

*El Poder Ejecutivo  
Nacional*

1354

|  |            |
|--|------------|
| CAMARA DE DIPUTADOS<br>DE LA NACION<br>MESA DE ENTRADA |            |
| 21 AGO 2008  |            |
| SEC. DE  | HORA 12:20 |

M.T.E. Y S.S.  
FOLIO 1

BUENOS AIRES, 20 AGO 2008

AL HONORABLE CONGRESO DE LA NACION:

Tengo el agrado de dirigirme a Vuestra Honorabilidad con el objeto de someter a su consideración un proyecto de Ley sobre "Régimen de Trabajo a Domicilio", por medio del cual se propicia la derogación de la Ley N° 12.713 y la sanción de un nuevo texto en su reemplazo.

La decisión de promover la sanción del adjunto proyecto se funda en la necesidad de contar con un marco normativo acorde al contexto en el que actualmente se desarrolla esta modalidad de trabajo.

Al respecto corresponde tener presente que el régimen vigente instituido por la Ley N° 12.713 fue sancionado en el año 1941 y desde entonces ha tenido pocas modificaciones, no sustanciales. Esta circunstancia en sí misma justifica su modificación en tanto la norma resulta anacrónica a la fecha. Adicionalmente corresponde destacar que en virtud de la técnica legislativa utilizada por el legislador, la Ley N° 12.713, no contiene una definición general de trabajo a domicilio, sino una enumeración de supuestos a través de la cual establece el ámbito de aplicación personal de dicho régimen especial. Así, consigna, con tinte casuístico en su artículo 3°, TRES (3) supuestos en los cuales considera la existencia de trabajo a domicilio según las tareas se realicen: a) en la vivienda de un obrero o en

139

# El Poder Ejecutivo Nacional

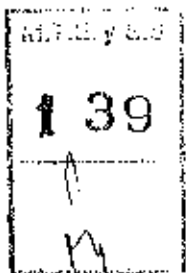


un lugar elegido por él; b) en la vivienda o local de un tallerista, o c) en un establecimiento de beneficencia, de educación o de corrección. La falta de precisión de la norma vigente en cuanto a la naturaleza jurídica del vínculo entre el dador del trabajo y el trabajador a domicilio y entre éste y el tallerista, entre otras relaciones que podrían suscitarse, se ha traducido en una serie de decisiones judiciales contradictorias en cuanto a la aplicación del régimen laboral a dichos vínculos.

Independientemente del encuadre jurídico otorgado a esta modalidad de producción de bienes y prestación de servicios, el trabajo a domicilio ha sido objeto de especial análisis en los últimos años. Estudios recientes confirman la presencia de trabajo a domicilio en los sectores tradicionales de la confección, textil, calzado, bijouterie y relojería. Actualmente y dado el avance tecnológico se observa el crecimiento de este tipo de modalidad también en el sector de la industria gráfica y de servicios, tal el caso del diseñador gráfico y del teletrabajo.

En todos los casos, el panorama es complejo ya que se combinan diferentes modalidades de trabajo a domicilio con remuneraciones a destajo, prestaciones intermitentes, múltiples dadores de trabajo, elevada inestabilidad, fuerte presencia como ocupación secundaria y menor cantidad de beneficios laborales que gozan otros sistemas de contratación laboral.

También debe considerarse que posiblemente por su aislamiento e inestabilidad, los obreros a domicilio participan poco sindicalmente, lo que redonda en una escasa previsión de regulaciones al respecto en los



# El Poder Ejecutivo Nacional



convenios colectivos.

Otra de las características propias del trabajo a domicilio se da en la presencia de circunstancias ajenas a lo exclusivamente laboral en el entramado de la relación, el desconocimiento, al menos parcial, de los actores involucrados en la cadena de trabajo y producción dada la multiplicidad de interlocutores e intermediarios, situación que los aleja del modelo tradicional empleador – trabajador.

En este particular contexto, existen algunos beneficios que dicen obtener aquéllos que realizan trabajo a domicilio tales como la posibilidad de disponer del tiempo sin restricción, los ahorros de transporte y la compatibilización con actividades domésticas y familiares. Además, el trabajo a domicilio favorece el desarrollo de algunas industrias, resolviendo el problema de la producción intermitente en épocas del año o en periodos de crisis.

Por las modalidades propias del segmento en análisis, el estudio del trabajo a domicilio se aborda como una forma de inserción laboral por la fragmentación, informatización y relocalización de los procesos productivos, la heterogeneidad del mercado de trabajo y de las relaciones laborales.

De modo muy distinto al modelo de organización anterior de alta concentración, propio de la revolución industrial y del maquinismo, hoy el panorama muestra un nuevo diseño de relaciones entre las unidades productivas. En él se advierte que un importante número de éstas produce bienes y servicios por encargo de otras empresas, sin comercializarlos directamente. Lo



# El Poder Ejecutivo Nacional



importante es que las relaciones que entre ellas se entablan, no son sólo comerciales, sino que involucran el empleo, la organización del trabajo y las condiciones laborales, generándose redes de subcontrataciones de trabajo que adoptan distintas formas, tienen diferentes características y muchas veces se producen en cadena.

La preocupación por detectar y caracterizar con precisión estas formas nuevas de inserción laboral, así como las variaciones de los antiguos empleos obedece, principalmente, a que se ha ido revelando una tendencia a la precarización e informalidad, y se advierte, al mismo tiempo, que hay una gran cantidad de empleos de baja calidad, afectando principalmente el trabajo de obreros no calificados y a grupos especialmente vulnerables particularmente necesitados de contar con ingresos para enfrentar su situación de pobreza.

Frente a este plexo de circunstancias tomando en cuenta las características del régimen vigente antes reseñado, surge, por consiguiente y así es reconocido por todos los sectores involucrados, la necesidad y el desafío de modificar el régimen vigente.

El texto legal propuesto, sobre la base de la definición explícita del trabajo a domicilio, tiende a modernizar y transparentar el sistema actual de relaciones que se suscitan a partir de la utilización de esta modalidad de prestación en la industria y los servicios, introduciendo el reconocimiento expreso de derechos básicos a los trabajadores en relación de dependencia incluidos en el mismo, en miras a eliminar y disminuir el alto grado de





*El Poder Ejecutivo  
Nacional*



particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

En consonancia con lo establecido por la citada norma internacional, el proyecto prevé que la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las especificidades propias de éste y faculta a las autoridades competentes a determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio.

El proceso de elaboración de la norma que se somete a su consideración incluyó también, como no puede ser de otra manera, la consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores y a especialistas de diversas orientaciones.

El proyecto contiene VEINTE (20) artículos y seguidamente se exponen las consideraciones por las que, en cada caso, se optó por una determinada fórmula al tratar cada uno de los distintos institutos previstos por el mismo.

La definición del trabajo a domicilio que se propone introduce la primera gran diferencia con la norma actual, que regula el régimen, tal como ya se expuso, sin atender estrictamente a la existencia de una relación de dependencia laboral entre las personas que participan, definiendo a los sujetos comprendidos en forma casuística.

La propuesta define el trabajo a domicilio de acuerdo

139

# El Poder Ejecutivo Nacional



a su naturaleza jurídica, a sus especificidades y características propias, como una relación de trabajo dependiente.

Por ello, se lo caracteriza, a través del artículo 1° como "aquel que en forma habitual se realice en el domicilio del trabajador o en otros lugares que éste libremente elija, distintos de los locales o lugares de trabajo del empleador; sin que exista un contralor o seguimiento presencial de la tarea encomendada por parte del empleador..." a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones dadas por el empleador.

Como notas típicas de esta relación se destaca que la realización del trabajo se da habitualmente en un lugar distinto al local o lugar de trabajo del empleador y que el objeto del contrato sea no sólo la elaboración de un producto sino también la prestación de un servicio. A ello se le adiciona que el empleador ejerce su poder de dirección al definir las especificaciones que deben tener el servicio o producto entregado, si bien no ejerce una dirección o vigilancia inmediata sobre el empleado.

Se toma en consideración que esta relación de trabajo, no ha sido excluida del régimen general de la Ley de Contrato de Trabajo, sin embargo, debe ser normada bajo las previsiones de un régimen propio y aplicarse el régimen general sólo en forma supletoria y en la medida que aquél sea compatible, conforme lo dispuesto en el art. 2 de la Ley N° 20.744 y el criterio mayoritario de la jurisprudencia.

M.T.S. y S.S.

139

# El Poder Ejecutivo Nacional



Siguiendo este criterio, y al igual que las legislaciones modernas en la materia, se ha eliminado la referencia a los familiares, ayudantes o aprendices, como partes de la relación contractual.

Las figuras del intermediario y tallerista previstas en el régimen vigente, no son reguladas específicamente en el texto legal proyectado, pues en el marco jurídico que se plantea tomando en consideración el contexto actual, las características del vínculo que los una con empresarios y/o trabajadores determinará el régimen jurídico aplicable.

De este modo, se propone que el régimen de trabajo a domicilio sea de aplicación a la relación que se configura cuando se verifique la prestación de servicios a favor de otra y bajo su dependencia, en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido libremente por él, sin la vigilancia directa del empleador. Lo que determinará la aplicación del régimen especial son las notas de ajenidad, lugar de trabajo y ausencia de contralor inmediato.

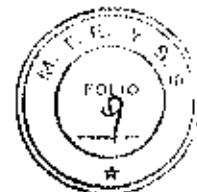
Asimismo, el proyecto introduce la presunción legal de la existencia de un contrato de trabajo a domicilio cuando se verifique la prestación de servicios, realización de actos o ejecución de obras en las condiciones antes descriptas. Dicha presunción operará aún cuando se utilicen figuras no laborales para encuadrar el vínculo. Esta previsión tiene por objeto evitar el fraude a las leyes laborales y de la seguridad social, así como también favorecer la leal competencia entre empresas y empleadores.

El artículo 2º, define al empleador como la persona





# El Poder Ejecutivo Nacional

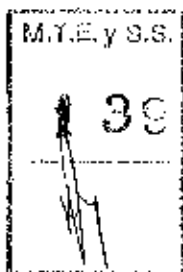


física, conjunto de ellas, o persona de existencia ideal que, de modo directo o indirecto, da trabajo a domicilio, incluyendo la posibilidad que suministre o no los equipos, útiles o materiales de trabajo. Esta circunstancia dependerá de lo que pacten las partes.

La norma aclara que la simultaneidad de empleadores no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede esta Ley, pues por las características de este contrato especial es usual que cada trabajador preste servicios para más de un empleador en forma simultánea, disponiendo de su tiempo de trabajo.

Se eliminan los deberes registrales relacionados con la anotación del dador de trabajo, la libreta de trabajo y el libro especial de trabajo a domicilio, previstos en la Ley N° 12.713. Teniendo en cuenta que se está ante trabajadores en relación de dependencia, el alta y baja del trabajador a domicilio debe realizarse del mismo modo que para el resto de los trabajadores del régimen general, es decir a través del Programa de Simplificación Registral denominado "Mi Simplificación" el cual sustituyó a "Mi Registro", en virtud de lo establecido por la Resolución General de la Administración Federal de Ingresos Públicos N° 2016 de fecha 17 de marzo de 2006 y modificatoria.

Más allá del sistema de registración general de altas y bajas contenido en "Mi Simplificación" se considera conveniente la formalización por escrito del contrato de trabajo, a fin de dar certeza a la fecha del contrato, a las condiciones pactadas y demás pautas de la relación. El contrato escrito facilita que



*[Handwritten signatures]*

# El Poder Ejecutivo Nacional



los trabajadores a domicilio conozcan el régimen jurídico que los comprende y se posibilite incluir algunas cuestiones que las partes pacten especialmente. En tal sentido, se propone el contrato de trabajo por escrito como recaudo obligatorio. Queda a criterio de la Autoridad de Aplicación establecer algún otro requisito formal como por ejemplo el registro informatizado del contrato o su visado. En ese sentido se estima conveniente por vía reglamentaria se estipule que la registración o visado se realice a través del sistema "Mi Simplificación" conforme el principio de unificación de registros en materia laboral y de la seguridad social.

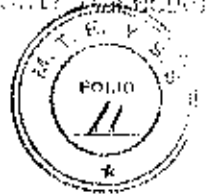
Al empleador que ocupe trabajadores a domicilio le bastará con llevar los libros y registros laborales establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo (art. 52) o los que se establezcan en el futuro.

Se incorpora como deber registral, la confección de remitos o documentos con detalle de la mercadería entregada y devuelta, con copia que deberá ser entregada al trabajador, consignando como mínimo los siguientes datos: su nombre, la cantidad y/o calidad del trabajo encargado, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados, como así también el número, marca, rótulo, o identificación del producto correspondiente. El empleador deberá mantener los referidos remitos a disposición de las autoridades durante CINCO (5) años.

Entre los derechos laborales específicamente regulados se destaca la previsión del derecho a un descanso anual al trabajador a domicilio. Así, el artículo 5° del proyecto establece que el trabajador comprendido



# El Poder Ejecutivo Nacional



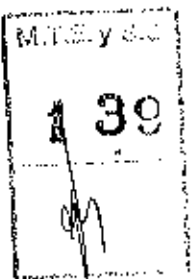
percibirá y gozará de vacaciones proporcionales a los servicios efectivamente prestados en el año calendario a razón de UN (1) día de vacaciones por cada DOS (2) quincenas trabajadas. Para el cálculo del salario diario correspondiente a cada día de vacaciones se dispone que se obtendrá dividiendo por DOCE (12) la quincena promedio y ésta última se obtendrá dividiendo el total percibido en el periodo anual respectivo por el número de quincenas en él comprendidas.

Siguiendo el criterio ya adoptado por los sectores en cada actividad específica, el artículo 6° del texto propuesto, contiene otra innovación destacable en relación al régimen vigente. Nos referimos a la introducción de una norma específica que contempla la negociación colectiva entre los actores representativos de los sectores de actividad que apliquen el régimen de trabajo a domicilio.

Tal previsión propugna el desarrollo de la norma autónoma en el entendimiento que resulta una herramienta adecuada para regular las condiciones laborales de los trabajadores a domicilio dadas las particularidades de la prestación.

Además, en cuanto al contenido de la misma se explicitan DOS (2) parámetros fundamentales que deben ser previstos a la hora de la celebración de acuerdos colectivos: el respeto del principio de igualdad de trato entre el trabajador a domicilio y el trabajador que desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador; y que las condiciones laborales pactadas deberán implicar para el personal comprendido, mejoras o beneficios superiores a los que la

*[Handwritten signature]*  
E.P.



*[Handwritten mark]*

# El Poder Ejecutivo Nacional

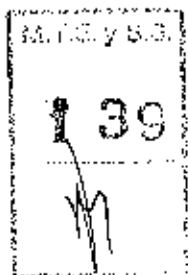


ley establece.

Según lo dispuesto en el artículo 7°, se modifica el criterio de la ley actual que establece multas y se reemplaza por el resarcimiento de los daños y perjuicios que se le ocasione al trabajador si el empleador reduce o suspende sin causa justificada la dación de trabajo a domicilio, reconociendo al trabajador el derecho a demandar por los daños y perjuicios que dicha conducta le ocasione. A fin de reparar el daño la norma señala que debe tenerse en cuenta la naturaleza y extensión de la medida ilegítima aplicada al trabajador, los promedios de remuneración de este último y su antigüedad en el trabajo. En ningún caso podrá ser inferior al promedio mensual de lo devengado en los últimos SEIS (6) meses.

La norma incorpora un resarcimiento específico en beneficio del trabajador cuando el empleador suprima definitivamente y sin causa justificada la dación de trabajo. En tal supuesto el empleador deberá abonarle una suma equivalente a la doceava parte del valor de todas las remuneraciones percibidas durante los últimos DOCE (12) meses trabajados, por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses. El monto de la indemnización no podrá ser inferior al valor de un salario mínimo profesional de la misma o similar categoría profesional del correspondiente sector de la actividad que se trate.

Por las características propias del trabajo a domicilio, hemos considerado importante incorporar expresamente algunas de las obligaciones específicas a cargo de los trabajadores a domicilio, tal como lo establece el artículo 8° del proyecto que se acompaña. El artículo 9° propuesto refiere a los deberes



*[Handwritten signatures]*

# El Poder Ejecutivo Nacional



específicos de los empleadores, tales como: publicar las tarifas de salarios en un lugar visible en los locales donde proporcionen o reciban el trabajo; proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas; recibir oportunamente el trabajo, pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas y retener e integrar a los sistemas respectivos las sumas con destino a la Seguridad Social.

Se establece que la falta de cumplimiento puntual de las obligaciones mencionadas, faculta al trabajador a domicilio a reclamar el pago de indemnización por el tiempo perdido. Asimismo se agrega en la norma que cuando el trabajador a domicilio para la entrega de su labor, recepción de materiales o pago de su remuneración, tuviera que esperar más de una hora, tendrá derecho a que se le compute el tiempo que exceda de aquella, como una parte proporcional al trabajo que hubiese podido realizar durante ese tiempo.

El artículo 10 del proyecto designa al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, como autoridad de aplicación de la ley, sin perjuicio del poder de policía que reside en las autoridades administrativas del trabajo provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Entre las facultades de la autoridad nacional, se incluyen la de convocar y constituir las Comisiones de Salarios Mínimos, constituir comisiones de conciliación y arbitraje, a requerimiento de las asociaciones representativas del sector de cada actividad y dictar la reglamentación inherente a su integración y funcionamiento, llevar estadísticas nacionales, dictar reglamentaciones



# El Poder Ejecutivo Nacional



específicas dadas las características y modalidades de cada actividad.

Para la determinación de la remuneración del trabajador a domicilio se ha considerado que la Ley de Contrato de Trabajo prevé que el salario se pueda fijar por rendimiento del trabajo o por unidad de obra (art. 104 de la LCT) agregando que en la formulación de las tarifas de destajo se tendrá en cuenta que el importe que perciba el trabajador en una jornada de trabajo no sea inferior al salario básico establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o, en su defecto, al salario vital mínimo, para igual jornada. Todas estas previsiones han sido tenidas en cuenta en el régimen que se propone.

Se mantienen las Comisiones de Salarios constituidas por el MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, las que determinarán las remuneraciones mínimas profesionales de las diferentes actividades, teniendo en cuenta los criterios objetivos orientadores que el artículo 12 establece.

El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al previsto para un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate, siguiendo el criterio de legislaciones comparadas y lo previsto en el Convenio de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO N° 177.

La vigencia de los mismos será de UN (1) año, salvo que se determine un plazo menor en el ámbito de la negociación colectiva.

Las tarifas o salarios fijados no podrán ser



# El Poder Ejecutivo Nacional



derogados o modificados por convenios particulares pero los sectores podrán establecer pautas diferentes y remuneraciones mayores a través de la negociación colectiva.

La norma que se propone delega en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la facultad para dictar la reglamentación relativa a la constitución, funcionamiento y demás cuestiones que hagan a las Comisiones de Salarios, sin perjuicio de lo cual se dispone expresamente su conformación con igual número de representantes de empleadores y trabajadores teniendo en cuenta las asociaciones más representativas de cada actividad.

En materia de higiene y seguridad en el trabajo, el artículo 13 establece que las condiciones de higiene y seguridad que deberán reunir los lugares donde se realice el trabajo a domicilio será conforme la normativa general aplicable en la materia, sin perjuicio de ello se prevé la estipulación de condiciones específicas en las que se aplicará el régimen general en la materia por vía reglamentaria, atento las particularidades de la modalidad de prestación del débito laboral.

Asimismo, en consideración del lugar de prestación del servicio (domicilio del trabajador o lugar que éste libremente seleccione, distinto al de un establecimiento empresario) se faculta expresamente a la Autoridad competente, a resolver la prohibición del trabajo a domicilio en aquellas industrias, servicios y actividades que por su naturaleza pongan en peligro la vida o integridad



# El Poder Ejecutivo Nacional



psicofísica de los trabajadores.

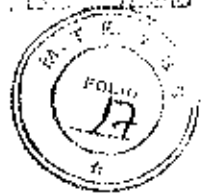
Respetando las autonomías provinciales y sus facultades no delegadas al Gobierno Nacional, en el artículo 14, se ha incorporado a las autoridades administrativas del trabajo provincial con un rol primordial, el de Policía del Trabajo, quienes por aplicación del Régimen General de Sanciones por Infracciones establecido por el Anexo II del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por las provincias y Ciudad de Buenos Aires y las normas en materia de fiscalización previstas en la Ley N° 25.877 llevarán adelante la fiscalización y control del cumplimiento de la ley propuesta, así como la aplicación de sanciones.

Teniendo en cuenta la especificidad del Trabajo a Domicilio y las dificultades que se presentan al momento de su fiscalización, la norma establece que los inspectores podrán ser facultados para exigir de los empresarios y demás personas que intervengan en la realización del trabajo a domicilio la exhibición y entrega de los libros y documentos determinados en esta ley y la exhibición de los libros generales y papeles de comercio, para su compulsión. Ello con el fin de controlar el cumplimiento de la misma. También podrán ser facultados para vigilar que las remuneraciones y tarifas se exhiban en un lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo; verificar si las remuneraciones se pagan de acuerdo con las tarifas respectivas; practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo; vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; informar a las Com. de Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a los trabajadores que ejecuten





*El Poder Ejecutivo  
Nacional*



trabajos similares, fiscalizar las tareas de entrega y recepción de las mercaderías; y requerir la intervención de la fuerza pública, para la retención de efectos y documentos probatorios de las infracciones a esta ley.

Contemplando la inquietud manifestada por los actores de los sectores de actividad que aplican habitualmente la modalidad de prestación regulada por el presente régimen, se ha previsto en el artículo 15, que las asociaciones representativas de trabajadores y empleadores involucrados podrán fijar prestaciones especiales para atender las contingencias derivadas del desempleo.

El proyecto delega en el Poder Ejecutivo Nacional, la determinación de las condiciones especiales en las que deberá aplicarse el régimen general en materia de seguridad social para atender las especificidades de la relación laboral objeto del estatuto de trabajo a domicilio.

Luego, siguiendo los lineamientos y fundamentos del régimen de solidaridad general previsto en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias se introduce una norma específica en la materia.

En tal sentido se dispone, según el artículo 17, que quienes por sí o a través de terceros, contraten o subcontraten cualquiera sea el que le de origen, la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios por parte de trabajadores a domicilio deberá exigirles a tales terceros, contratistas y subcontratistas, el adecuado cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social respecto de dichos dependientes.

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

# El Poder Ejecutivo Nacional



Se impone al principal el cumplimiento de tal recaudo en forma directa debiendo requerir a los sujetos con quienes contrate o subcontrate, la acreditación documentada del cumplimiento de las obligaciones antes mencionadas.

Asimismo se faculta al propio trabajador a domicilio, así como también a la autoridad administrativa del trabajo, a requerir la exhibición de la documentación en cuestión.

El incumplimiento de algunos de los requisitos mencionados hará responsable solidario al principal junto a los terceros, contratistas y subcontratistas frente al trabajador a domicilio afectado por todas las obligaciones emergentes de la relación.

El artículo 18 establece la aplicación supletoria de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias en lo que resulte compatible con el régimen especial proyectado.

Tal como se expresó al inicio del presente mensaje de elevación, la previsión referida en el párrafo precedente, se funda en que el trabajo a domicilio, no ha sido excluido del régimen general de la Ley de Contrato de Trabajo, sin perjuicio de lo cual, por las particularidades de la modalidad de prestación debe ser normado bajo las previsiones de un régimen propio, aplicándose el régimen general sólo en forma supletoria y en la medida que aquél sea compatible, conforme lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.



# El Poder Ejecutivo Nacional



Realizada que fuera la descripción detallada acerca del contenido y fundamentos de la propuesta legislativa propugnada, entendemos necesario afirmar que, teniendo en cuenta el contexto en que se inserta este proyecto, el mismo constituye un aporte coherente con la política general de modernizar el sistema de relaciones laborales para impulsar el desarrollo de la actividad productiva, y, en particular, facilitar el desenvolvimiento de las pequeñas y medianas empresas, para la generación de empleo de calidad, a través del cual se garantice a los trabajadores el pleno ejercicio y goce de sus derechos fundamentales.

Dios guarde a Vuestra Honorabilidad.

MENSAJE Nº **1354**

Sr. SERGIO TOMAS MASSA  
JEFE DE GABINETE DE MINISTROS

Dr. CARLOS A. TOMADA  
Ministro de Trabajo, Empleo  
y Seguridad Social

*El Poder Ejecutivo  
Nacional*



EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS  
DE LA NACION ARGENTINA, REUNIDOS EN CONGRESO, ...  
SANCIONAN CON FUERZA DE  
LEY:

REGIMEN DE TRABAJO A DOMICILIO

ARTICULO 1º.- Habrá contrato de trabajo a domicilio, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios, en su domicilio o en el lugar que libremente elija, a favor de otra y bajo su dependencia, mediante el pago de una remuneración.

A los fines de esta ley, se considera que existe relación de trabajo a domicilio cuando éste se realice en forma habitual en el domicilio del trabajador o en otros lugares libremente elegidos por el trabajador, distintos de los locales o lugares de trabajo del empleador, sin que exista un contralor o seguimiento presencial de la tarea encomendada por parte del empleador, pero siguiendo las especificaciones dadas por este último.

ARTICULO 2º.- Se considera empleador a la persona física, conjunto de ellas, o persona de existencia ideal que, de modo directo o indirecto, da trabajo a domicilio, sea que suministre o no los equipos, útiles o materiales de trabajo. La simultaneidad de empleadores no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede esta ley.

*[Handwritten signature]*

139

*[Handwritten signature]*

# El Poder Ejecutivo Nacional



La mera prestación de servicios, realización de actos o ejecución de obras en las condiciones tipificadas en el artículo 1° de la presente ley, hace presumir, salvo prueba en contrario, la existencia de este tipo de contrato de trabajo. Esta presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar al contrato de trabajo a domicilio.

ARTICULO 3°.- El contrato de trabajo a domicilio se formalizará por escrito, debiendo entregarse a cada parte un ejemplar del mismo. En este contrato debe constar:

- a) Datos completos del trabajador y del empleador (nombre y apellido, documento, nacionalidad, sexo, estado civil, edad, razón social, C.U.I.T., actividad);
- b) Lugar donde se ejecutará el trabajo;
- c) Naturaleza, calidad y cantidad de trabajo a dar;
- d) Monto de la remuneración o tarifa acordada, fecha y lugar de pago;
- e) La transcripción completa de esta ley. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

La reglamentación podrá prever la registración informática de estos contratos.

ARTICULO 4°.- Todo empleador que ocupe trabajadores a domicilio deberá llevar el libro especial establecido en el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias y aquellos libros y registros que se establezcan en el futuro. Asimismo deberá confeccionar remitos o documentos con detalle de la mercadería entregada y devuelta, con copia que deberá ser entregada al trabajador, consignando como mínimo los siguientes datos: fecha de emisión,

*[Handwritten signature]*

139  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

# El Poder Ejecutivo Nacional



nombre del empleador y del trabajador, la cantidad y calidad del trabajo encargado, cantidad de materias primas entregadas, remuneración o tarifas acordadas, número, marca, rótulo, o identificación del producto correspondiente. El empleador deberá mantener los referidos remitos a disposición de las autoridades públicas durante CINCO (5) años, contados a partir de su emisión.

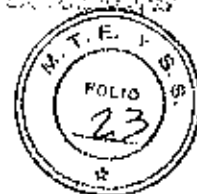
ARTICULO 5°.- El trabajador a domicilio gozará de un período mínimo y continuado de vacaciones anuales remunerado, proporcional a los servicios efectivamente prestados en el año calendario, a razón de UN (1) día de vacaciones por cada DOS (2) quincenas trabajadas. El cálculo del salario diario correspondiente a cada día de vacaciones se obtendrá dividiendo por DOCE (12) la suma que represente la quincena promedio. Esta última, se obtendrá dividiendo el total devengado en el período anual respectivo por el número de quincenas en él comprendidas. Por medio de la negociación colectiva se podrán establecer pautas que impliquen mejoras o beneficios superiores a los fijados en esta ley.

ARTICULO 6°.- Las convenciones colectivas regularán las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la particularidad de la prestación y el respeto al principio de igualdad de trato entre el trabajador a domicilio y el trabajador que desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador.

ARTICULO 7°.- Cuando el empleador reduzca o suspenda sin causa justificada la dación de trabajo a domicilio, dará derecho al trabajador a reclamar los daños y perjuicios que dicha conducta le ocasione, debiendo tenerse en cuenta para la fijación del monto a resarcir, la naturaleza y extensión de la medida ilegítima



# El Poder Ejecutivo Nacional



aplicada al trabajador, los promedios de remuneración de este último y su antigüedad en el trabajo. En cualquier caso, dicho resarcimiento no podrá ser inferior al promedio mensual de lo devengado en los últimos SEIS (6) meses.

Cuando el empleador suprima definitivamente y sin causa justificada la dación de trabajo a domicilio, previa constitución en mora, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a la doceava parte del valor de todas las remuneraciones devengadas durante los últimos DOCE (12) meses trabajados, por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses. La indemnización en ningún caso será inferior a UN (1) salario mínimo de la misma o similar categoría profesional del correspondiente sector de la actividad que se trate.

ARTICULO 8°.- El trabajador a domicilio tiene las siguientes obligaciones especiales:

- a) Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciba del empleador.
- b) Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida.
- c) Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos.
- d) Resarcir al empleador por la pérdida, deterioro o daños que por su culpa grave o dolo, sufran los materiales y útiles que reciba.

ARTICULO 9°.- Serán obligaciones especiales del empleador las siguientes:

- a) Publicar las escalas y tarifas de remuneraciones en un lugar visible en los locales donde proporcione o reciba el trabajo.
- b) Proporcionar, cuando así se haya pactado, los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas.





- c) Recibir oportunamente el trabajo y pagar las remuneraciones en la forma y fechas estipuladas.
- d) Retener e integrar a los sistemas respectivos, puntualmente, las sumas con destino a la Seguridad Social.

La falta de cumplimiento puntual de las obligaciones mencionadas en los incisos b) y c), dará derecho al trabajador a domicilio a reclamar una indemnización por el tiempo perdido. Cuando el trabajador, para la entrega de su labor, recepción de materiales o pago de su remuneración, tuviera que esperar más de una hora, tendrá derecho a que se le compute el tiempo que exceda de aquélla, como una parte proporcional al trabajo que hubiese podido realizar durante ese tiempo.

Los valores mínimos, como base de cálculo de esa indemnización, serán fijados por las Comisiones de Salarios.

ARTICULO 10.- EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, será la autoridad de aplicación de la presente ley, sin perjuicio del ejercicio del poder de policía que reside en las autoridades administrativas del trabajo provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*

Quedará facultado para:

- a) Convocar y constituir las Comisiones de Salarios Mínimos,
- b) Constituir comisiones de conciliación y arbitraje, a requerimiento de las asociaciones representativas del sector de cada actividad y dictar el reglamento inherente a su integración y funcionamiento,
- c) Llevar estadísticas nacionales,



*[Handwritten signature]*



# El Poder Ejecutivo Nacional



d) Dictar reglamentaciones específicas dadas las características y modalidades de cada actividad.

ARTICULO 11.- Las Comisiones de Salarios Mínimos serán constituidas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, quien queda facultado para dictar el reglamento relativo a la integración, funcionamiento y demás cuestiones que hagan a estas Comisiones.

Las Comisiones de Salarios Mínimos se integrarán con igual número de representantes por la parte empleadora y trabajadora teniendo en cuenta las asociaciones más representativas de cada actividad y serán presididas por un funcionario designado por la Autoridad de Aplicación.

ARTICULO 12.- Las Comisiones de Salarios Mínimos fijarán las remuneraciones mínimas profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, las que quedarán sujetas a la homologación por parte de la Autoridad de Aplicación. La vigencia de los mismos será de UN (1) año, pudiendo determinarse un plazo menor en el ámbito de la negociación colectiva.

Para la fijación de las remuneraciones mínimas y las tarifas, se tendrá en cuenta la naturaleza y calidad del trabajo, el costo de vida, el tiempo promedio para la elaboración de los productos, los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio, las remuneraciones y prestaciones percibidas por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos. El salario, será como mínimo, igual al del trabajador de la misma o similar categoría profesional del correspondiente sector de la actividad que se trate.

*Handwritten initials: A and SP*

M.T.E. y S.S.  
139  
*Handwritten initials: M*

*Handwritten signature*

# El Poder Ejecutivo Nacional

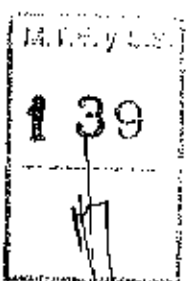


A través de la negociación colectiva y por cada sector de actividad, se podrán establecer mejoras en las pautas de cálculo y fijar remuneraciones mayores.

ARTICULO 13.- Los lugares donde se realice el trabajo a domicilio deben reunir las condiciones de higiene y seguridad que establece la normativa de aplicación en la materia y la que determine la autoridad competente, quien, además, podrá resolver la prohibición del trabajo a domicilio en aquellas industrias, servicios y actividades que, por su naturaleza, pongan en peligro la vida o la integridad psicofísica de los trabajadores.

ARTICULO 14.- Corresponde al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL en forma concurrente con la Autoridad Administrativa del Trabajo Provincial y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, habilitar, fiscalizar y ejercer el control del cumplimiento de la presente ley, así como la aplicación de sanciones, conforme los procedimientos establecidos en las Leyes Nros. 25.212 y 25.877 y normas concordantes en la materia. Dada la especificidad del trabajo a domicilio, además de las facultades allí establecidas, los inspectores estarán facultados para:

- a) Exigir a los empresarios y a las demás personas que intervengan en la realización del trabajo a domicilio, la exhibición y entrega de los libros y documentos determinados en esta ley y la exhibición de los libros generales y papeles de comercio, para su compulsación, a los fines de controlar el cumplimiento de la misma.
- b) Vigilar que las remuneraciones y tarifas se exhiban en un lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo.



*El Poder Ejecutivo  
Nacional*



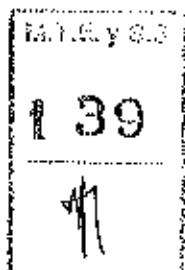
- c) Verificar si las remuneraciones se pagan de acuerdo con las tarifas respectivas.
- d) Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad.
- e) Informar a las Comisiones de Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a los trabajadores que ejecuten trabajos similares.
- f) Fiscalizar las tareas de entrega y recepción de las mercaderías.
- g) Requerir la intervención de la fuerza pública para la retención de efectos y documentos probatorios de las infracciones a esta ley.

ARTICULO 15.- Las asociaciones representativas de cada sector de actividad podrán fijar prestaciones especiales para atender las contingencias derivadas del desempleo.

ARTICULO 16.- Las disposiciones en materia de Seguridad Social del régimen laboral que se aprueba por la presente ley, serán de aplicación en las condiciones que fije la reglamentación.

ARTICULO 17.- Quienes por sí o a través de terceros, contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le de origen, la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios por parte de trabajadores a domicilio comprendidos en la presente ley, deberán exigir a esos terceros, contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas laborales y de la Seguridad Social respecto de aquellos dependientes.

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*

# El Poder Ejecutivo Nacional



Esa responsabilidad no podrá delegarse y obligará al principal a exigir a los terceros, contratistas o subcontratistas que acrediten documentadamente el cumplimiento de tales obligaciones.

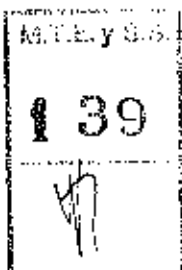
Dicha documentación deberá ser exhibida a pedido del trabajador a domicilio y/o de la autoridad administrativa del trabajo que así lo requiera.

El incumplimiento de alguno de los requisitos mencionados, hará responsable solidario al principal junto con los terceros, contratistas o subcontratistas, respecto de los trabajadores a domicilio que ocuparen en dichos actos, obras o servicios, por las obligaciones emergentes de la relación laboral, incluyendo las que deriven de su extinción y de las obligaciones de la Seguridad Social.

ARTICULO 18.- El trabajo a domicilio se rige por las disposiciones contenidas en la presente ley, sin perjuicio de la aplicación supletoria de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en lo que resulte compatible.

ARTICULO 19.- Derógase la Ley N° 12.713 y su Decreto Reglamentario N° 118.755/42, el que mantendrá provisionalmente su vigencia en todo cuanto resulte compatible con esta ley hasta que se dicte una nueva reglamentación.

ARTICULO 20.- Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL.



Dr. SERGIO TOMAS MASSA  
JEFE DE GABINETE DE MINISTROS

Dr. CARLOS A. TOMADA  
Ministro de Trabajo, Empleo  
y Seguridad Social