



TRABAJADORAS DE VENTA DIRECTA

Argentina SIVARA/CGTRA, 2009 Proyecto de Ley

**Presentado por Oscar Silva
2012**

Selección de contenidos de la Fundamentación

.... unos 767.000 (setecientos sesenta y siete mil) trabajadoras están trabajando "puerta a puerta", ofreciendo cosméticos, perfumes, bijouterie, artefactos, utensilios y accesorios de cocina, entre otros productos, que se brindan diariamente, sin conocer horarios ni francos y sin limitación alguna en los horarios de trabajo, para que ello no afecte sus ingresos. Para algunos son "revendedoras", "promotoras", "consultoras", "intermediarias" fuerza de venta.

.... es una modalidad todavía sin legislar laboralmente, y por ende con vacíos legales... Para muchas empresas, la trabajadora que vende gran cantidad de productos, accede a ganar "un premio", en base a su motivación.

En el esquema de relación de venta directa, la "revendedora", que por las especiales características del contrato trabaja embarazada, o enferma, o que deja a sus hijos al cuidado de otros y muchas veces con tremendos dolores de varices debido a la cantidad de horas que caminan vendiendo los productos...

...este proyecto de ley intenta y viene a darle a la actividad de la venta directa, un marco legal protectora de piso, para que después de sancionada sean los representantes de los trabajadores los que negocien en paritarias con la Cámara Empresaria de Venta Directa convenios y condiciones de trabajo, como los actores sociales idóneos que son.

...el proceso de venta directa consiste en reclutar a vendedoras (en su mayoría mujeres) a las que en principio -y con algunas variantes- se les entregarán los productos a comercializar a un determinado precio estipulado en los folletos y/o revistas provistos por las empresas e inmodificables.

La "revendedora", a la que se le asigna una zona de comercialización en general bajo la forma "puerta a puerta" o con algunas variantes, no están en condiciones por horarios de trabajo y se las instruye mediante demostraciones sobre las propiedades de los productos, a través de cursos a los que deben asistir sin reconocimiento alguno. El



sistema de ascenso en muchos casos reconoce a una vendedora, seguida de una "líder de grupo" y de una "coordinadora de venta".

El contrato "comercial" que firman con la empresa al ingresar al sistema, contiene todos los detalles esenciales de la relación e incluye el código de ética para con el cliente.

La empresa, con la implementación sistemática de ese esquema, al margen de cualquier ventaja laboral, se asegura sin asumir riesgo empresario alguno, muchísimas ventajas unilaterales de rentabilidad y competitividad.

Dentro del sistema de contrato individual no asume costos como consecuencia de suspensiones, despidos, licencias pagas, seguridad social, así como se desentiende del mantenimiento de locales comerciales, con sus respectivas cargas municipales, provinciales, aportes al fisco, etc.

Dentro de las relaciones colectivas no debe negociar condiciones o salarios con sindicatos, no está sometida a paros ni huelgas ni realiza aportes a sus obras sociales.

...existe una necesidad de redefinir jurídicamente al sujeto tutelado para extender el ámbito personal del sistema de protección del trabajo.

... dentro del sistema laboral argentino, no se encuentra contenida hasta el presente, ninguna norma protectora para las trabajadoras de venta directa.

El contrato con el que se relacionan jurídicamente las empresas reconoce su fuente en el derecho comercial.

En su origen, estos esquemas empresarios de venta directa se desarrollaron en los Estados Unidos de Norteamérica. Por lo que no resulta casual que dicho marco normativo haya tenido un tinte netamente comercial.

Los rasgos distintivos del sistema jurídico en su conjunto son de un absoluto respeto a la Constitución y al principio de libertad contractual, tanto es así, que el fundamento jurídico para que el Congreso pueda legislar en materia de trabajo, surge de un artículo constitucional referido al comercio.

Dentro de su pauta cultural, la fuente jurídica de prestigio es la decisión judicial, porque aún existiendo leyes, en la operatividad del sistema como "precedentes".

No existe el principio "in dubio pro operario", y solo el Estado de Montana contempla un estatuto de protección contra el despido arbitrario.

Las cuestiones laborales se resuelven en su mayoría por el arbitraje privado.

El distinto equilibrio de su sistema jurídico, y la solución que se otorga a las cuestiones laborales no encuentra muchos puntos de contacto con los sistemas latinoamericanos, y con él nuestro en particular.

En nuestro país se reconoce como rasgo distintivo del sistema jurídico la prolifera legislación laboral, en muchos casos extensa y difícil de conocer en su conjunto formada por tratados internacionales, leyes, convenios colectivos de trabajo, estatutos especiales y decretos reglamentarios.

La manda constitucional de los artículos 14 y 14 bis, y toda la jurisdicción nacional de tribunales especializados del trabajo, ha generado copiosa jurisprudencia especializada en la materia, sin dejar de mencionar los lineamientos jurídicos que fija la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

En nuestro esquema normativo, el colectivo de las trabajadoras de empresas de venta directa, no se encuentra actualmente encuadrado dentro de la legislación laboral siendo la presente ley la que las incorporaría definitivamente al régimen legal vigente.

La relación actual jurídica entre la empresa y la revendedora -tal es el nombre asignado en general- a partir de la firma del contrato de adhesión, se rige por las normas dimanantes del derecho comercial y civil, por someterse voluntariamente a un régimen legal que lo llevará de manera automática a la aplicación de aquellas normas. El régimen sustancial entonces se encuentra expresamente inscripto en normas comerciales y civiles.

....por aplicación de los artículos 14 y 14 bis de la Constitución Nacional, y el agregado del artículo 67 inciso 11, la normativa que concierne a la rama jurídica laboral es resorte legislativo del Congreso de la Nación, pues dichos mandatos constitucionales se dirigen primordialmente a dicho órgano legislativo, para hacer cumplir el espíritu protector que inspiran las mismas.

Por otra parte cabe destacar la importancia de la Recomendación sobre la relación de trabajo 198 de la OIT en el marco del tema que nos ocupa. Esta Recomendación es obligatoria para la Argentina por ser miembro de la OIT y de ella es menester destacar algunos puntos en particular, en el Título 1 "Política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo" dice:

1- "Los miembros deberían formular y aplicar una política nacional encaminada a examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, a clarificar y a adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo."

4- *inc. b) "luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera un empleado como si no lo fuese de una manera que oculta su verdadera relación jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho;"*

5- "En el marco de la política nacional los miembros deberían velar en particular por asegurar una protección efectiva a los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, incluyendo a las trabajadoras, así como los trabajadores mas vulnerables, los jóvenes trabajadores, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidades."

6- *inc. a) "velar especialmente porque en la política nacional se aborde la cuestión de la dimensión de genero, dado que las mujeres que trabajan predominan en determinados sectores y ocupaciones en los que existe una elevada proporción de relaciones de trabajo encubiertas o en los que existe falta de claridad en lo que atañe a la relación de trabajo."*

inc. b) "establecer políticas claras sobre la igualdad de genero y mejorar el cumplimiento de la legislación y los acuerdos pertinentes en el ámbito nacional, de modo que pueda abordarse de manera eficaz la dimensión de genero."

13- "Los miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el



suministro de herramientas materiales y maquinaria por parte de la persona que requiere el trabajo."

16- "Por lo que se refiere a la relación de trabajo, las administraciones nacionales del trabajo y sus servicios conexos deberían supervisar periódicamente sus programas y dispositivos de control del cumplimiento. Debería prestarse especial atención a aquellas ocupaciones y sectores con una proporción elevada de trabajadoras."

17- "En el marco de la política nacional los miembros deberían establecer medidas eficaces destinadas a eliminar los incentivos que fomentan las relaciones de trabajo encubiertas."

18- "En el marco de la política nacional, los miembros deberían promover el papel de la negociación colectiva y el dialogo social, entre otros, como medios para encontrar soluciones a las cuestiones relativas al ámbito de la relación de trabajo a escala nacional."

19- "Los miembros deberían establecer un mecanismo apropiado o valerse de uno existente, para seguir la evolución del mercado de trabajo y de las organizaciones del trabajo, y ofrecer asesoramiento para la adopción y aplicación de medidas relativas a la relación de empleo en el marco de la política nacional."

TEXTO

ARTICULO 1: Quedan comprendidos en la presente ley los trabajadores/as- vendedores/as de empresas de venta directa, exclusivos o no, que haciendo de esa su actividad habitual o no y en representación de una o más empresas, comercializan bienes de consumo y servicios directamente a los consumidores, generalmente en sus hogares o en el domicilio de otros o en su lugar de trabajo, y de manera más general fuera de los locales comerciales establecidos.

La presente ley es de orden público y será nula toda convención o acto jurídico por el cual el trabajador/a renuncie a los derechos, beneficios y garantías que fije la presente o implique su reducción.

ARTICULO 2: Conforme lo establecido en el artículo anterior, se encuentran comprendidos los trabajadores/as vendedores/as con los distintos nombres con que se acostumbra a llamarlos: revendedores, agentes comerciales, distribuidores, promotoras, consultores, fuerza de venta, personas miembros de un sistema de distribución de una compañía de ventas directa, u otra denominación que se les diera o pretendiera para su calificación.

ARTICULO 3: Se entenderá que existe relación de dependencia cuando se acrediten algunos de los siguientes requisitos sin solución de continuidad por el término de tres meses:

- a) Que venda a nombre y por cuenta de su o sus representados
- b) Que venda con las condiciones y precios de venta fijados por sus representados.
- c) Que realice su prestación dentro de una zona determinada o de posible determinación.
- d) Que se percibe una comisión por venta, premio, ganancia o cualquier otro tipo de remuneración.

En ningún caso las condiciones contractuales firmadas por los trabajadores en los contratos de adhesión con las empresas o industrias dedicadas a la venta directa, serán utilizadas in pejus del trabajador.



ARTICULO 4: Cualquiera sea la base o forma de remuneración estipulada para su liquidación se abonará:

Un monto fijo en todos los casos y liquidado en forma mensual, aún cuando las operaciones no fuesen concertadas entre la vendedora de zona y el cliente. El importe será derivado para su fijación a la Comisión Paritaria creada por la presente ley

ARTICULO 5: Los recibos que acrediten el pago de las remuneraciones deberán ser conformados en doble ejemplar, firmados por la empresa o su representante legal y deberán contener:

- a) Lugar y Fecha.
- b) Nombre o razón social de la empresa
- c) Nombre y apellido del trabajador/a vendedor/a.
- d) Concepto y monto total de la retribución.

ARTICULO 6: Los comerciantes o industriales llevarán un libro especial registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el cual se harán las siguientes anotaciones

- a) Nombre, apellido, fecha de ingreso del vendedor.
- b) Comisión, sueldo, viático y/o toda otra remuneración
- c) Determinación de zona asignada de cada trabajador- vendedor
- d) Naturaleza de la mercadería a vender.

ARTICULO 7: No será responsable el trabajador/a vendedor/a por la insolvencia del cliente salvo dolo o culpa grave.-

ARTICULO 8: Créase la Comisión Paritaria Nacional de trabajadores de venta directa, que estará representada por tres representantes obreros designados por el Sindicatos de Vendedores Ambulantes de la República Argentina SIVARA y tres representantes de la Cámara Argentina de Venta Directa y/o las instituciones que en el futuro representen al sector empresario.

ARTICULO 9: Derogase toda disposición que se oponga a la presente ley.

ARTICULO 10: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación será autoridad de aplicación de la presente ley.

ARTICULO 11: Las acciones emergentes de la presente ley prescriben a los dos años.

Disposiciones transitorias

ARTICULO 12: Hasta tanto se constituya la Comisión Paritaria creada por esta ley, el Poder Ejecutivo fijará el importe mínimo a que se refiere el artículo 4.-

ARTICULO 13: Los trabajadores/as vendedores/as que se encuentren trabajando para una empresa al momento de la entrada en vigencia de la presente, accederán desde su sanción a los beneficios que otorga.-

ARTICULO 14: De forma.



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS
CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL

