

# *Proyecto de Ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación reunidos en Congreso*

*Sancionan con fuerza de Ley*

## **RÉGIMEN DE ENTREGA DE EQUIPOS DE ROPA DE TRABAJO PARA TRABAJADORES DE VIÑA**

**Artículo 1°:** Establécese como obligatorio la provisión de tres (3) equipos de ropa de trabajo completos por año para trabajadores de viña que se desempeñen de manera permanente continua o discontinua, en las condiciones registrales que se encontrasen, en el ámbito de todo el país.

**Artículo 2°:** Los equipos de ropa de trabajo mencionados en el artículo precedente:

- a) estarán compuestos por todos los elementos necesarios según las tareas desempeñadas.
- b) serán seleccionados según los criterios de cantidad y calidad contemplados por las normas de seguridad y certificaciones vigentes para evitar cualquier riesgo o afección al que la o el trabajador se viera expuesto.
- c) Serán consideradas para las características de los equipos de trabajo, la totalidad de los fenómenos meteorológicos adversos por las que una o un trabajador de viña puede verse afectado.
- d) La provisión de los equipos de ropa de trabajo deberá hacerse efectiva en su debido tiempo y forma.

- e) En el caso de que el equipo de trabajo se vea dañado, se procederá de manera inmediata, por parte de quien fuese responsable de su provisión, al reemplazo por otro que cumpla con las condiciones descriptas en los anteriores incisos.

**Artículo 4°:** La entrega de los equipos de ropa trabajo será responsabilidad del empleador. El mismo deberá entregar al Ministerio de Trabajo de la Nación, mediante la entidad que correspondiese, una constancia de entrega de los equipos de trabajo contemplados por esta Ley. En la misma se especificará fecha de entrega, especificaciones de cada uno de los elementos de ropa de trabajo, cumplimiento con debidas certificaciones y normas de seguridad y los datos de identificación de la persona jurídica y/o física responsable de cumplir con la normativa expuesta en esta Ley

**Artículo 5°:** Créese el “Registro voluntario para acceso a ropa de trabajo destinado a trabajadores de viña”:

- a) La o el trabajador de viña que no contase con los equipos de trabajo dispuestos en esta ley, por incumplimiento de entrega por parte de su empleador, por inexistencia de los criterios de calidad y cantidad o cualquier otro motivo, podrá acceder a inscribirse de manera voluntaria.
- b) Las entregas de los equipos de ropa de trabajo no dispondrán contraprestación monetaria u otra índole por parte del solicitante.
- c) El Ministerio de Trabajo de la Nación, mediante la entidad que correspondiese, estará a cargo de garantizar el acceso del o la trabajadora a los equipos de trabajo dispuestos por esta Ley.

**Artículo 6°:** Contéplese la protección y garantía de la totalidad de los derechos laborales vigentes a favor de la o el trabajador de viña, ante cualquier reclamo que el mismo o la misma pudiese efectuar ante el incumplimiento de los artículos dispuestos en esta Ley.

**Artículo 7°:** Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

## **FUNDAMENTOS**

*Sr. Presidente:*

Las y los trabajadores de viña trabajan, durante largas jornadas laborales, en zonas rurales donde hay temperaturas extremas que pueden superar los 35° bajo el sol o también con temperaturas bajo cero. Las condiciones laborales en las que trabajan impactan gravemente en su cuerpo y salud, lo que hace que muchos de ellos y ellas sufran de diferentes afecciones. Por ejemplo, quienes trabajaban en los parrales suelen tener dolores en sus extremidades superiores y cuello y en los casos de conducción por espaldero en sus extremidades superiores, inferiores y lumbares. Para quienes trabajan como tractoristas, el hecho de que los tractores no cuenten con los sistemas de amortiguación esenciales, hace que sufran de dolores lumbares y de columna. Es así como, según las distintas tareas que se realizan, se pueden observar los impactos en la salud, que en su generalidad se vuelven crónicos. A la vez, no cuentan con los equipos de ropa de trabajo especiales destinados específicamente a resguardar su salud y evitar las consecuencias de las condiciones en las que se ven obligados a realizar sus tareas laborales.

Distintos estudios y publicaciones señalan las afecciones y sus causas. Podemos hacer referencia al manual desarrollado en el marco del proyecto N°: AE-0026/2015, de la Diputación provincial de Barcelona, titulado “Buenas prácticas para la prevención de los riesgos laborales de los trabajadores expuestos a condiciones climatológicas adversas” (2015). Allí se expone que: “En el entorno laboral se produce la exposición de los trabajadores a diferentes tipos de riesgos. Entre ellos, las condiciones ambientales del trabajo conllevan la exposición a riesgos físicos asociados a las condiciones climáticas. Se consideran fenómenos meteorológicos adversos los eventos atmosféricos capaces de producir, directa o indirectamente, daños a las personas o daños materiales de consideración. Según la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET), en un sentido menos restringido, también puede considerarse como tal cualquier fenómeno susceptible de alterar la actividad humana de forma significativa en un ámbito espacial determinado”. Continúa describiendo que los impactos derivados de la exposición al calor, son la deshidratación, golpes de calor, entre otros. Los relacionados con la exposición al frío, derivan en problemas reumáticos, circulatorios, hipotermia, neumonías, afectación de la motricidad. También, la alta exposición a la radiación solar puede tener efectos adversos sobre la salud, especialmente en el caso de las personas que, por trabajar a la intemperie, como lo hacen las y los trabajadores de viña, están mucho más tiempo expuestas. Éstos pueden variar desde quemaduras solares a otras enfermedades, como el melanoma, cáncer cutáneo, cataratas, etc.; todos efectos causados por la radiación ultravioleta. La alta velocidad del viento, así como trabajar bajo precipitaciones de lluvia, nieve y granizo (que provocan la reducción de la

visibilidad, dificulta el manejo de equipos, de vehículos y el propio tránsito de trabajadores/as) pone en riesgo la integridad física. Se señala, sobre esto último, la necesidad de suspender las tareas laborales.

En la Enciclopedia “Salud y seguridad en el trabajo” (1998) de la Organización internacional del trabajo, se encuentra el capítulo 42 llamado “Calor y Frío”. Allí, se especifica largamente las afecciones, que ilustramos anteriormente, junto con diferentes datos asociados. Podemos nombrar también, el “Estudio del impacto sobre la salud de las condiciones climatológicas a las que están expuestos los trabajadores del sector agrario” (2012). Allí se habla de la exposición a distintos “factores de riesgo laboral”: “riesgos relacionados con la Seguridad en el trabajo (cortes, caídas, tropiezos, atrapamientos, etc.); riesgos físicos (ruido, vibraciones, etc.), riesgos químicos, por la utilización y manipulación de múltiples sustancias (plaguicidas, abonos, fertilizantes, piensos, etc.) ;riesgos relacionados con la ergonomía (carga física, malas posturas, movimientos repetitivos, manipulación de cargas, etc.); riesgos biológicos (contacto con insectos, etc.);riesgos de naturaleza psicosocial (jornadas prolongadas, ritmo de trabajo, etc.) y riesgos derivados de las condiciones climatológicas”. También se indican características específicas del trabajo agrario: “la mayoría de las tareas se desarrollan al aire libre, exponiendo a los trabajadores a condiciones climáticas adversas (trabajo con frío y/o calor extremo) (...); el empleo de productos químicos y biológicos; el contacto con animales y plantas que expone a los trabajadores a mordiscos, envenenamientos, infecciones, enfermedades parasitarias, alergias, toxicidad y otros problemas de salud; el tipo de posturas del trabajo y la duración de las tareas a realizar; la gran diversidad del tamaño de las explotaciones, la gran proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores eventuales ; la naturaleza estacional del trabajo y la urgencia de ciertas tareas en períodos específicos; esto provoca la corta duración de los contratos(...); una gran variedad de las actividades las lleva a cabo una misma persona, cambiando frecuentemente de tipo de trabajo y cultivo”. Se concluye aquí que esto se da por una aplicación inadecuada de las medidas de seguridad y salud.

Los estudios que nombramos son sólo algunos de todos los que existen referidos a este tema. Además, es necesario referirse a la legislación ya existente. A pesar de lo descrito, las y los trabajadores de viña no se encuentran incluidos entre los sujetos amparados por la Ley 26727 promulgada en 2011. En su artículo 3°, inciso f, expresa que no se incluye: “f) Al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se regirá por la Ley n° 20.744 (t.o. 1976), sus modificatorias y/o complementarias, salvo el caso contemplado en el artículo 7°, inciso c) de esta ley” (subrayado nuestro). También, en el artículo 46° de dicha Ley, se refiere a los elementos de

seguridad: "Será obligación del empleador la provisión de elementos de seguridad y protectores personales cuando por razones derivadas de las formas operativas propias del trabajo, fuere necesario su uso. Igual obligación le corresponde respecto de los elementos de protección individual cuando, el trabajador realizare tareas a la intemperie, en caso de lluvia, terrenos anegados u otras situaciones similares, de acuerdo a lo que dispusiere la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA). Cuando el trabajador debiere realizar tareas peligrosas para su salud, el empleador deberá instruirlo sobre las adecuadas formas de trabajo y suministrar los elementos de protección personal que fueren necesarios.". También la Ley de contrato de trabajo (Ley n° 20.744), en su artículo 103 bis de "Beneficios sociales", en el inciso e, dicta: "La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas" y denomina como beneficios sociales a " las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda al empleador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida de dependiente o su familia a cargo". El inciso a) del apartado 2 del artículo 1° de la Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo (L.R.T.) establece como uno de sus objetivos fundamentales la reducción de la siniestralidad a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. El inciso d) del artículo 7° de la Ley N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo estipula que los factores que deben ser considerados primordialmente a los fines de reglamentar las condiciones de seguridad en los ámbitos de trabajo son, entre otros, los equipos de protección individual de los trabajadores. El inciso c) del artículo 8° de la Ley N° 19.587 estipula que todo empleador debe adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, especialmente en lo relativo al suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal. El artículo 5° de la Ley N° 19.587 dispone: "a los fines de la aplicación de esta ley considérense como básicos los siguientes principios y métodos de ejecución: l) adopción y aplicación, por intermedio de la autoridad competente, de los medios científicos y técnicos adecuados y actualizados que hagan a los objetivos de esta ley". La Superintendencia de Riesgos de trabajo en su resolución 299/2011, contempla la supervisión, características y debida constancia de la entrega de ropa de trabajo y Elementos de Protección personal, para lo cual se incluye formulario incluido en su anexo. En la Resolución 73/2017 de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario "Ropa de Trabajo para Personal de Explotaciones Agrarias" se resuelve en sus artículos la prohibición de ropa de trabajo y las características de dicha entrega obligatoria. Sin embargo, la última, se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 89 de la Ley N° 26.727, por lo que las y los trabajadores de viña no se verían incluidos.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que las y los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general. A su vez, el Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981), ratificado por Argentina, prevé la adopción de una política nacional coherente sobre la seguridad y salud en el trabajo, y acciones de los gobiernos y dentro de las empresas, para promover la seguridad y salud en el trabajo, junto con las condiciones laborales.

Dadas las características laborales expuestas al principio de nuestra fundamentación, no se expresan motivos por los cuales las y los trabajadores de viña tengan que verse excluidos del acceso a los derechos que se señala en la legislación citada.

Agregamos que, al no existir una normativa que contemple la obligación de entrega de ropa de trabajo, la o el trabajador se ve afectado por los consecuentes perjuicios, no sólo en su salud e integridad física, sino también en el posible gasto necesario para la adquisición del equipo de ropa de trabajo indicado. Incluso, esos perjuicios deberían ser indemnizados por el empleador. El propio Estado, mediante los correspondientes organismos, debería hacerse parte en función de que se lograse una resolución favorable al trabajador. En la nota publicada en "El Cronista" y titulada "Tratamiento del beneficio de la ropa de trabajo" (13/07/2015), el Dr. Enrique Caviglia, asesor en temas laborales e integrante del Dpto. Técnico Legal de Arizmendi, expone una serie de fallos judiciales al respecto: "Se ha resuelto que "el incumplimiento de la obligación trae aparejado el resarcimiento del perjuicio que la omisión hubiese producido (aun presuntivamente), aunque el valor de dicha indumentaria no forme parte del salario" (CNTrab, sala III, 28/12/2001, " Sacaba, Luis c/ García Enrique s/ despido). En ausencia de comprobantes que acrediten la realización de un gasto para adquirir ropa utilizada en el trabajo, cuando el empleador tenía obligación de entregarla, los jueces deberían estimar prudencialmente el gasto en base a los valores vigentes en el mercado y la cantidad y tipo de elementos a suministrar según la norme convencional o contractual (criterio de la Dra. Gonzáles en a CNTrab, sala II, 26/ 03/2010, "Selem, Julieta Noemi c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal" ..."

Por último, estas condiciones se han visto agravadas en el contexto actual de pandemia por COVID-19. Las y los trabajadores de viña se han visto obligados a trabajar sin contar con los elementos de trabajo y de protección personal necesarios para mantener las mínimos condiciones de bioseguridad.

Es por los fundamentos antes expuestos que solicitamos a la Honorable Cámara de Diputados de la

Nación, apruebe este proyecto de Ley.