

SESIONES ORDINARIAS

2012

ORDEN DEL DÍA N° 456

COMISIÓN DE LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

Impreso el día 14 de junio de 2012

Término del artículo 113: 26 de junio de 2012

SUMARIO: Ley 20.744. Régimen de Contrato de Trabajo y sus modificatorias. Modificación sobre provisión, limpieza, mantenimiento y reposición de indumentaria y equipamiento del trabajador. **Plaini y Recalde.** (477-D.-2012.)

Dictamen de comisión*Honorable Cámara:*

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley de los señores diputados Plaini y Recalde por el que se incorpora el artículo 77 bis en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sobre provisión, limpieza, mantenimiento y reposición de indumentaria y equipamiento del trabajador; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconseja su sanción.

Sala de la comisión, 6 de junio de 2012.

Héctor P. Recalde. – Víctor De Gennaro. – Carmen R. Nebreda. – Juan F. Moyano. – Carlos E. Gdansky. – Miguel Á. Giubergia. – Daniel R. Kroneberger. – Roberto M. Mouillerón. – Pablo E. Orsolini. – Juan M. Pais. – Héctor H. Piemonte. – Francisco O. Plaini. – Claudia M. Rucci. – Luis F. Sacca. – Walter M. Santillán. – Eduardo Santín. – Silvia R. Simoncini. – Margarita R. Stolbizer.

Disidencia parcial:

Julián M. Obiglio.

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados,...

Artículo 1° – Se incorpora como artículo 77 bis en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la

ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias el siguiente texto:

Artículo 77 bis: Provisión, limpieza, mantenimiento y reposición de indumentaria y equipamiento del trabajador.

Aun cuando el trabajador no habite el establecimiento, en los casos que el empleador estuviera obligado a proveer vestimenta, indumentaria y equipamiento, el suministro incluye la limpieza regular, su mantenimiento y reposición. En todos los casos deben respetarse estrictamente las normas de seguridad e higiene conforme la reglamentación. Empleador y proveedor del servicio deben tomar todas las medidas para evitar la contaminación cruzada y en especial la que puede producirse en el hogar obrero.

A los efectos de garantizar que el suministro de ropa de trabajo, su limpieza regular, mantenimiento y reposición, se preste en las condiciones requeridas por la ley 19.587, de higiene y seguridad del trabajo, y por el presente artículo, la reglamentación deberá contemplar los siguientes contenidos mínimos:

- a) Catalogar los procesos de limpieza según los distintos niveles de riesgo detectados. Éstos deben ser categorizados por el impacto que las actividades realizadas por el trabajador puedan producir en su integridad, la de su familia y su entorno;
- b) Contemplar especialmente el tratamiento de la indumentaria y equipamiento que –con motivo del trabajo– toman contacto con materiales o microorganismos contaminantes, como ropas de uso sanitario, industrial, de hotelería hospitalaria. Estas vestimentas deben ser sujetas a estrictos

procesos de descontaminación para su reutilización;

- c) Implementar sistemas de control y sanción.

Como modalidad regulada, autorizada y sujeta a control, la reglamentación deberá contemplar la admisión de sistemas logísticos, que garanticen la limpieza, reposición, descontaminación y reutilización en condiciones óptimas, de la ropa de trabajo, vestimenta e indumentaria.

Art. 2º – El Poder Ejecutivo debe reglamentar esta ley en el plazo de 180 días.

Art. 3º – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Francisco O. Plaini. – Héctor P. Recalde.

FUNDAMENTOS DE LA DISIDENCIA PARCIAL DEL SEÑOR DIPUTADO JULIÁN OBIGLIO

Señor presidente:

Tengo el agrado de dirigirme a vuestra honorabilidad a fin de fundar mi disidencia parcial al dictamen de comisión en relación al proyecto de ley por el cual se incorpora el artículo 77 bis en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sobre provisión, limpieza, mantenimiento y reposición de indumentaria y equipamiento del trabajador, mediante el cual se dispone que el empleador que se encuentre obligado a proveer vestimenta, indumentaria y equipamiento, aun en los casos en que el trabajador no habite el establecimiento, debe suministrar su limpieza regular, su mantenimiento y reposición, de acuerdo a las normas de seguridad e higiene que conforman la reglamentación, debiendo, además, el empleador y proveedor del servicio tomar todas las medidas necesarias para evitar la contaminación cruzada y las que puedan producirse en el hogar obrero.

No podemos dejar de reconocer y acompañar el sentido de la reforma que se propone. Empero la misma resulta pasible de las siguientes observaciones. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional garantiza a los gremios el derecho a “concertar convenios colectivos de trabajo” que posibilitan a las partes negociar cuestiones específicas ya sea de la empresa o de la actividad propia, no pudiendo desconocer el legislador que cada una de ellas tiene una realidad específica.

En este sentido, a la luz de la previsión constitucional contenida en el artículo 14 de la Constitución Nacional el papel del Estado consiste en fijar (a través de la ley) el marco institucional del que necesitan estas comunidades (gremios) para que ellas mismas puedan administrar sus asuntos, pero no puede sistemáticamente decidir en su lugar. La Ley de Contrato de Trabajo constituye el cuerpo legal principal y básico de nuestro derecho individual de trabajo; regula las relaciones en este marco pero de ningún modo puede hacerlo de

manera casuística como se pretende con la introducción de la reforma propuesta que aquí se analiza.

Consecuentemente y, específicamente sobre el tema que nos ocupa, entendemos que como bien se refirió en forma precedente, cada empresa y/o actividad evidencia una realidad propia, por lo tanto el beneficio social propuesto debería canalizarse a través de otras fuentes del derecho como ser las convenciones colectivas de trabajo y/o reglamentos internos, pues de considerarse viable la introducción del artículo 77 bis se llegaría al absurdo de equiparar circunstancias fácticas que en la práctica no lo son uniformizando la situación de un administrativo a la de un obrero industrial.

El mismo proyecto cuando establece “...en los casos que el empleador estuviera obligado a proveer vestimenta, indumentaria y equipamiento...” nos está indicando una clara intención de alcanzar únicamente las actividades que ameriten esa obligación o las actividades respecto de las cuales dicha obligación hubiese sido prevista en la CCT. Por todo lo cual, repetimos, vista la posibilidad de enorme casuística como surge incluso de los mismos fundamentos del proyecto, este tema debe ser resuelto en cada CCT de conformidad con la naturaleza y alcance de cada actividad.

Finalmente, una generalidad como la que prevé la norma proyectada generaría la posibilidad de mayor litigiosidad en atención a que muchos empleados se pueden creer con derecho a solicitar este beneficio, puesto que la norma no aclara que este tipo de prestaciones por el empleador tendrán naturaleza de “beneficio social” (esto es, como ventajas que, al margen de la remuneración, son otorgadas por la empresa excediendo el esquema contractual, en función de razones de responsabilidad social delegada), con lo cual muchos de ellos podrán considerar a este beneficio como integrante de su remuneración.

En virtud de lo expuesto y a las razones que daremos oportunamente en el recinto es que hemos firmado en disidencia el proyecto de ley expediente 447-D.-12.

Julián M. Obiglio.

INFORME

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley de los señores diputados Plaini y Recalde por el que se incorpora el artículo 77 bis en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sobre provisión, limpieza, mantenimiento y reposición de indumentaria y equipamiento del trabajador. Luego de su estudio resuelve despacharlo favorablemente.

Héctor P. Recalde.