



Legislatura de la Provincia de Río Negro

FUNDAMENTOS

Se observa en la actualidad una nueva forma de promocionar productos comerciales a través de la publicidad directa en forma de insertos adicionales en los uniformes de los trabajadores. Esta metodología es elegida en especial por empresas nacionales y multinacionales para la obtención de mayores niveles de promoción de su producto, imagen, calidad, etcétera.

Se observa también que en muchos casos por razones de abaratar costos, negocian con las empresas locales para utilizar sus establecimientos a fin de incorporar en ellos carteles publicitando sus productos.

Pero dichas situaciones a veces no se limitan simplemente a la colocación de carteles, sino que también avanza en la utilización del propio trabajador como recurso publicitario al recurrir a su vestimenta para realizar dicha publicidad, sin que medie en la mayoría de los casos, un acuerdo explícito del trabajador, ni remuneración adicional al respecto.

Se suma a ello que en varias ocasiones, las características funcionales y estructurales de esos recursos publicitarios, violan tanto el sentido estético como ético que hacen a la función específica para la cual fue contratado ese trabajador.

En este aspecto entran en juego dos derechos del trabajador: el de decidir sobre el ejercicio o no de esa nueva función (publicitaria) y el de la remuneración por esa nueva función.

Con la actual negación de esta realidad, estamos convalidando un daño contra el derecho laboral y la dignidad humana de la persona involucrada.

El trabajador tiene derecho a elegir su propia vestimenta en caso de no poseer uniforme de la empresa que lo contrata. De poseerlo, acepta utilizarlo al momento de aceptar el trabajo, sin que esto implique aceptar que dicho uniforme sea una parte del servicio que presta, sino una herramienta más del trabajo que realiza. Todo lo adicional al respecto deberá ser acordado sobre la base de normas que garanticen los derechos mutuos de las partes.

Conviene recordar que la obligación pactada por parte del trabajador se debe acordar dentro del marco de la ley existente al respecto, por la que no puede ser forzado a desarrollar funciones o asumir conductas que



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

"excedan los límites impuestos por la buena fe y las buenas costumbres" como lo define el artículo 1071 del Código Civil.

La dura realidad que les toca vivir a los trabajadores argentinos ante la desocupación o posible pérdida de sus puestos de trabajo si intentan preservar sus básicos derechos, permite que muchos empleadores avancen sobre esos derechos donde está en juego la propia dignidad de la persona. Por ello se hace impostergable la intervención legislativa al respecto.

Debemos reconsiderar esta situación y garantizar el ejercicio de los legítimos derechos del trabajador, porque en este caso es el único ausente en los acuerdos y el único perjudicado cuando la ejecución de esa función atenta contra la dignidad humana, porque lo utilizan para un beneficio adicional de la empresa que realiza la promoción y a la vez la empresa local saca su propio beneficio, sea porque se ahorra el gasto por los uniformes que debe suministrar o porque lucrando con cobro adicional por la promoción en cuestión.

Por ello.

AUTOR: Walter Cortés



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO
SANCIONA CON FUERZA DE
L E Y**

Artículo 1°.- Queda establecido que en todo el ámbito de la Provincia de Río Negro, en los uniformes del personal que trabaje en cualquier actividad comercial, no se podrá hacer agregados (aplicaciones, bordados, etcétera) que importen publicidad de mercadería, productos o servicios, salvo que medie acuerdo expreso del empleado.

Esta restricción no comprende la leyenda que identifica a la empresa, la que no podrá alterar la discreción y finalidad del uso de la indumentaria.

Artículo 2°.- Cuando existiere el acuerdo expreso establecido en el artículo anterior, el trabajador recibirá por parte del empleador una contraprestación económica que no podrá ser en ningún caso menor al cuatro por ciento (4%) del su remuneración diaria.

Artículo 3°.- De forma.