

Publicado en [www.relats.org](http://www.relats.org)

**NOTAS SINDICALES SOBRE  
TRABAJO A DOMICILIO EN ARGENTINA  
4.EL INTENTO DE REFORMA EN 2008**

**Agustín Amicone,  
Secretario general de UTICRA,  
Unión de Trabajadores de la  
Industria del Calzado de la R.Argentina**

**2018**

En la historia reciente de Argentina sobre intentos de regulación normativa del trabajo, ha habido un episodio olvidado.

Se están cumpliendo diez años desde que el gobierno buscara reformar la ley 12713 de trabajo a domicilio.

El proyecto, que estaba siendo apoyado por cámaras empresarias, comenzó a circular en marzo del 2008, en una ronda de consultas, incluyendo a los gremios de la vestimenta y calzado. Posteriormente, en agosto, fue enviado a la Cámara de Diputados sin cambios

En este proceso, UTICRA manifestó su oposición al proyecto, e informó a CGTRA, la que se solidarizó con su enfoque. Ello fue un elemento determinante para que el proyecto no fuera

tratado en el Parlamento. Más adelante, el gobierno intentó reformulaciones al proyecto original, que también fueron considerados inadecuados por el sindicalismo.

El episodio merece ser analizado por reflejar un debate sobre “lo moderno” y “lo anacrónico” (términos utilizados por el proyecto en su fundamentación, para contrastar la propuesta con la ley vigente).

Este elemento estaba presente también de manera más explícita en un reportaje al titular de la cartera laboral de la época (“Hay que terminar con el trabajo esclavo”, Pagina Doce, 4 agosto 2008): “el empleo a domicilio está tipificado en una ley de la prehistoria del derecho laboral, antes del peronismo. Nosotros nos proponemos ordenar la situación, para que los que realmente son trabajadores a domicilio ganen derechos y a los demás que tengan que formalizarlos. No se puede defender la ley actual, que es la precariedad militante”. El proyecto también era visualizado como un instrumento para terminar con situaciones de falsos monotributistas en nuevas formas de trabajo a domicilio (teletrabajo, diseño gráfico).

Además, ha habido indicios de que la reforma de la ley de trabajo a domicilio ha estado volviendo a ser considerada (desde 2017), lo que es entonces una razón complementaria para la utilidad de este texto.

## **I.El proyecto original de 2008**

Junto a contenidos positivos, el proyecto incluía otros más polémicos:

1. eliminaba toda mención al tallerista/intermediario, un elemento clave de la ley vigente, para introducir un régimen de responsabilidad para las relaciones entre una empresa

principal y sus contratadas/subcontratadas, siguiendo la normativa de la Ley de Contrato de Trabajo (art 30)<sup>1</sup>

2. mantenía las Comisiones de Salarios para la fijación de salarios mínimos profesionales, aunque también habilitaba la negociación colectiva para estos trabajadores. Las tareas de conciliación y arbitraje eran derivadas a otras comisiones.

3. fijaba la obligación de que el contrato laboral fuera por escrito, eliminando la alternativa del registro en los libros legales de la empresa

4. eliminaba las figuras del familiar, aprendiz y ayudante (la fundamentación comentaba: “siguiendo las legislaciones modernas”)<sup>2</sup>.

## **II. Modificaciones posteriores**

Como resultado de las consultas sindicales, el MTESS formuló nuevas versiones, inclusive diferenciando sectores. UTICRA conoció un proyecto referido específicamente a la industria del

---

<sup>1</sup> En el reportaje mencionado se comentaba “a partir de esta ley, el tallerista se tiene que convertir en una empresa, en una pyme, y contratar personal que queda encuadrado en la protección de la Ley de Contrato de Trabajo. Esta pyme pasa a tener con las marcas que la contraten una relación comercial. Funcionará la solidaridad establecida por la Ley de Contrato de Trabajo, aunque admito que la utilidad de esta ley para luchar contra la subcontratación es relativa. Lo más probable es que las marcas se van a preocupar de que los talleristas armen empresas porque no tendrán la excusa del tallerista”. El enfoque centrado en las pyme estaba también presente en la fundamentación del proyecto, al señalar que éste era “coherente con la política de modernizar el sistema de relaciones laborales para impulsar el desarrollo de las pymes”

<sup>2</sup> A este respecto, interesa también señalar que una reciente reforma (la venezolana, del 2012) sigue manteniendo la tradición de normas sobre el ayudante del trabajador a domicilio.

calzado que introducía importantes cambios al anterior de tipo general, que, en la práctica, eran aún más regresivas. En esta versión:

1. desaparecían las Comisiones de Salarios, quedando solo la alternativa de la negociación colectiva.

2. se restablecía la figura del tallerista, pero acotada a empresas con un máximo de cinco trabajadores, y en este marco se establecía que

- ante despido sin justa causa del tallerista por parte de la empresa principal, los obreros podrían percibir una indemnización equivalente a la mitad de la establecida,
- se ponía en cabeza del tallerista la obligación de inscribirse, modificando el régimen anterior según el cual ello era tarea de la empresa principal.
- se normaba sobre la constitución en mora de la empresa a quien la empresa principal rescindía el contrato, para que los trabajadores pudieran exigir su indemnización, aunque el monto a recibir se reducía a la mitad.

### **III. Reflexiones**

El gobierno había señalado, en la fundamentación de la propuesta, que “la necesidad de modificar el régimen es reconocido por todos los sectores”. Durante los intercambios de opinión respecto de los proyectos, UTICRA manifestó claramente sus diferencias, al señalar que “las imperfecciones que existen en esta actividad no se subsanarán con el dictado de una nueva ley. Si bien no hay duda que la actual ley debe ser actualizada, pues no contiene la evolución del derecho del trabajo posterior a su sanción, su núcleo central es de absoluta actualidad”.

Respecto del primer proyecto, las observaciones negativas se centraban en la eliminación de la figura del intermediario, y se extendían a todos los puntos ya mencionados.

Ante las reformulaciones posteriores, UTICRA también se opuso a la limitación de la ahora repleta figura del intermediario, y a las restantes modificaciones señaladas más arriba.

UTICRA también observó algunas otras cuestiones de forma”<sup>3</sup>

El proyecto tuvo otras evaluaciones negativas fundamentadas en la misma dirección, por ejemplo, de la UNC, Unión Nacional de Cortadores (“Posición de la UNC/La Alameda sobre el proyecto de reforma a la Ley de Trabajo a Domicilio”, marzo 2008, web de la Organización La Alameda), en cuanto a que el proyecto recoge las pretensiones de los empresarios de la industria de la indumentaria y apunta a eliminar las defensas establecidas en la ley 12.713<sup>4</sup>

Un último comentario sobre eventuales reformas a la actual ley, en aspectos que no impliquen un retroceso. Hasta ahora no se mencionó que, desde diciembre 2003, Argentina ha ratificado (ley 25800) el Convenio 177 de OIT sobre trabajo a domicilio (vigente desde el 2000).

---

<sup>3</sup> Respecto a la descripción de las tareas en la industria del calzado que hacía el nuevo proyecto, UTICRA también observó que era incorrecto aludir a la actividad del calzado, sino que debía decir actividad del armado, armado y deformado de calzado, ya que no hay obreros ni taller que hagan el proceso íntegro de la fabricación. Asimismo, se definía la figura del empresario como aquel que contrata obreros o talleristas para realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios, pero estos conceptos se aplican a la locación de obras y a la locación de servicios, figuras no aplicables en el ámbito laboral. La norma debió decir, nuevamente, que esas contrataciones son para realizar tareas de preparado, armado y desarmado de calzado. Lo mismo se aplica a los obreros, en cuanto a que estos son definidos de aquella forma.

<sup>4</sup> Otra posición crítica aparece en un documento de Marina Kablat (“Una perspectiva histórica de la flexibilidad laboral. El caso de la industria del calzado en la Argentina, 1946-05”, 2011, [www.izquierdas.cl](http://www.izquierdas.cl)), donde se evalúa, incorrectamente, que la suspensión del proyecto se debió a la oposición (solo) de organizaciones sindicales no tradicionales.

De hecho, la fundamentación del proyecto consideraba que se habían tenido en cuenta las previsiones de este convenio.

Pero, de acuerdo al contenido del Convenio (resumido en el anexo), podemos concluir que:

- la reforma no consideraba los elementos importantes de continuidad con la tradición argentina que estaban presentes en el Convenio,
- la reforma tampoco aprovechaba otros contenidos del Convenio que podrían ser la base para una reforma adecuada de la ley argentina.

### **Anexo. Resumen de contenidos del Convenio 177**

-la definición de trabajo a domicilio era similar a la que se utiliza en Argentina, el Convenio:

- introduce al intermediario y establece la responsabilidad solidaria con el empleador en cuanto a la remuneración, así como la obligatoriedad de llevar un registro, y crearse instancias de conciliación y arbitraje que los incluya.

-reconoce la posibilidad que las tasas salariales mínimas o pago a destajo sea fijado por decisiones de la autoridad competente, aunque introduce la opción (y la considera preferencial) de la negociación colectiva.

-respecto de la remuneración establece que:

a. si es a destajo, la tasa debería ser comparable a la que percibe un trabajador ocupado en la empresa del empleador, o cuando no lo haya, en otra empresa de la rama de actividad y de la región correspondiente;

b. debería percibirse una compensación por: los gastos relacionados con el trabajo, como los relativos al consumo de energía y de agua, las comunicaciones y el mantenimiento de máquinas y equipos; el tiempo dedicado al mantenimiento de

máquinas y equipos, al cambio de herramientas, a la clasificación, al embalaje y desembalaje y a otras operaciones similares;

c. debería cuidarse que las deducciones que pudieran hacerse en razón de un trabajo defectuoso o de materiales deteriorados, se determinen según criterios preestablecidos, y no sean injustificadas;

d. debería pagarse a la entrega de cada trabajo terminado o a intervalos regulares que no excedan de un mes.

-respecto de la seguridad en el trabajo, los empleadores deberían tener la obligación de: a. informar a los trabajadores acerca de cualquier riesgo relacionado con su trabajo, que conozca o debería conocer el empleador;

b. señalar las precauciones que fuese necesario adoptar;

c. facilitar la formación necesaria;

d. garantizar que las máquinas, herramientas u otros equipos que faciliten a los trabajadores estén provistos de los dispositivos de seguridad adecuados;

e. adoptar medidas razonables con el fin de velar porque sean objeto del debido mantenimiento;

f. facilitar gratuitamente a los trabajadores el equipo de protección personal necesario;

g. proteger al trabajador de las consecuencias indebidas en materia de seguridad y salud. En caso de peligro inminente y grave para la seguridad o salud del trabajador a domicilio, de su familia o del público, constatado por un inspector del trabajo u otro funcionario encargado de la seguridad, debería prohibirse la continuación del trabajo hasta que se adopten las medidas apropiadas para remediar la situación.

-otros derechos reconocidos al trabajador:

a. a negarse a realizar un trabajo si presenta motivos razonables para considerar que presenta un peligro inminente y grave para su seguridad o salud;

b. a disfrutar de un tiempo de descanso diario y semanal comparable con el de otros trabajadores, y disfrutar de días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y

licencias de enfermedad pagadas, al igual que los otros trabajadores

c. a recibir protección en materia de seguridad social mediante la extensión o adaptación de los regímenes existentes de seguridad social, así como la creación de cajas o regímenes especiales. También debería aplicarse la legislación nacional sobre protección de la maternidad,

d. a gozar de una normativa sobre terminación de la relación de trabajo similar a la de otros trabajadores.

e. a disponer de mecanismos de solución de conflictos.

f. a recibir apoyo a la creación de centros y redes, para proporcionarles información y servicios y disminuir su aislamiento.

g. a acceder al crédito, a mejores condiciones de vivienda y al cuidado de los niños.