

# GRISPO | Abogados

Castro Pozo - García Palacios - Lopena - Medina - Tirini



## Derecho corporativo

Fusiones, adquisiciones, conflictos societarios, sindicatura, redacción de contratos, análisis y dictámenes profesionales.

## Derecho comercial

Defensa del consumidor. Reestructuración de pasivos. Ejecución de deudas. Recuperación de carteras en mora. Litigios comerciales.



## Derecho laboral

Asesoramiento y prevención de conflictos de alta complejidad. Atención de conflictos individuales y colectivos. Auditorías de casos. Análisis de casos especiales por estatutos.

## Derecho civil

Asesoramiento integral. Contratos de fideicomisos y prestaciones de servicios. Divorcios y liquidaciones de la sociedad conyugal. Daños y perjuicios. Cumplimiento de contratos.



### • UBICACIÓN

Tucumán 637, 3° (CABA)  
Buenos Aires, Argentina.

### • TELÉFONO

5293-3133 (líneas rotativas)

### • MÁS INFORMACIÓN

[estudio@estudiogrispo.com.ar](mailto:estudio@estudiogrispo.com.ar)



## **Dra. Mariana Medina**

Abogada y mediadora, Posgrado en Asesoramiento Jurídico de Empresa (Universidad Católica Argentina).

Asesora de empresas y especialista de el área de Derecho Laboral individual y colectiva.

Autora de numerosos artículos periodísticos en medios de comunicación.

# Habilitación de constancias digitales de entrega de Elementos de Protección Personal (E.P.P.) y Capacitación.

- Resolución 2/2021 Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Con la referida Resolución, se impulsó la creación y mantenimiento de sistemas electrónicos a cargo de las A.R.T. para el intercambio entre éstas y los empleadores obligados, **prescindiendo de la firma hológrafa** y habilitando a las A.R.T. a la presentación de diversas **constancias en formato digital**.

Artículo 1: Establece que los empleadores podrán utilizar aplicaciones informáticas para ingresar y completar, con carácter de declaración jurada, la información solicitada en el formulario **“Constancia de Entrega de Ropa de Trabajo y Elementos de Protección Personal”** creado por la Resolución de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO

- Artículo 2: Asimismo, los empleadores podrán utilizar aplicaciones informáticas para registrar, con carácter de declaración jurada, las **constancias de capacitación** a sus trabajadores/as dependientes conforme las previsiones del artículo 9º, inciso k de la Ley N° 19.587, debiendo las mismas contar con la posibilidad de **detallar la fecha y temáticas abordadas** en cada oportunidad, **nombre del capacitador y modalidad de la capacitación**. Debe habilitarse la posibilidad de que los/as trabajadores/as manifiesten observaciones y comentarios sobre la capacitación recibida reservando debidamente su identidad.

- Las ASEGURADORAS DE RIESGOS DEL TRABAJO (A.R.T.) / EMPLEADORES AUTOASEGURADOS (E.A.) / A.R.T. MUTUAL podrán desarrollar y mantener aplicaciones informáticas para ingresar y completar, con carácter de declaración jurada, las constancias de capacitación y de asesoramiento y asistencia técnica brindada a los empleadores afiliados.

- Las constancias referidas en los artículos precedentes se tendrán por válidas en la medida en que las aplicaciones informáticas **garanticen** la **seguridad e integridad de los datos consignados** y que mantengan un adecuado mecanismo para la identificación y autenticidad de los usuarios que registren la información.

En atención a ello, debemos tener en cuenta el Decreto N° 351/79 **Reglamentario para la Industria** en general:

**Artículo 189.-** Los equipos y elementos de protección personal, serán de **uso individual y no intercambiables** cuando razones de higiene y practicidad así lo aconsejen. Queda prohibida la comercialización de equipos y elementos recuperados o usados, los que deberán ser destruidos al término de su vida útil.

**Artículo 190.-** Los equipos y elementos de protección personal, **deberán ser proporcionados a los trabajadores y utilizados por éstos**, mientras se agotan todas las instancias científicas y técnicas tendientes a la aislación o eliminación de los riesgos.

**Artículo 191.-** La ropa de trabajo cumplirá lo siguiente: 1. Será de tela flexible, que permita una fácil limpieza y desinfección y adecuada a las condiciones del puesto de trabajo. 2. Ajustará bien al cuerpo del trabajador, sin perjuicio de su comodidad y facilidad de movimientos. 3. Siempre que las circunstancias lo permitan, las mangas serán cortas y cuando sean largas, ajustarán adecuadamente. 4. Se eliminarán o reducirán en lo posible, elementos adicionales como bolsillos, bocamangas, botones, partes vueltas hacia arriba, cordones y otros, por razones higiénicas y para evitar enganches. 5. Se prohibirá el uso de elementos que puedan originar un riesgo adicional de accidente como ser: corbatas, bufandas, tirantes, pulseras, cadenas, collares, anillos y otros. 6. En casos especiales la ropa de trabajo será de tela impermeable, incombustible, de abrigo resistente a sustancias agresivas, y siempre que sea necesario, se dotará al trabajador de delantales, mandiles, petos, chalecos, fajas, cinturones anchos y otros elementos que puedan ser necesarios.

## Conclusión:

En definitiva, en época de presencialidad, era suficiente suscribir una planilla o formulario con el detalle correspondiente del trabajador. Actualmente, la era digital no es ajena a la relación laboral entre empresa-trabajador.

La medida de utilización de aplicaciones informáticas favorece la acreditación del cumplimiento de esas obligaciones de los empleadores y el despliegue de controles más eficientes de las ART y las autoridades de la SRT.