tanto en cumplimiento con las recomendaciones del Comité para la

Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, y atento al progreso legislativo en materia de igualdad de género, es necesario que se promuevan las oportunidades para que tanto hombres como mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, teniendo en cuenta las necesidades e intereses específicos y a menudo disímiles de las mujeres y los hombres en el mundo laboral.

Para lograr su finalidad, la Comisión Bicameral deberá estar integrada por OCHO (8) Diputados y OCHO (8) Senadores, elegidos por sus respectivos cuerpos a propuesta de los diferentes bloques, respetando la pluralidad y proporcionalidad de ambas Cámaras, y de conformidad con los reglamentos respectivos.

Dictará su propio reglamento, elegirá a su presidente, vicepresidente y secretario, debiendo decidir por mayoría. La Comisión Bicameral queda facultada a crear una Subcomisión Redactora integrada por expertos de reconocida trayectoria en el derecho laboral y de la seguridad social, en carácter de asesores "ad honorem", que serán propuestos y elegidos por la mayoría de sus miembros.

Se deberá asegurar la participación federal de los sectores sindicales, empresariales, universidades nacionales y provinciales, instituciones u organismos especializados y miembros de los Ministerios de Trabajo nacional, provinciales y de la Ciudad Autónoma en el proceso de creación del Código pudiendo convocar a audiencias públicas o cualquier otro mecanismo de participación ciudadana que estime conveniente.

También podrá solicitar información, documentación o datos a organismos nacionales, provinciales o municipales, centralizados, descentralizados o autárquicos y a cualquier otro organismo que fuere necesario para el cumplimiento de la redacción del presente Código.

En materia de recursos, el proyecto que aquí se propicia prevé que los presidentes de cada Cámara garanticen a esta Comisión Bicameral la infraestructura, el personal administrativo y técnico, y los recursos presupuestarios que resulten necesarios para el cumplimiento de sus fines.

Finalmente, el plazo que fija el proyecto para que la Comisión Bicameral eleve el proyecto de CÓDIGO DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN es de CIENTO OCHENTA (180) días corridos, a partir de la fecha de su constitución, pudiendo ser ampliado a pedido de la Comisión por otros CIENTO OCHENTA (180) días. Mientras

que la Comisión Bicameral deberá constituirse en un plazo no mayor a TREINTA (30) días corridos desde la entrada en vigencia del presente proyecto de ley.

Los procesos de codificación solo son posibles en países cuyo Derecho del Trabajo ha alcanzado cierto nivel de madurez y suficiente producción jurisprudencial y doctrinaria. Estamos convencidos que hoy estamos en el contexto histórico y político adecuado para trabajar en la redacción del Código del Trabajo y de la Seguridad Social que nuestra Constitución nos encargó, a fin de armonizar las reformas aisladas que están teniendo e integrarlas en único ordenamiento general.

El contexto requiere repensar el concepto mismo del marco laboral y extenderlo más allá de la regulación de las relaciones laborales, abarcando seguridad del desempleado y la empleabilidad de toda la oferta laboral (activos e inactivos), gestionar las relaciones laborales para lograr una integración comercial con el mundo de manera exitosa, superar el principio protectorio para justificar el reclamo y establecer normas adecuadas para una realidad que ya nos ocurre, poner foco en el fomento al de talento y desarrollo adecuado del trabajador.

En el contexto de profunda crisis que estamos atravesando, agudizado a partir del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio decretado a partir de la Pandemia del COVID-19, se requiere hoy más que nunca de una visión integral sobre todo el marco laboral para volver a crear empleo genuino y de calidad. Necesitamos poner a la Argentina en igualdad con el resto de las economías en materia de competitividad.

Solo falta la decisión política de crear la Comisión Bicameral que aquí se propicia donde se discutan las cuestiones generales, los derechos individuales, colectivos y de la seguridad social, que rigen el universo laboral, teniendo como finalidad el producto de un texto ordenado que rija los distintos institutos del derecho del trabajo.

Por todos estos motivos, solicito a mis pares la pronta aprobación del presente Proyecto de Ley.

FIRMANTES



2022 – Las Malvinas son argentinas

CRISTIAN ADRIÁN RITONDO

SOHER EL SUKARIA

SILVIA G. LOSPENNATO

HÉCTOR ANTONIO STEFANI

DINA REZINOVSKY

CAMILA CRESCIMBENI