

SESIONES ORDINARIAS

2015

ORDEN DEL DÍA N° 1878

Impreso el día 13 de marzo de 2015

Término del artículo 113: 26 de marzo de 2015

COMISIÓN DE LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

SUMARIO: Ley 20.744 (t. o. 1976). Régimen de Contrato de Trabajo. Modificación sobre el sistema de control personal de los trabajadores aprobado por la autoridad de aplicación. **Recalde, Isa, Kunkel, Gdansky, Romero, García (A. F.), Larroque, Barreto, Contrera, Simoncini, de Pedro y Aguilar.** (9.240-D.-2014.)

- I. Dictamen de mayoría.
- II. Dictamen de minoría.

I

Dictamen de mayoría

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley del señor diputado Recalde y otros señores diputados por el que se modifica el artículo 72 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sobre el sistema de control personal de los trabajadores aprobado por la autoridad de aplicación; 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, 4 de marzo de 2015.

Héctor P. Recalde. – Víctor De Gennaro. – Juan D. González. – Juan F. Moyano. – Lino W. Aguilar. – Jorge O. Barreto. – Carlos E. Gdansky. – Griselda N. Herrera. – Daniel R. Kroneberger. – Andrés Larroque. – Néstor A. Pitrola. – Oscar A. Romero. – Marcelo W. Santillán. – Eduardo Santín. – Silvia R. Simoncini. – Graciela S. Villata.

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, etc...

Artículo 1° – Modificase el artículo 72 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 72: *Aprobación y verificación.* Los sistemas de control en todos los casos deberán tener la aprobación de la autoridad administrativa del trabajo, la que consultará a la asociación sindical representativa de los trabajadores.

La autoridad administrativa del trabajo está facultada para verificar que los sistemas de control empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Héctor P. Recalde. – Lino W. Aguilar. – Jorge O. Barreto. – Mónica Contrera. – Eduardo de Pedro. – Andrea F. García. – Carlos E. Gdansky. – Evita Isa. – Carlos M. Kunkel. – Andrés Larroque. – Oscar A. Romero. – Silvia R. Simoncini.

INFORME

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley del señor diputado Recalde y otros señores diputados por el que se modifica el artículo 72 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sobre el sistema de control personal de los trabajadores aprobado por la autoridad de aplicación. Luego de su estudio resuelve despacharlo favorablemente.

Héctor P. Recalde.

11

Dictamen de minoría*Honorable Cámara:*

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley del señor diputado Recalde por el que se modifica el artículo 72 de la ley del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sobre sistema de control personal de los trabajadores; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconseja su rechazo.

Sala de la comisión, 4 de marzo de 2015.

Cornelia Schmidt Liermann.

INFORME*Honorable Cámara:*

El expediente 9.240-D.-14 ha propuesto la modificación del artículo 72 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sobre verificación de los sistemas de controles personales, en los siguientes términos “*Aprobación*. Los sistemas en todos los casos deberán tener la aprobación de la autoridad de aplicación, la que consultará a la asociación sindical firmante de la convención colectiva aplicable a la relación de trabajo”.

El artículo 72 de la Ley de Contrato de Trabajo vigente establece lo siguiente: “*Verificación*. La autoridad de aplicación está facultada para verificar que los sistemas de control empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador”. Este artículo debe ser considerado en relación al 71 de la Ley de Contrato de Trabajo, que prescribe: “*Conocimiento*. Los sistemas, en todos los casos, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad”, y en relación al artículo 70 de la Ley de Contrato de Trabajo, que establece: “*Controles personales*. Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal. Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo”.

Es de nuestra inteligencia que la interpretación y aplicación de estas normas observa un adecuado equilibrio entre las facultades jerárquicas del empleador (arts. 68 y conc.) y los derechos personalísimos del trabajador (artículo 70, Ley de Contrato de Trabajo), que convierten en innecesaria toda reforma.

En esta materia la regla general es que el trabajador está obligado a admitir el control en virtud de su deber de lealtad y colaboración, en tanto estos controles se mantengan dentro de los límites legales y no lastimen

su dignidad personal o moral, o se los emplee discriminatoriamente (artículo 70, Ley de Contrato de Trabajo).

No debemos perder de vista que el empleador debe ejercitar las facultades conferidas en la Ley de Contrato de Trabajo cuidando “de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa [con] el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso” (artículo 68 LCT), ni el deber de buena fe que deben observar las partes en la ejecución del contrato de trabajo (artículo 11, Ley de Contrato de Trabajo).

Tanto el artículo 68 como el 70 de la Ley de Contrato de Trabajo se emplazan dentro del principio general del ordenamiento jurídico que prescribe el ejercicio abusivo de los derechos, artículo 1.071 C.C.: “El ejercicio regular de un derecho propio o el cumplimiento de una obligación legal no puede constituir como ilícito ningún acto. La ley no ampara el ejercicio abusivo de los derechos. Se considerará tal al que contrarie los fines que aquélla tuvo en mira al reconocerlos o al que exceda los límites impuestos por la buena fe, la moral y las buenas costumbres”.

Estas normas constituyen un perímetro dispositivo que pone a reaseguro los derechos personalísimos del trabajador en materia de controles personales; pero por sí ello no fuera suficiente la propia Ley de Contrato de Trabajo se encarga de asegurar la concurrencia de la autoridad de aplicación en la prevención y protección de los derechos personalísimos del trabajador.

La autoridad de aplicación tiene, así, la responsabilidad *ex lege* de verificar la licitud de los sistemas de controles personales; en este sentido, debe afirmarse que la facultad que reconoce el artículo 72 de la Ley de Contrato de Trabajo a la autoridad de aplicación constituye un verdadero derecho-deber que se enraíza en los poderes de policía que nuestra Constitución Nacional le reconoce al Estado con la finalidad de promover el bienestar general (artículos 19 y 28 de la Constitución Nacional).

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es quien tiene a su cargo el poder de policía laboral en el territorio de la Nación. El decreto 355/02 establece las áreas de acción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social –MTEySS– determinando las siguientes competencias: “Artículo 23: Compete al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social asistir al presidente de la Nación y al jefe de Gabinete de Ministros en orden a sus competencias, en todo lo inherente a las relaciones y condiciones individuales y colectivas de trabajo, al régimen legal de las negociaciones colectivas y de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores, al empleo y la capacitación laboral, a la seguridad social y, en particular, [...] 3. Entender en la promoción, regulación y fiscalización del cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores. 4. Entender en todo lo relativo al régimen de contrato de trabajo y demás normas de protección del trabajo; [...] 8. Entender en el ejercicio del poder

de policía en el orden laboral como autoridad central y de Superintendencia de la Inspección del Trabajo y coordinar las políticas y los planes nacionales de fiscalización y en especial los relativos al control del empleo no registrado; [...] 12. Entender en la elaboración y fiscalización de las normas generales y particulares referidas a higiene, salud, seguridad y a los lugares o ambientes donde se desarrollan las tareas en el territorio de la Nación”.

Por todo lo cual es forzoso concluir en la conveniencia de no modificar estas normas que equilibran adecuadamente las facultades jerárquicas del empleador con los derechos personalísimos del trabajador, con el reaseguro que importa la concurrencia de la autoridad de aplicación en la verificación de la licitud

de los sistemas de contralor personales adoptados por el empleador.

Finalmente, nos resulta censurable la redacción del proyecto en lo que respecta a la obligación de “consultar a la asociación sindical firmante de la convención colectiva aplicable a la relación de trabajo”, pues ello importa una delegación inadmisibles del poder público de policía; ello sin perjuicio de las dificultades que la redacción proyectada podría traer en situaciones de conflictos de encuadramiento o de diferentes convenciones.

Por todo ello es que se aconseja el rechazo del proyecto 9.240-D.-14.

Cornelia Schmidt Liermann.

suplemento 1