Agrega un nuevo inciso al artículo 4° del Código del Trabajo, respecto de los efectos del cambio de razón social o giro de una empresa
Boletín N° 6449-13

1. En materia laboral podemos encontrar un sin número de situaciones que se encuentran enmarcadas en la relación de empleador y trabajadores.

2. El artículo 4° del Código del trabajo, precisamente, es categórico al solucionar una de las tantas aristas que puede tener esta relación laboral, que de no estar regulada podría producir grandes abusos hacia los trabajadores. El artículo en cuestión, específicamente en su inciso segundo, hace mención a la inmutabilidad de los contratos individuales y a los instrumentos colectivos de trabajo, ante las modificaciones totales o parciales, relativas al dominio, la posesión o la mera tenencia de la Empresa Empleadora. El texto literal reza de la siguiente manera: "Las *modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos del trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores'.*

3. Del precepto se puede concluir, como así lo ha señalado la Dirección del Trabajo en reiteradas oportunidades, que los derechos individuales y colectivos están vinculados a la Empresa en sí, no a la persona natural o jurídica que posea el dominio, la posesión o la mera tenencia, la Empresa es un ente abstracto, independiente de los cambios que puedan haber respecto de sus integrantes. .

4. Sin embargo dentro de este mismo contexto podemos señalar que actualmente existe un vacío legal en orden a asegurar la misma inmutabilidad de los derechos de los trabajadores cuando se produce un cambio en términos formales respecto a la razón social de la Empresa o el giro comercial de la misma.

5. La razón social según el articulo 365 del Código de Comercio, en las sociedades colectivas, (cuya regulación es la normativa base para la constitución y funcionamiento de las Sociedades y Empresas), es *la fórmula enunciativa del nombre de todos los socios o de alguno de ellos.* En tanto el giro de la Empresa viene a ser el *conjunto de actividades comerciales que ésta desarrolla.*

6. Bien podría suceder que una Empresa aún manteniendo el dominio, posesión o mera tenencia en la o las mismas personas, acuerde modificar su razón social o tener un vuelco en su negocio y cambiar el giro comercial o acumular un giro nuevo al ya existente. Ya sabemos cual es la situación que regula el artículo 4° inciso 2° del Código del Trabajo, no incluyendo el cambio de la razón social o de giro, habiendo por lo tanto un vacío legal al respecto.

7. En dictámenes de la Dirección del Trabajo se ha dado interpretación a esta situación optando por la misma solución que señala el artículo 4° en comento, es decir, el cambio de dominio, posesión o mera tenencia de una Empresa, así como el cambio de su razón social o giro comercial, no altera la continuidad de la relación laboral entre empleador y trabajador, ni los derechos que de ella se derivan, los cuales se mantienen subsistentes, para efectos de vigencia de los contratos individuales y colectivos; la existencia de sindicatos con quórum para su funcionamiento; la antigüedad laboral de los dependientes y el derecho a percibir el pago de indemnizaciones por término de contrato, cuando ello procediere y por las causales señaladas en el mismo Código, pero nunca por haberse producido estas modificaciones. (Dirección del Trabajo Ord.1296/0056 del 03 de abril de 2001, concordado con Dictámenes N°s. 8272/336, de 19 de diciembre de 1991; 3281 / 184, de 30 de junio de 1999)

8. Cabe mencionar que la posibilidad de llevar a cabo la modificación en la razón social de una Empresa o el cambio en el giro de la misma, tampoco aparece normada dentro de las situaciones que permiten el llamado "Ius *Variandi",* regulado en el artículo 12 del Código del Trabajo, ya que en dicho precepto se mencionan las situaciones de

alteración de la naturaleza de los servicios, sitio o recinto en que ellos se prestan; y la alteración de la jornada de trabajo, siempre que existan circunstancias que lo justifiquen, como que se traten de servicios similares y dentro de la misma ciudad donde se llevaba a cabo inicialmente el trabajo, en el primer caso; o cuando existen razones que puedan afectar el proceso de toda la empresa o establecimiento, en el segundo caso. Todas ellas facultades de administración de las Empresas tal cual como sería la decisión de modificar su razón social o giro.

9. A la luz de lo ya expuesto, es de vital importancia agregar un nuevo inciso en el artículo 4° en discusión, para asegurar por ley, como ya se adelantó, la continuidad y vigencia de los derechos de los trabajadores, estampados tanto en sus contratos de trabajo como en instrumentos colectivos, acordados en su oportunidad con el Empleador, ello concordado con el artículo 5° del mismo cuerpo legal, que es la norma por antonomasia, que garantiza los derechos de los trabajadores en la relación laboral.

10. Por tanto, los Diputados aquí firmantes venimos en presentar el siguiente

PROYECTO DE LEY

Agréguese el siguiente inciso 3° al actual artículo 4° del Código del Trabajo:

"Tampoco se verán alterados los derechos y obligaciones de los trabajadores, cuando por decisión de la Empresa, exista una modificación en la razón social o giro de la misma, respecto a todos los efectos que los contratos individuales e instrumentos colectivos generen."