

**Universidad Nacional de La Plata**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Secretaría de Posgrado**  
**Especialización en Derecho Social**

**Alumna: María Paula Lozano**

**Legajo N° 9.581**

**Año de ingreso: 2010**

**[mariapaulalozano@gmail.com](mailto:mariapaulalozano@gmail.com)**

**Director del Trabajo: Prof. Oscar Zas**

**TRABAJO FINAL INTEGRADOR:**

**La prevención de los daños laborales  
y la protección de la integridad psicofísica  
de las personas que trabajan.**

**La Plata, 21 de octubre de 2021**



## **“La prevención de los daños laborales y la protección de la integridad psicofísica de las personas que trabajan”**

*“En la relación de trabajo y a diferencia del empresario, el trabajador no arriesga su patrimonio, arriesga su piel. Y en primer lugar, el derecho del trabajo surgió para salvar esta última, es decir, para imponer una seguridad en el trabajo”<sup>1</sup>.*

### **1.- EL DERECHO SOCIAL COMO GARANTE DE LA SEGURIDAD CORPORAL DE LA PERSONA QUE TRABAJA.**

El trabajo asalariado se constituyó bajo la premisa – o “ilusión” - del “trabajo libre”. En un proceso socio histórico no exento de contradicciones y complejidades, se manifestó como un “avance” al reconocer la libertad de contratación y la capacidad jurídica de poder disponer de la propia fuerza laboral. Y por otra parte, implicó altísimos niveles de violencia, coacción y privaciones de las clases subalternas. Podemos ubicarlo cronológicamente en los países europeos, entre el siglo XIV y el XIX<sup>2</sup>.

El paso del feudalismo a la forma capitalista de producción ostentó significativa crudeza. Se basó en el despojo de campesinos, arrendatarios o jornaleros de sus pequeñas parcelas y la destrucción de la agricultura familiar, lo que provocó para los sectores desposeídos, la imposibilidad de garantizarse la subsistencia, generando migraciones masivas a las ciudades.

Fue de la mano de la creación de un “mercado interno” – desarrollo de una industria textil, alimenticia, del carbón, ferrocarril, etc. - y “consumidores”; como asimismo, de un “mercado exterior” - comercio ultramarino de algodón y compraventa de esclavos.

Federici señala que la expropiación de los medios de subsistencia de los trabajadores europeos y la esclavización de los pueblos originarios de América y

---

<sup>1</sup> Supiot Alan, “Crítica de Derecho del Trabajo”, p. 90, Colección Informes y estudios, Serie General, Núm. 11, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España, 1996.

<sup>2</sup> Ver Bianchi, Susana, “Historia Social del mundo occidental”, Del feudalismo a la sociedad contemporánea, Capítulo 3, La época de las revoluciones burguesas (1780-1848), p. 105/120, Universidad Nacional de Quilmes Editorial, Bernal, 2005.

África en las minas y plantaciones del “Nuevo Mundo”, no fueron los únicos medios para la formación y acumulación del proletariado mundial.

Sostiene la autora que este proceso requirió de la transformación del cuerpo en una máquina de trabajo y el sometimiento de las mujeres para la reproducción de la fuerza de trabajo. Fundamentalmente, requirió la destrucción del poder de las mujeres que, tanto en Europa como en América, se logró por medio del exterminio de las “brujas”.

La acumulación originaria no fue, entonces, simplemente una acumulación y concentración de “trabajadores explotables” y capital. Fue también una acumulación de diferencias y divisiones dentro de la clase trabajadora, en la cual las jerarquías construidas a partir del género, así como las de “raza” y edad, se hicieron constitutivas de la dominación de clase y de la formación del proletariado moderno<sup>3</sup>.

La denominada Revolución Industrial dio lugar al nacimiento de la cuestión social: la existencia de trabajadores pobres, la explotación infantil y de mujeres – sobre la base de salarios inferiores a los masculinos -, el deterioro en las condiciones de vida, extensísimas jornadas hasta los límites de la resistencia corporal, hacinamiento, epidemias, etc.

Según Alan Supiot el derecho social encuentra su fundamento en la necesidad de garantizar la seguridad corporal del “trabajador”, su seguridad física en la fábrica, cuestión que el derecho civil no podía hacer.

En su origen, el derecho social vino a cumplir la función de proteger la integridad psicofísica de la persona que trabaja, dado que el derecho civil decimonónico, erigido sobre los pilares de la libertad de contratación y la necesidad

---

<sup>3</sup> Federici Silvia, Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria, p. 105, 2da. ed., Tinta Limón ediciones, Buenos Aires, 2015. Agrega esta autora: “...No podemos, entonces, identificar acumulación capitalista con liberación del trabajador, mujer u hombre, como muchos marxistas (entre otros) han hecho, o ver la llegada del capitalismo como un momento de progreso histórico. Por el contrario, el capitalismo ha creado las formas de esclavitud más brutales e insidiosas, en la medida en que inserta en el cuerpo del proletariado divisiones profundas que sirven para intensificar y ocultar la explotación. Es en gran medida debido a estas divisiones impuestas, - especialmente la división entre hombres y mujeres – que la acumulación capitalista continua devastando la vida en cada rincón del planeta”.

de garantizar el libre intercambio de bienes y servicios, era absolutamente incapaz de ello<sup>4</sup>.

Importa destacar que el contrato de trabajo se caracteriza porque una de las partes - la persona que trabaja - pone a disposición de la otra - el empleador - nada menos que su fuerza de trabajo, a cambio de un salario. Carece de los medios de producción, se inserta en una organización ajena y no es partícipe del beneficio empresarial, todo ello implica la ajenidad del riesgo empresarial.

Supiot se pregunta: ¿El “trabajo”, es una “cosa” o una “persona”? ¿Pertenece al derecho de los bienes o de las personas? Bajo la repulsa a la reificación de la persona humana, se intentó velar que en la relación laboral lo que siempre se pone en juego es el cuerpo humano, es la vida humana<sup>5</sup>.

Inclusive haciendo la antigua separación entre “trabajo intelectual” y “trabajo manual”, en la prestación laboral siempre estará comprometida la integridad psicofísica<sup>6</sup>. Del mismo modo, la dimensión personal será nota tipificante de este contrato.

Con lo cual, la “obligación de seguridad” – tácita y de resultado – integra el sinalagma contractual; como asimismo, el “principio de indemnidad”, es fundante de esta disciplina y se enmarca en la prohibición genérica de dañar.

Encuentra basamento en la obtención de beneficio del tráfico apropiativo de la fuerza de trabajo ajena<sup>7</sup>. Esto es, aquél que obtiene una ganancia de la fuerza de trabajo ajena, responde por los daños que se suscitan en ocasión de la misma.

---

<sup>4</sup> Lozano María Paula, “Los daños laborales y la protección de la integridad psicofísica de las personas que trabajan”, Presentado en las Jornadas Anuales de la AAL, noviembre 2018, Reproducido en <https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-SST/RELATS.A.SST.MP.Lozano.pdf>

<sup>5</sup> Sostiene Supiot: “...La fuerza de esta concepción patrimonial de la relación de trabajo viene justamente del hecho de que logra hacer del trabajo un bien negociable (es decir, una mercancía), al mismo tiempo que confiere al trabajador la cualidad de sujeto de derecho (es decir, de hombre libre). O al menos, del hecho de que parece lograrlo, pues un vicio se oculta en esta hermosa construcción” (p. 71). Asimismo, agrega: “...La reticencia a admitirlo viene de la idea, hoy profundamente anclada en las conciencias, de que el cuerpo no es una cosa que pueda ser objeto de comercio y de que el derecho del hombre sobre su propio cuerpo es necesariamente de naturaleza extrapatrimonial...” Op. cit., Supiot, “Crítica...” p. 76.

<sup>6</sup> Dice el prestigioso jurista francés: “El estatuto jurídico del cuerpo en la relación de trabajo no depende, en efecto, de la naturaleza “manual” o “intelectual” de la prestación. En todos los casos, y de forma insoluble, hay en todos los casos la <alienación de la energía muscular> y de la energía mental. Así como no existen funciones puramente físicas, que no pongan en juego las facultades intelectuales, tampoco existen funciones puramente intelectuales, que no empleen ninguna energía física. En todos los casos, la capacidad de trabajo se halla subordinada a una capacidad física y todos los acontecimientos que afecten a ésta afectarán a aquélla: la fatiga, la enfermedad, la juventud y la vejez”. Op. cit. Supiot, “Crítica...”, p. 74.

<sup>7</sup> Afirma Cornaglia que el contrato de trabajo fue construido “desde fines del siglo XIX, a partir de un sinalagma en el que al poder apropiativo del trabajo humano se lo contra resta con el deber de reparar la indemnidad del trabajador afectada en ocasión o con motivo de esas prestaciones, no queda duda alguna de que forma parte de la relación jurídica contractual, esa obligación de reparar daños. Entendido el contrato de

El surgimiento de la noción de responsabilidad objetiva en el marco del contrato de trabajo, fundada en la idea de riesgo y no en la falta, fue también consecuencia directa de la objetivación del cuerpo humano en el contrato de trabajo y en la incorporación de la persona que trabaja a una organización ajena. Toda vez que dicha organización no le pertenece y se halla sometida a directivas, la responsabilidad sobre su integridad psicofísica se traslada al empleador, a quien organiza la actividad laboral y obtiene beneficio de su fuerza de trabajo.

Asimismo, esta idea de “seguridad en el trabajo”, también se extiende a la regulación de otros aspectos de la vida de la persona que trabaja (jornada, descansos, vacaciones, etc.). De esta manera, todos los sucesos vitales que puedan afectar el físico de la persona que trabaja, tienen un lugar relevante en nuestra disciplina: edad, maternidad, enfermedad, etc.

Y el trabajo de las mujeres en primer lugar fue regulado sobre la base de la asignación de “roles de género”, bajo el paradigma “proteccionista”: la idea que existiría una “función esencial” de la mujer vinculada a la necesidad de garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo. En ese sentido, las regulaciones laborales partieron de la base de preservar su cuerpo para el embarazo, la maternidad y la posibilidad de garantizar las tareas de cuidado y reproductivas de la familia.

En los albores de la Revolución Industrial, en los talleres textiles, las mujeres obreras trabajaban a la par de los varones, de sol a sol, sin límite a la jornada ni protección laboral alguna. La duración de la vida se extendía hasta los 35, 40 años, hasta que el cuerpo lo soportaba.

Desde el principio de la Revolución Industrial, las obreras lucharon por la mejora de sus condiciones laborales. Las terribles condiciones de explotación a las que eran sometidas como obreras, así como la opresión social que pesaba sobre ellas como mujeres, generaron un movimiento de resistencia cuya historia ha sido ignorada. Las reivindicaciones expresadas muestran que el objetivo de estas luchas femeninas nunca fue el aislamiento en el ámbito del trabajo doméstico familiar. Dicho objetivo era, sin embargo, auspiciado por una parte del movimiento

---

trabajo como el instituto jurídico que regula la existencia creativa de la mayor parte de los hombres en cuanto a su enajenación, forma parte esencial del mismo, los daños que afectan a esa misma existencia, comenzando a partir de los dos bienes más importantes: la vida y la salud”, en Cornaglia, Ricardo J., “La obligación contractual de resultado en la ley de riesgos 24.557”, en Revista de derecho laboral y seguridad social, Lexis Nexis, octubre de 2008, p. 1963.

obrero masculino, que concebía su relación con las obreras más en términos de competencia que de explotación común.

La lucha de la mujer trabajadora introdujo en la experiencia del movimiento obrero elementos de una radicalidad totalmente nueva. Más allá de las reivindicaciones dirigidas contra la explotación económica, estas mujeres cuestionaban una opresión sufrida durante milenios. De Flora Tristán a Alexandra Kollontai, de Louise Michel, Emma Goldman y Mother Jones a Clara Zetkine y Anna Kuliscioff, para muchas dirigentes del movimiento obrero, la crítica al capitalismo es intrínseca a la lucha contra las relaciones patriarcales, a la afirmación del derecho de las mujeres tanto a ser ciudadanas de pleno derecho como a disponer de su propio cuerpo gracias al desarrollo de la anticoncepción y la despenalización del aborto<sup>8</sup>.

El estado paupérrimo de la clase trabajadora creaba un estado de conmoción social permanente, surgiendo las primeras organizaciones obreras de la mano de un fuerte cuestionamiento al sistema capitalista en su conjunto.

Los avances tecnológicos hacia finales del siglo XIX, sumado a las importantes luchas de los trabajadores, dio lugar a una nueva estrategia del capital, el reconocimiento del salario mínimo y vital y los principales derechos laborales. Conjuntamente, se consolida el formato de familia nuclear, la figura del varón proveedor del hogar y “el ama de casa a tiempo completo”.

Se asignó una “división de tareas”, el varón se ocupará del trabajo productivo – con un salario digno y suficiente para la familia - y la mujer se dedicará al trabajo reproductivo – invisible y no remunerado, dependiente del salario masculino. Es decir, a todas las tareas vinculadas a la reproducción de la fuerza de trabajo, que incluye desde la crianza de los hijos, la limpieza, la manutención del hogar, el sostén emocional y el afecto. Todo lo necesario para tener listos a los obreros para incorporarse diariamente al mercado de trabajo<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Laurent Vogel, “La salud de la mujer trabajadora en Europa. Desigualdades no reconocidas”, Edita: Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS), p. 128, Traducción: Paco Rodríguez y Sergio España, Paralelo Edición, SA, Depósito legal: M-21128-2006.

<sup>9</sup> Sostiene Federici: “Partiendo de nuestra situación como mujeres, sabemos que la jornada laboral que efectuamos para el capital no se traduce necesariamente en un cheque, que no empieza y termina en las puertas de la fábrica, y así descubrimos la naturaleza y la extensión del trabajo doméstico en sí mismo. Porque tan pronto como levantamos la mirada de los calcetines que remendamos y de las comidas que preparamos, observamos que, aunque no se traduce en un salario para nosotras, producimos ni más ni menos que el producto más preciosos que puede aparecer en el mercado capitalista: la fuerza de trabajo”. Federici Silvia, El Patriarcado del Salario, p. 26, Ed. Tinta Limón, Buenos Aires, 2018.

La mujer se quedará en el hogar, en el ámbito privado, mientras que el varón pasará a ocuparse de la “cosa pública”. Sobre esta base material, se cimentaron roles y estereotipos, que pese a los sustanciales cambios producidos en las últimas décadas, persisten hasta el presente.

Cuando la mujer volvió a “insertarse” en el mercado de trabajo, lo hizo desde una situación desventajosa, partiendo de la realización del trabajo invisible en el hogar y las tareas de cuidado, que no se reconocen como trabajo. Eso genera un punto de partida diferente. Para ingresar al mercado laboral y poder obtener una remuneración, las mujeres debieron “aceptar” peores condiciones laborales<sup>10</sup>.

En el trabajo asalariado, se convierte en elemento central, la denominada “aptitud” para el trabajo. De este modo, el imperativo de la “seguridad física en el trabajo” muchas veces colisiona con la necesidad de “seguridad económica por medio del trabajo”. No basta que la persona salga indemne del contrato, debe hallar los medios en el presente para perpetuar su fuerza de trabajo y la de los suyos. Con lo cual, acuciada por la necesidad, la persona que trabaja, desde el mero punto de vista individual, va a “sacrificar” la salud, en aras de la reproducción de su existencia.

Por ende, las normas de orden público revisten central importancia a fin de resguardar la salud y vida del/a sujeto/a de preferente tutela. Asimismo, la acción colectiva y el rol de las organizaciones gremiales.

## **2.- EL CONTEXTO NORMATIVO EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

### **a) Las normas internacionales de derechos humanos y sociales.**

Los derechos fundamentales a la salud, la vida y la protección de la integridad psicofísica de la persona que trabaja, encuentran adecuada protección en las normas internacionales de derechos humanos y sociales.

---

<sup>10</sup> Lozano María Paula, “Discriminación por razones de género: acceso al empleo y salario”, Publicado en La Causa Laboral N° 74, Marzo 2019, Revista Bimestral Año XIII, N° ISSN 2346-9810 <http://www.lacausalaboral.net.ar/doctrina-5.-lozano.html>.



A partir de la reforma constitucional de 1994, los derechos enunciados en la primera parte de nuestra CN – entre otros, el art. 14 bis - han sido complementados, enriquecidos y ampliados con un corpus iuris integral en materia de derechos sociales y humanos<sup>11</sup>. Dicha reforma, dotó de jerarquía constitucional a los principales instrumentos internacionales de derechos humanos y sociales, de acuerdo a la redacción del art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional, conformando el actual “bloque de constitucionalidad”.

Según el art. 75, inc. 22 CN, los instrumentos internacionales de derechos humanos gozan de jerarquía constitucional “en las condiciones de su vigencia”, es decir, tal como rigen en el derecho internacional y, por consiguiente, tal como son efectivamente interpretados y aplicados en aquel ordenamiento<sup>12</sup>.

Esto es, conforme la interpretación realizada por los órganos de control, de aplicación y/o jurisdiccionales, autorizados para hacerla. Por ejemplo, a nivel universal, cobran particular relevancia las observaciones emanadas de los Comité de Naciones Unidas, las opiniones y recomendaciones efectuadas por los órganos de control y aplicación de convenios de la OIT, como asimismo, a nivel americano, las opiniones consultivas y las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, entre otros.

Dicha aplicación debe efectuarse conforme a los estándares universales vigentes y de acuerdo a los principios hermenéuticos que lo rigen, como son: el principio pro persona, el principio de progresividad y no regresividad, el principio de proporcionalidad, etc.

Su carácter es operativo y no requieren norma que los reglamente como condición de su ejercicio.

Ello apareja distintas consecuencias: por un lado, se introdujeron en la Constitución Nacional nuevos derechos, libertades y garantías, y por el otro, se enriqueció a las ya existentes, dado que según nuestro Máximo Tribunal, debe propiciarse la interpretación armónica y/o concordante entre los tratados y la Constitución Nacional.

---

<sup>11</sup> Lozano, María Paula, “El bloque de constitucionalidad vigente y la efectividad de los derechos que protegen a la persona que trabaja”, Colección Jurisprudencia Laboral, tomo 4, Dirigida por J.J. Formaro, Hammurabi, 2015.

<sup>12</sup> Conf. CSJN, 7/4/95, "Girolodi, Horacio David y otro s/recurso de casación", L.L. 1995-D, p. 463. C.S.J.N., 3/05/2005; CSJN, 3/5/05, "Verbitsky, Horacio s/habeas corpus", LA LEY 2005-E, 39; CSJN, "Simón, Julio Héctor y otros", L.L. 2005-D, p. 845.

Según afirmó la CSJN en “Madorrán”, la Constitución Nacional, de acuerdo con doctrina permanente y conocida de esta Corte, debe ser entendida como un todo coherente, a fin de que sus cláusulas no se excluyan o anulen recíprocamente”<sup>13</sup>.

Del mismo modo, el Estado asumió múltiples obligaciones, cuya inobservancia – por acción u omisión –, constituye un acto ilícito internacional<sup>14</sup>.

Al respecto, Rolando Gialdino<sup>15</sup> indaga sobre cuál es el deber de los jueces ante el incumplimiento de los legisladores con dicha obligación. Con cita del fallo “Almonacid Arellano y otros”<sup>16</sup> de la Corte IDH, sostiene que el Poder Judicial debe abstenerse de aplicar cualquier normativa contraria a dicho convenio internacional dado que, en caso contrario, el Estado incurriría en responsabilidad internacional, de acuerdo a los principios que imperan en el derecho internacional de los Derechos Humanos.

Cabe destacar que después de “Almonacid”, la Corte IDH, ratificó y profundizó el análisis de las obligaciones que le incumben al Poder Judicial, como parte de los poderes públicos. En el caso “Aguado Alfaro” sostuvo que los órganos del Poder Judicial deben ejercer no sólo un control de constitucionalidad, sino también "de convencionalidad" de oficio entre las normas internas y la Convención Americana, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes.

Esta función no debe quedar limitada por las manifestaciones o actos de los accionantes en cada caso concreto...”<sup>17</sup>. Esta Jurisprudencia fue receptada por nuestra CSJN en autos “Mazzeo, Julio Lilo y otros”<sup>18</sup>.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (Art. 23.1) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 7) reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, "equitativas y satisfactorias".

---

<sup>13</sup> CSJN, “Madorrán, María Cristina c/Administración Nacional de Aduanas s/reincorporación”, 03-05-07; Fallos: 330:1989.

<sup>14</sup> Gialdino, Rolando E., “Control internacional de los Derechos Humanos y fuentes constitucionales. Fuentes universales y americanas”, p. 683, El Derecho, 2003.

<sup>15</sup> Gialdino, Rolando E., “Control de constitucionalidad y de convencionalidad de oficio. Aportes del Derecho Internacional de los derechos humanos”, en La Ley, 2008-C, 1295.

<sup>16</sup> Corte IDH, "Almonacid Arellano y otros vs. Chile (excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas)", 26-9-06, Serie C Nº 154, La Ley On Line.

<sup>17</sup> Corte IDH, 24/11/06, “Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Perú”, 24/11/06, Serie C, Nº 158.-

<sup>18</sup> CSJN, 13/07/2007, “Mazzeo, Julio Lilo y otros”, LA LEY 2007-D, 401.

El PIDESC agrega “que le aseguren en especial... la seguridad y la higiene en el trabajo” (art. 7.b). Asimismo, en su art. 12, sostiene que “se reconoce el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental”. Y que entre las medidas para asegurar la plena efectividad de este derecho, los estados figuraran lo necesario para...“b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente. c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas”.

La Observación General 23 (2016) CDESC sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, prescribe: “B. Artículo 7 b) - La seguridad y la higiene en el trabajo. 25. La prevención de accidentes y enfermedades profesionales es un componente fundamental del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y guarda estrecha relación con otros derechos reconocidos en el Pacto, en particular con el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental. Los Estados partes deberían adoptar una política nacional para prevenir los accidentes y daños a la salud relacionados con el trabajo mediante la reducción al mínimo de los riesgos en el entorno de trabajo, y garantizar una amplia participación en la formulación, aplicación y revisión de dicha política, en particular de los trabajadores, los empleadores y las organizaciones que los representan. Si bien la prevención total de los accidentes y enfermedades profesionales puede resultar imposible, los costos humanos y de otra índole de no adoptar medidas son muy superiores a la carga económica que entraña para los Estados partes la adopción de medidas preventivas inmediatas, que deberían ampliarse con el tiempo.

26. La política nacional debería abarcar todas las ramas de la actividad económica, incluidos los sectores formales e informales, y todas las categorías de trabajadores [23], incluidos los trabajadores en condiciones atípicas de empleo, los aprendices y los pasantes. Debería tener en cuenta los riesgos específicos para la seguridad y la salud de las trabajadoras en caso de embarazo, así como de los trabajadores con discapacidad, sin discriminar por ningún motivo a esos trabajadores. Los trabajadores deberían poder vigilar las condiciones de trabajo sin temer represalias”.

La Convención Americana de Derechos Humanos, en su art. 26, reconoce el “principio de progresividad” en materia de derechos económicos, sociales y culturales. En su art. 5, inc. 1° establece el derecho de toda persona "a que se respete su integridad física, psíquica y moral".

Asimismo, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), de carácter supralegal, en su art. 7 se refiere a que las condiciones de trabajo deben ser "justas, equitativas y satisfactorias", para lo cual los Estados deben garantizar en sus legislaciones nacionales "la seguridad e higiene en el trabajo" (inc. e).

En “Lagos del Campo”, la Corte IDH reconoció la plena justiciabilidad de los derechos económico, sociales y culturales en el sistema interamericano. Hace una interpretación armónica de los arts. 26 y 29 de la Convención y de como éstos dialogan con los derechos sociales protegidos por la Carta de la OEA y la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre.

Además, analiza el ejercicio del derecho a la libertad de expresión en contexto de la representación colectiva de los trabajadores y el alcance del Derecho a la Asociación Gremial, Sindical o Colectiva y explica por qué la conducta del Estado Peruano resultó violatoria del derecho. Señala el deber de garantía de los estados en la protección de los DDHH y el aseguramiento de que la protección tenga un canal de expresión en los tribunales. En otras palabras, la relación entre el derecho humano fundamental y la vía o el remedio para hacerlo valer (Debido Proceso Legal y sus componentes)<sup>19</sup>.

En la mentada Sentencia, la Corte IDH desarrolló y concretó por primera vez una condena específica en forma autónoma en el marco del artículo 26 de la Convención Americana, dispuesto en el Capítulo III, titulado Derechos Económicos, Sociales y Culturales de este tratado. Así, este Tribunal estableció de manera más clara, su competencia para conocer y resolver controversias relativas al artículo 26 CADH, como parte integrante de los derechos enumerados en la misma, respecto de los cuales el artículo 1.1 confiere obligaciones generales de respeto y garantía a los Estados.

---

<sup>19</sup> Caso Lagos del Campo vs. Perú, Sentencia de 31 de Agosto de 2017 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones Y Costas), [www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_340\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf)

A partir de dicha Sentencia, la Corte ha establecido su competencia para analizar violaciones autónomas del artículo 26 de la Convención - derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. Ha considerado que los derechos derivados de este artículo pueden ser justiciables de manera directa a través del mecanismo de peticiones individuales ante el sistema interamericano. Esta postura jurisprudencial ha sido ratificada en una diversidad de decisiones posteriores adoptadas por ese Tribunal.

Posteriormente, en el fallo “Muelle Flores”<sup>20</sup> la Corte IDH se explaya sobre el alcance del derecho a la seguridad social, el cual debe garantizar condiciones que aseguren “la vida, la salud y un nivel económico decoroso”.

Además de analizar minuciosamente sus diversas consagraciones normativas, deriva su reconocimiento, niveles de especificidad y elementos constitutivos de la Carta de la OEA. De los distintos enunciados del fallo se deduce que el derecho a la seguridad social tiene como finalidad asegurar a las personas una vida, salud y niveles económicos decorosos en su vejez, o ante eventos que las priven de su posibilidad de trabajar, es decir, con relación a eventos futuros que podrían afectar el nivel y calidad de sus vidas. En vista de lo anterior, la Corte considera que el derecho a la seguridad social es un derecho protegido por el artículo 26 de la Convención.

Sostiene en su párrafo 179: “Asimismo, el artículo XVI de la Declaración Americana permite identificar el derecho a la seguridad social al referir que toda persona tiene derecho “a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia”.

En otro pasaje, asevera: “De igual manera, el artículo 9 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” (en adelante “Protocolo de San Salvador”), establece que “1) [t]oda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las

---

<sup>20</sup> Corte IDH, Muelle Flores vs. Perú, excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, 6/3/2019, Serie C N° 375, § 183.

prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes. 2) [c]uando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto”.

“181. En el ámbito universal, el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que “[t]oda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la Cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”. De igual forma, el artículo 25 destaca que “toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado [...] y a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”. Por su parte, el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) también reconoce “el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”.

“183. Ahora bien, del artículo 45 de la Carta de la OEA, interpretado a la luz de la Declaración Americana y de los demás instrumentos mencionados, se puede derivar elementos constitutivos del derecho a la seguridad social, como por ejemplo, que es un derecho que busca proteger al individuo de contingencias futuras, que de producirse ocasionarían consecuencias perjudiciales para la persona, por lo que deben adoptarse medidas para protegerla. En particular y en el caso que nos ocupa, el derecho a la seguridad social busca proteger al individuo de situaciones que se presentarán cuando éste llegue a una edad determinada en la cual se vea imposibilitado física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia necesarios para vivir un nivel de vida adecuado, lo que a su vez podría privarlo de su capacidad de ejercer plenamente el resto de sus derechos. Esto último también da cuenta de uno de los elementos constitutivos del derecho, ya que la seguridad social deberá ser ejercida de modo tal que garantice condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso”.

“187. De igual forma, la Observación General No. 19 del Comité DESC ha establecido el contenido normativo del derecho a la seguridad social y destacó que incluye el derecho a no ser sometido a restricciones arbitrarias o poco razonables de la cobertura social existente, ya sea del sector público o del privado, así como del derecho a la igualdad en el disfrute de una protección suficiente contra los riesgos e imprevistos sociales.

Asimismo, la Observación General No. 19 ha establecido que el derecho a acceder a la justicia forma parte del derecho a la seguridad social, por lo que las personas o grupos que hayan sido víctimas de una violación de su derecho a la seguridad social deben tener acceso a recursos judiciales o de otro tipo eficaces, tanto en el plano nacional como internacional, así como a las reparaciones que corresponda”<sup>21</sup>.

Por otra parte, en su origen, para la OIT ha tenido un rol fundamental la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, extendiéndose luego a un conjunto de normas internacionales, las cuales consagran plenamente el derecho fundamental a la integridad psicofísica de las y los trabajadores.

En el Preámbulo de la OIT, se consagra “la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes de trabajo”.

Luego, diversos convenios reconocen la protección de la persona que trabaja en materia de seguridad y salud en el trabajo (Entre otros, el C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); P155 - Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; R164 - Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164); C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161); R171 - Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171); C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187); R197 - Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197); R097 - Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97); R102 - Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102); R194 - Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194).

---

<sup>21</sup> Corte IDH, Muelle Flores vs. Perú, excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, 6/3/2019, Serie C N° 375, § 183.

De aquellas normas internacionales del trabajo donde se prevén mecanismos de participación de los trabajadores, se destacan el mentado Convenio 187 OIT (aprobado en Argentina por Ley 26.694 y ratificado el 13 de enero de 2014) y su Recomendación 197. Estos instrumentos, requieren de una mirada transversal u horizontal con el Convenio 155 OIT, su Protocolo 2002 y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), dado que resultan complementarios y reflejan una estructura coherente<sup>22</sup>.

Los artículos 1 y 2 del Convenio 155 OIT disponen que el mismo se aplica a “todas las ramas de la actividad económica” y que cada estado puede “previa consulta... con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas” prever excluir la aplicación del convenio en forma total o parcial respecto a algunas de tales ramas o a categorías de trabajadores.

Ambos artículos son armónicos con la aplicación del Convenio 187.

El artículo 2° del Convenio 187 OIT, establece:

- 1) ... promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.
- 2)... adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.
- 3)... examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Convenio 187, en su artículo 3°, dispone:

- 1)... promover un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la elaboración de una política nacional.

---

<sup>22</sup> San Juan, Claudio, “Participación de los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina. Una actualización. Claudio San Juan”, 2019, <https://www.relatsargentina.com/saludyseguridadeneltrabajo.html>.



2)... promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

3)... promover, de acuerdo con las condiciones y práctica nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación.

Argentina aprobó su “Política Nacional de Salud y Seguridad de los Trabajadores y del Medio Ambiente de Trabajo” en el seno del Comité Consultivo Permanente de la LRT, con fecha 21 de noviembre de 2012 (SRT, 2012). Según se prescribe en la página web de la SRT, dicha Política, que fue elaborada por el Instituto de Estudios Estratégicos y Estadísticas de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y aprobada por el Comité Consultivo Permanente (CCP) en fecha 21 del mes de noviembre de 2012, parte de los lineamientos de la “Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011-2015” para quedar formalizada en los términos de los Convenios 155 y 187 de OIT<sup>23</sup>.

En el artículo 3, inc. 3 del Convenio 187, se plantea un nuevo paradigma en prevención para la Argentina, no prevista en la legislación vigente:

“Al elaborar su política nacional, todo Miembro deberá promover, de acuerdo con las condiciones y práctica nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación”.

El artículo 4 del Convenio 187 requiere, tres componentes mínimos:

1. Establecer, mantener y desarrollar de forma progresiva, y reexaminar periódicamente, un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Incluir, entre otras cosas, instrumentos normativos, organismos que garanticen la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de

---

<sup>23</sup> [https://www.srt.gob.ar/index.php/politica\\_nacional-de-salud-y-seguridad-de-los-trabajadores-y-del-medio-ambiente-de-trabajo/](https://www.srt.gob.ar/index.php/politica_nacional-de-salud-y-seguridad-de-los-trabajadores-y-del-medio-ambiente-de-trabajo/)

inspección, y cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.

3. Disponer de infraestructura y medidas para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo.

A fin de cumplimentar con lo previsto en el art. 4 del presente Convenio, en la Argentina, a nivel interno, debería llevarse a cabo:

- El enriquecimiento de los convenios colectivos, incorporando las cláusulas de salud y seguridad en el trabajo que superen el piso de la legislación vigente.
- El fortalecimiento de la autoridad y organismo central (nacional y federal) y de las autoridades y organismos locales responsables de la salud y seguridad en el trabajo;
- La constitución de comités mixtos y la designación de delegados de prevención para promover en el ámbito del establecimiento la participación activa de los trabajadores, y la discusión y cooperación entre las partes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.

El artículo 5 del convenio 187 prevé que todo Miembro deberá elaborar, aplicar, controlar y reexaminar periódicamente un programa nacional en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

El Convenio 155 de la OIT y el Protocolo del año 2002 “Relativo a la seguridad y salud de los trabajadores” fueron aprobados en Argentina con carácter de norma supralegal por el Congreso de la Nación mediante la ley 26.693.

En el artículo 1 del Protocolo define enfermedad profesional del siguiente modo: “...el término enfermedad profesional designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral”.

En el artículo 3, inciso c) del Convenio, establece la expresión “lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador”.

En el artículo 3, inciso e) del Convenio, consagra el término “salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de

enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo”.

Con lo cual, el restrictivo sistema de enfermedades profesionales vigentes (arts. 6, inc. 2 LRT, Dec. 658/96, Dec. 49/2014), aspecto que analizaremos más adelante, colisiona con la amplitud de tutela consagrada en las normas descriptas, deviniendo inconstitucional.

El artículo 4 del Convenio 155 OIT establece:

1)... consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

2) Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

En el artículo 6, se establece que la formulación de la política (...) debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales.

Asimismo, en el artículo 13 se establece que “...deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud”.

En su artículo 14 afirma que se deberán tomar medidas “a fin de promover... la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores”.

En su artículo 15 se ratifica que, para "...asegurar la coherencia de la política ... todo Miembro deberá tomar, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando sea apropiado, con otros organismos, disposiciones conformes a las condiciones y a la práctica nacionales a fin de lograr la necesaria coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos encargados de dar efecto a las partes II y III del presente Convenio..."

En lo que hace **a nivel empresa**, también existen diversas disposiciones de central importancia.

Entre otras, se establece que dos o más empresas que desarrollen en simultáneo actividades en un mismo lugar de trabajo colaborarán en aplicar las medidas previstas en el Convenio (artículo 17).

Los empleadores deberán prever medidas frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios de primeros auxilios (artículo 18).

En el artículo 19 se establece que deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales:

- (a) los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;
- (b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- (c) los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;
- (d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- (e) los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa;

(f) el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

En su artículo 20, se prescribe que la cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten.

Y el artículo 21, sostiene que las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.

Por otra parte, se destaca el flamante C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado en Ginebra, en la 108ª reunión CIT el 21 junio 2019, aún no ratificado por nuestro país.

En su Preámbulo reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; asimismo, que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

Asevera en su artículo 1 que “la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

En su artículo 9 establece que “todo miembro deberá adoptar una legislación que tenga en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo”.

Asimismo, en su artículo 12 sostiene que “las disposiciones del Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas

aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario”.

En la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, se reconoce el "derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo", la "salvaguardia de la función de reproducción" (artículo 11. 1.f), y la obligación del Estado de prestar "protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado pueden resultar perjudiciales para ella" (inc. 2.d).

La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR de 1998, con carácter suprallegal, en su artículo 17 establece: “Todo trabajador tiene el derecho a ejercer sus actividades en un ambiente de trabajo sano y seguro, que preserve su salud física y mental y estimule su desarrollo y desempeño profesional. Los Estados Partes se comprometen a formular, aplicar y actualizar, en forma permanente y en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, políticas y programas en materia de salud y seguridad de los trabajadores y del medio ambiente del trabajo, con el fin de prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, promoviendo condiciones ambientales propicias para el desarrollo de las actividades de los trabajadores”.

En 2015, mediante la Declaración Sociolaboral del Mercosur, la misma ha sido sustancialmente enriquecida en este aspecto, de acuerdo a su artículo 25. Consagra, entre otros, el deber de implementar un sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo que garantice la mejora continua y las condiciones del medio ambiente de trabajo, establecer mecanismos de notificación obligatoria de los accidentes y enfermedades del trabajo a fin de realizar estadísticas, participación efectiva de los trabajadores en el ámbito de la empresa a fin de prevenir los riesgos, fortalecer los servicios de inspección en el trabajo, etc.

En síntesis, el enriquecimiento en materia de fuentes operado por la reforma del año 1994 y el reconocimiento del carácter auto aplicativo de las normas internacionales de derechos humanos generan una vasta ampliación de las fuentes de aplicación e interpretación normativa previstas en el art. 1, 9 y 11 L.C.T. y en el

art. 14 bis CN, cuestión que también se consagra en los arts. 1º y 2º del Código Civil y Comercial.

De esta manera, muchas de las restricciones vigentes en la normativa especial y de las omisiones existentes a nivel infraconstitucional en materia de prevención, salud y seguridad, deben analizarse a la luz del bloque federal de constitucionalidad, haciendo prevalecer una amplia protección del derecho fundamental a la integridad psicofísica de las y los trabajadores.

### **b) La prevención del daño y la legislación vigente.**

En el sistema de producción capitalista, la explotación del trabajo asalariado se vive cobrando víctimas. Algunas personas le llaman “el impuesto de sangre” por trabajar. Y sucedida una afección en la integridad psicofísica, la pérdida de una parte del cuerpo, o peor aún, de la vida humana, ello no admite cabal resarcimiento, tan solo una indemnización sustitutiva.

Por eso la importancia de la existencia de normas de orden público y herramientas idóneas que propicien la evitación del daño, la eliminación del riesgo, la prevención.

El “derecho a la prevención” se deriva de manera implícita del “deber general de no dañar” del art. 19 CN, que según lo interpreta nuestro Máximo Tribunal en sentido contrario, prohíbe las acciones que perjudican a terceros. También se desprende de los arts. 41, 42 y 43 de la misma Carta Fundamental, que expresamente prevén el derecho de la población a gozar de un ambiente sano, la tutela de los consumidores y usuarios de bienes y servicios<sup>24</sup>.

El art. 14 bis CN otorga rango constitucional al derecho a la salud y seguridad de las personas que trabajan. Establece que *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados...”*. Asimismo, este derecho fundamental encuentra pleno reconocimiento en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y sociales que tienen jerarquía constitucional y supralegal (artículo 75 inc. 22 CN), lo cual fuera analizado en el capítulo anterior.

---

<sup>24</sup> Gnecco Lorenzo P. Acción preventiva de la responsabilidad civil en el derecho laboral, 1ra. Ed. CABA, p.4, La Ley, 2018.

Previamente, en la Constitución Nacional de 1949 (Capítulo III, Derechos del trabajador, de la familia, de la ancianidad y de la educación y la cultura, artículo 37, punto 5°), la salud y seguridad del trabajador fue reconocida como un derecho de vital importancia: *“Derecho a la preservación de la salud - El cuidado de la salud física y moral de los individuos debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad, a la que corresponde velar para que el régimen de trabajo reúna requisitos adecuados de higiene y seguridad, no exceda las posibilidades normales del esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de recuperación por el reposo”*.

Existen normas fundacionales en materia de salud y seguridad en el trabajo, las cuales aún se encuentran vigentes. Podemos mencionar las siguientes:

- Ley 11.317 de Trabajo de Mujeres y Menores de 18 años. Ocupaciones prohibidas, artículos 10 y 11. (B.O. 19/11/1924)
- Ley 11.544 de Jornada de Trabajo. Artículo 2. (B.O. 17/09/1929)
- Ley 12.205 de la Silla. Establece que todo local de trabajo, deberá estar provisto de asientos con respaldo. (BO 05/10/1935)
- Ley 12.713 sobre Trabajo a Domicilio. Artículo 9°; Condiciones de higiene y seguridad de los locales y talleres. (BO 15/11/1941).
- Decretos Reglamentarios de la Ley 11. 544: Decreto sin número de fecha 11 de marzo de 1930, Decreto 562/30 y Decreto 16.115/33 (B.O. 02/04/1930, 03/01/1931 y 28/01/1933).
- Decreto 85.474/36: Reglamentación de la Ley 12.205 de la Silla. (B.O. 10/07/1936)
- Decreto 118.755/42: Reglamentario de la Ley 12.713 sobre Trabajo a Domicilio.
- Capítulo IX: De las medidas de higiene y seguridad (B.O. 11/05/1942)

Desde principios de siglo XX se sucedieron distintos proyectos para elaborar una ley general en materia de seguridad e higiene laboral, como son: Proyecto de Ley Nacional del Trabajo, 1904 (Título XI Condiciones de Higiene y Seguridad en la Ejecución del Trabajo); Proyecto de Ley de Higiene y Seguridad en las Fábricas y Talleres enviado por el presidente Victorino de la Plaza (mensaje del 10 de setiembre de 1914); Proyecto de Código del Trabajo enviado por el presidente Hipólito Irigoyen (mensaje del 6 de junio de 1921, títulos XIV y XV sobre higiene y seguridad en el trabajo); Proyecto de Código Nacional del Trabajo, 1933 (Libro



Segundo: Higiene y Seguridad del Trabajo); Proyecto de Ley de condiciones de higiene y seguridad de las tareas y de los lugares de trabajo, enviado por el presidente Arturo Illia (mensaje del 26 de agosto de 1964); y el anteproyecto de “Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo” (elaborado en 1995 en el marco del Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social)<sup>25</sup>.

Finalmente, en el año 1972, se dictó el decreto ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo (B.O. 28/04/1972), norma que continúa siendo el principal instrumento nacional en materia de seguridad y salud laboral, reglamentándose recién en el año 1979, mediante el decreto 351/79 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, que deroga el decreto 4160/73. (B.O. 22/5/1979).

Esta norma instituyó una regulación de amplio alcance con especificidad y clara finalidad de prevención<sup>26</sup>. En su artículo 4 se estableció que la higiene y seguridad laboral comprendería las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto: i) proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores, ii) prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos, iii) estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades de origen laboral.

En su artículo 5 se instituyeron principios básicos y métodos de ejecución, tales como la creación de servicios de higiene y seguridad en el trabajo; la adopción de medidas concretas para proteger la salud y la vida del trabajador en el ámbito de sus ocupaciones, particularmente en lo atinente a servicios prestados en tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuros y/o desarrolladas en lugares o ambientes insalubres; así también se prescribió la determinación de condiciones mínimas de higiene y seguridad para obtener autorización para el funcionamiento de empresas o establecimientos, la investigación de los factores determinantes de los accidentes y enfermedades, la adopción de los medios científicos y técnicos adecuados y actualizados que hagan a los objetivos de la ley, la participación en los programas de higiene y seguridad de las instituciones especializadas, así como de las asociaciones profesionales y

---

<sup>25</sup> San Juan, Claudio, “Hacia un fondo documental sobre la institucionalidad de la Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina”, 2019, <https://www.relatsargentina.com/saludyseguridadeneltrabajo.html>.

<sup>26</sup> Gnecco Lorenzo P. Acción preventiva de la responsabilidad civil en el derecho laboral, 1ra. Ed. CABA, p. 89, La Ley, 2018.

de trabajadores, la observancia de las recomendaciones internacionales – en cuanto se adaptan a las características del país - , la difusión y publicidad de las recomendaciones y técnicas de prevención, la realización de exámenes médicos pre ocupacionales y periódicos.

Se establecieron directivas relativas a condiciones de higiene de los ambientes de labor y también de seguridad; impuso obligaciones específicas a los empleadores para adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de higiene y seguridad para la protección de la vida e integridad de los trabajadores, y con particularidad en determinadas actividades (artículo 8), exámenes médicos, estado de conservación adecuado, utilización y funcionamiento de maquinarias, instalaciones, útiles de trabajo; obligación de instalar equipos necesarios para la renovación del aire, eliminación de gases, vapores y demás impurezas; estado de conservación adecuado, uso y funcionamiento de instalaciones eléctricas, sanitarias, servicios de agua potable; evitar acumulación de desechos y residuos que entrañen riesgo para la salud, limpieza y desinfecciones; eliminación, aislamiento o reducción de ruidos, vibraciones perjudiciales para la salud; instalaciones para incendio o cualquier otro siniestro, depósito adecuado y seguro de sustancias peligrosas, contar con medios de primeros auxilios; colocación de avisos o carteles sobre medidas de higiene y seguridad o advirtiendo la peligrosidad de maquinarias e instalaciones; promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, especialmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas (artículo 9°).

Según el artículo 10 también se establecieron obligaciones en cabeza de los trabajadores: a) cumplir con las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo; b) someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos y cumplir con las prescripciones e indicaciones que a tal efecto se le formulen; c) cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad y observar sus prescripciones; d) colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dictaren durante las horas de labor.

Esta norma continúa siendo el principal instrumento legal en materia de salud y seguridad laboral. Asimismo, existen múltiples reglamentaciones específicas (decreto 911/1996 para la industria de la construcción, decreto 249/2007 de la actividad minera, etc.) En muchos casos, las regulaciones se encuentran desactualizadas frente a los cambios en los procesos productivos y las transformaciones de la vida social.

En el año 1995 se sanciona la **Ley de Riesgos del Trabajo 24.557**. En su artículo 1º estableció como objetivos de la Ley, “la prevención de los riesgos del trabajo” y en el Capítulo II, titulado “De la Prevención de los Riesgos Del Trabajo. Obligaciones de las Partes” consagró obligaciones de los empleadores y de las aseguradoras<sup>27</sup>. No obstante y pese a los objetivos manifiestos declamados, frente al incumplimiento patronal, la única sanción establecida en la norma es una multa<sup>28</sup>. El sistema instaurado implicó un profundo retroceso en materia de salud y seguridad laboral.

Las principales funciones en materia de control fueron delegadas a las **aseguradoras de riesgos del trabajo**<sup>29</sup>, quienes por su objeto comercial e interés económico en la captación de clientes y ampliación del mercado financiero, no cumplieron ni cumplirán con el rol asignado, toda vez que se les encomendó controlar justamente a sus propios asegurados<sup>30</sup>.

Mediante esta norma, se crea la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Según la norma, la SRT absorberá las funciones y

---

<sup>27</sup> Art. 4 LRT: “1. Los empleadores y los trabajadores comprendidos en el ámbito de la LRT, así como las ART están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo. A tal fin y sin perjuicio de otras actuaciones establecidas legalmente, dichas partes deberán asumir compromisos concretos de cumplir con las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo. Estos compromisos podrán adoptarse en forma unilateral, formar parte de la negociación colectiva, o incluirse dentro del contrato entre la ART y el empleador...”

<sup>28</sup> Art. 5 LRT: “1. Si el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se hubiere producido como consecuencia de incumplimientos por parte del empleador de la normativa de higiene y seguridad en el trabajo, éste deberá pagar al Fondo de Garantía, instituido por el artículo 33 de la presente ley, una suma de dinero cuya cuantía se graduará en función de la gravedad del incumplimiento y cuyo tope máximo será de treinta mil pesos (\$ 30.000). 2. La SRT es el órgano encargado de constatar y determinar la gravedad de los incumplimientos, fijar el monto del recargo y gestionar el pago de la cantidad resultante”.

<sup>29</sup> Las obligaciones de las ART surgen de los artículos 4.1; 4.2; 31.1.a. de la LRT y del decreto 170/96.

<sup>30</sup> En ese sentido, a partir del fallo “Torrillo”, nuestro Máximo Tribunal, como asimismo gran parte de la jurisprudencia nacional y provincial, ha reconocido la responsabilidad civil de las ART, por la omisión de cumplir con sus obligaciones en materia de seguridad e higiene previstas en la LRT, con fundamento en el entonces art. 1074 del Código Civil.

atribuciones que actualmente desempeña la Dirección Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (art. 35 Ley 24.557).

Y tendrá las siguientes funciones, de acuerdo al **art. 36 de la ley 24.557**: a) Controlar el cumplimiento de las norma de higiene y seguridad en el trabajo pudiendo dictar las disposiciones complementarias que resulten de delegaciones de esta ley o de lo Decretos reglamentarios; b) Supervisar y fiscalizar el funcionamiento de las ART; c) Imponer las sanciones previstas en esta ley; d) Requerir la información necesaria para cumplimiento de sus competencias, pudiendo petitionar órdenes de allanamiento y el auxilio de la fuerza pública; e) Dictar su reglamento interno, administrar su patrimonio, gestionar el Fondo de Garantía, determinar su estructura organizativa y su régimen interno de gestión de recursos humanos; f) Mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales en el cual se registrarán los datos identificatorios del damnificado y su empresa, época del infortunio, prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas y además, deberá elaborar los índices de siniestralidad; g) Supervisar y fiscalizar a las empresas autoaseguradas y el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad del trabajo en ellas. 2. La Superintendencia de Seguros de la Nación tendrá las funciones que le confieren esta ley, la ley 20.091, y sus reglamentos.

En el marco de las facultades jurígenas otorgadas, ha efectuado una vasta producción normativa respecto a diversas regulaciones específicas en materia de riesgos. Como ejemplo, podemos mencionar<sup>31</sup>:

Res. 239/1996 SRT: Apruébanse los requisitos para las constancias de las visitas a los establecimientos que realicen las ARTs, de acuerdo al Decreto 170/96. (B.O. 08/01/1997)

Res. 311/2003 SRT: Apruébase el Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo para el Sector de Televisión por Cable. (B.O. 07/07/2003)

Res. 592/2004 SRT: Apruébase el Reglamento para la Ejecución de Trabajos con Tensión en Instalaciones Eléctricas Mayores a Un Kilovolt. Establécese que los empleadores deberán poner a disposición de las comisiones de higiene y seguridad los Planes de Capacitación para la habilitación de los trabajadores que lleven a cabo las tareas mencionadas. (B.O. 06/07/2004)

---

<sup>31</sup> <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/normativa>.

Res. 953/2010 SRT: Criterios de seguridad respecto de las tareas ejecutadas en espacios confinados. (B.O. 15/07/2010)

Res. 1068/2010 SRT: Apruébase el Programa de Regularización de las Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo en Organismos Públicos. (B.O. 28/7/2010)

Res. 65/2011 SRT: Modificación de la Res. 558/09 en relación con el procedimiento de prevención y tratamiento del estrés post traumático suscitado a raíz de determinados accidentes. (B.O. 15/2/2011)

Res. 1552/2012 SRT: Procedimiento para determinar la cobertura y prestaciones de la Leyes Nros. 19.587 y 24.557 a los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo. (B.O. 14/11/2012)

Res. 770/2013 SRT: Créase el Programa Nacional de Prevención por Rama de Actividad. (B.O. 06/05/2013)

Res. 3068/2014 SRT: Adóptase el “Reglamento para la Ejecución de Trabajos con Tensión en Instalaciones Eléctricas con tensión menor o igual a un kilovoltio (1 kV)”, de acuerdo al documento N° 95.705 —edición 01 de junio de 2013— elaborado por el Comité de Estudios N° 53 de la Asociación Electrotécnica Argentina –AEA- (B.O. 20/11/2014)

Res. 3194/2014: Créanse la “Base Única de Establecimientos” y la “Base Única de Visitas” a fin de dar cumplimiento a lo establecido en las Res. SRT 1/05, 463/09 y 559/09.

Créase la “Base Única de Denuncias”, conforme lo establecido en las Res. SRT 552/01, 1/05, 463/09 y 559/09.

Créase la “Base Única de Avisos de Obra”, conforme lo establecido en el art. 13 de la Res. SRT 552/01.

Especificaciones sobre los grupos “Construcción”, “Agro” y “Básico”. Obligación de informar de las ART (B.O. 05/12/2014).

Res. 3326/2014 SRT: Créase el “Registro Nacional de Accidentes Laborales” (R.E.N.A.L.). Apruébanse procedimientos. Deróganse la Res. SRT 1604/2007 y la Instrucción SRT 1/2010. Establécese la entrada en vigencia de la presente resolución a partir del 1 de enero del 2015. (B.O. 11/12/2014)

Res. 887/2015 SRT: Créase el “Acta Digital Única” a utilizar en la ejecución de inspecciones del cumplimiento de las normas de Prevención de los Riesgos del

Trabajo en el marco de las Leyes Nros. 14.329, 19.587, 24.557, 25.212, 25.877, 26.773. (B.O. 27/04/2015)

Res. 960/2015 SRT: Establécense condiciones de seguridad para la operación de Vehículos Autoelevadores. (B.O. 07/05/2015)

Res. 1934/2015 SRT: Créase el “Programa Nacional de Trabajadores Saludables”. (B.O. 03/08/2015)

Res. 883/2017 SRT: Créase el Observatorio Argentino de Salud y Seguridad en el Trabajo - Observatorio SRT- (B.O. 14/09/2017)

Res. 19/2018 SRT: Adhiérase a la Campaña Global Visión Zero que tiene como objetivo mejorar la seguridad, la salud y el bienestar laboral y las condiciones generales de trabajo. (B.O. 06/03/2018).

Res. 84/2012 SRT: Protocolo para la Medición de la Iluminación en el Ambiente Laboral. (B.O. 30/01/2012)

Res. 85/2012 SRT: Protocolo para la Medición del nivel de Ruido en el Ambiente Laboral. (B.O. 30/01/2012)

Res. 861/15 SRT: Protocolo para Medición de Contaminantes Químicos en el Aire de un Ambiente de Trabajo. (B.O. 23/04/2015) y Res. 739/2017 SRT: Rectificación de datos contenidos en el protocolo (B.O. 17/07/2017).

Res. 886/15 SRT: Protocolo de Ergonomía. (B.O. 24/04/2015)

Res. 900/15 SRT: Protocolo para la Medición del valor de puesta a tierra y la verificación de la continuidad de las masas en el Ambiente Laboral. (B.O. 28/04/2015)

Res. 3345/15 SRT: Establécense límites máximos para las tareas de traslado de objetos pesados, y para las tareas de empuje o tracción de objetos pesados. Definiciones. (B.O. 29/09/2015), entre otras.

En el ámbito de la construcción, tenemos el Decreto 911/1996, Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción. (B.O. 14/08/1996) y las siguientes resoluciones:

Res. 231/1996 SRT: Reglamentación del Decreto 911/1996. (B.O. 27/11/1996)

Res. 51/1997 SRT: Establécense que los empleadores deberán comunicar la fecha de inicio de todo tipo de obra y confeccionar el Programa de Seguridad para cada obra que inicien. (B.O. 21/07/1997)

Res. 35/1998 SRT: Establécese un mecanismo para la coordinación en la redacción de los Programas de Seguridad, su verificación y recomendación de medidas correctivas en las obras de construcción, a los efectos de cumplimentar los arts. 2 y 3 de la Res. 51/1997. (B.O. 06/04/1998), etc.

Asimismo, en Servicios de Salud y Seguridad en el trabajo, dictó las siguientes normas:

Res. 313/1983 MT: Dispónese la Habilitación de Técnicos en la Especialidad para el ejercicio del cargo a que se refiere el Art. 35° del Anexo I del Decreto 351/79. (B.O. 11/05/1983)

Res. 483/1989 MTSS: Aclárase la expresión "Graduados Universitarios". Derógase la Res. 1006/79 MT. (B.O. 27/6/1989)

Decreto 1338/1996: Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Trabajadores equivalentes. Deróganse los Títulos II y VIII del Decreto 351/79. (B.O. 28/11/1996). Art. 11 modificado por art. 24 del Decreto 491/1997. (B.O. 04/06/1997)

Res. 201/2001 SRT: Establécese que los profesionales inscriptos en el Registro Nacional de Graduados Universitarios en Higiene y Seguridad y los Técnicos en Higiene y Seguridad necesitarán contar con el número de registro oportunamente obtenido más la certificación de su especialidad emitida por los Consejos y/o Colegios Profesionales de Ley de la jurisdicción que corresponda. Deróganse los arts. 2, 3, 4 y 5 y el Anexo I de la Res. 29/98. (B.O. 20/04/2001)

Res. 693/2004 SRT: Adóptase el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional, aprobado por la Junta Directiva de la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (ICOH). (B.O. 09/08/2004)

Res. 1830/2005 SRT: Sustitúyese el Art. 16 del Decreto 911/96 en relación con los graduados universitarios habilitados para dirigir las prestaciones de Higiene y Seguridad en la industria de la construcción. (B.O. 26/09/2005)

Res. 905/2015 SRT: Establécense las funciones que deberán desarrollar los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo y de Medicina del Trabajo en cumplimiento con el Decreto 1338/96. Créase el "Registro Digital Único de Legajos de Salud". (B.O. 04/05/2015), entre otras.

Sin perjuicio de la profusa cantidad de normas dictadas, la ausencia de instrumentos estatales eficaces para el control y sanción de las infracciones, y la falta de decisión política para hacerlo, llevaron a que muchas de estas normas sean incumplidas sin consecuencias para los empleadores. Asimismo, la falta de movilización del movimiento obrero al respecto y que los sindicatos no prioricen la protección de la integridad psicofísica, como una de sus principales reivindicaciones.

El art. 37 de la LRT 24.557, establece cómo se financiará el funcionamiento de ese órgano estatal, instituyendo que: *“los gastos de los entes de supervisión y control serán financiados por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, los empleadores autoasegurados públicos provinciales y los empleadores autoasegurados, conforme aquellos entes lo determinen...”*

Este aspecto constituye una cuestión medular en lo que hace a su funcionamiento, adoleciendo de la falta de independencia necesaria para poder inspeccionar y sancionar a los sujetos obligados del sistema.

**En lo que hace al esquema original previsto en la ley 24.557, las leyes 26.773 y 27.348 nada modifican al respecto.**

Mantienen la delegación de funciones estatales en las ART, lo cual ha demostrado ser un rotundo fracaso en lo que hace al cuidado de la salud de los trabajadores. No reconocen la existencia de comités mixtos de salud y seguridad en los establecimientos, ni delegados de prevención, ni ninguna instancia de participación colectiva que genere las condiciones para avanzar realmente en la evitación de los infortunios laborales. Y tampoco amplía las facultades de control e inspección de la autoridad estatal.

Nuevamente el objetivo tan declamado de la “prevención”, se pospuso sin fecha cierta. En el art. 19 de la ley 27.348 se afirma que la Superintendencia de Riesgos del Trabajo deberá remitir al Comité Consultivo Permanente dentro del plazo de tres (3) meses a partir de la vigencia de la ley, un anteproyecto de ley de protección y prevención laboral destinado a garantizar que las condiciones y medio ambiente de trabajo resulten acordes con las mejores prácticas y la normativa internacional en la materia de su incumbencia y que permita que esos principios



generales sean ajustados en forma específica para cada actividad, a través de los convenios colectivos de trabajo<sup>32</sup>.

Se establece un deber de legislar a futuro, no obstante, omite reglamentarlo a efectos de su aplicación y efectividad. Tampoco reconoce un rol protagónico de las y los trabajadores en lo que hace a las cuestiones vinculadas a la salud laboral. Con lo cual, el sustrato material real que da origen a la litigiosidad continúa intacto<sup>33</sup>.

Luego de la ratificación de los Convenios 187 y 155 OIT y su protocolo 2002, en el año 2014, se han presentado diversos proyectos y anteproyectos legislativos en materia de prevención de riesgos del trabajo, que propician una mayor participación de las y los trabajadores, y adecuar la legislación a los estándares internacionales, no habiendo prosperado ninguno de ellos:

Proyecto de ley "Prevención de riesgos derivados del trabajo. Régimen. Derogación de la ley 24557" del diputado Wiski y otros, que se tramitó bajo expte. 1916-D-2017; Proyecto de ley "Comités de Control Obrero de la Seguridad, Salud e Higiene Laboral", del diputado Pitrola, sesiones extraordinarias 2016 Orden del Día N° 1269; Proyecto de ley "Prevención de los riesgos laborales y reparación de daños e incapacidades derivados de accidentes de trabajo y enfermedades laborales", del diputado De Gennaro y otros, que tramitó por expte. 6462-D-2012; Anteproyecto de ley "Protección y Prevención Laboral", lineamientos presentados por la SRT ante el Comité Consultivo Permanente de la Ley 24.557, el 24 de mayo de 2017; Proyecto de ley "Promoción de la salud de los/as trabajadores/as" de la

---

<sup>32</sup> El 14/5/2018 se anunció la presentación de un Anteproyecto de Ley de Protección y Prevención Laboral, elaborado por la SRT y consensuado en el marco un Comité integrado por representantes del Ministerio de Trabajo, las Centrales Empresarias y la CGT, con la participación adicional de la UART. <https://www.srt.gob.ar/index.php/2018/05/14/acuerdo-tripartito-para-aumentar-medidas-de-prevencion-y-seguridad-en-la-construccion/> No se reconoce la participación activa de los trabajadores en el establecimiento laboral - a través de comités mixtos u otras instancias paritarias - a fin de ser protagonistas en las acciones vinculadas a la salud laboral y protección de las condiciones y medio ambiente de trabajo. <https://www.srt.gob.ar/index.php/2018/05/14/acuerdo-tripartito-para-aumentar-medidas-de-prevencion-y-seguridad-en-la-construccion/>

<sup>33</sup> Gastón Valente, a partir de un análisis de los datos brindados por la propia SRT en el "Informe Anual sobre Accidentabilidad Laboral 2017", da cuenta de la regresividad sufrida en materia de accidentes y enfermedades profesionales. Constata que si bien disminuyó la cantidad de siniestros denunciados, creció el "subregistro" y las muertes obreras en ese período. Valente, Gastón, "Aumentan las muertes y el ocultamiento. Informe anual sobre accidentabilidad laboral 2017 (Publicado por la SRT 4/10/2018)", <http://www.ladefensa.com.ar/aumentan-las-muertes-y-el-ocultamiento.-por-gaston-valente.html>.

senadora Mónica Macha, presentado el 31 de agosto de 2019 ante la Legislatura de la Provincia de Buenos Aires<sup>34</sup>.

### **c) Instituciones públicas en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo.**

Haciendo un breve resumen, podemos enumerar las siguientes instituciones estatales que han tenido competencia asignada en materia de salud y seguridad<sup>35</sup>:

- Departamento Nacional de Higiene, Ley orgánica N° 2829 (1891). En octubre 1943 pasa a formar la Dirección Nacional de Salud Pública y Asistencia Social.
- Departamento Nacional del Trabajo, Decreto sin número del 14 de marzo de 1907. En 1912 se dictó la Ley N° 8.999 que dispone su reorganización.
- Secretaría de Trabajo y Previsión, Decreto-Ley N° 15.074/43 de 27 noviembre (quedan incorporados el Departamento Nacional del Trabajo, Secciones de Higiene Industrial y otros).
- Decreto N° 6891/49: Sustituye la denominación "Dirección General de Contralor y Policía Sanitaria del Trabajo", empleada en el Decreto N° 12.333/47, por la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo. Amplía las funciones asignadas por los Decretos números 12.333/47; 21.288/47 y 29.757/47, asignándose a la Dirección General categoría de centro científico superior en materia de higiene y seguridad del trabajo.
- Desde 1955 hasta 1972 desciende de jerarquía a "Departamento de Higiene y Seguridad del Trabajo" dependiente de la Dirección General de Inspección del Trabajo, Higiene y Seguridad (ver estructura orgánica de la Secretaría de Trabajo aprobada por Decreto 5373/1968, publicado el 11-12-1968).
- Por Decreto 2873/1964, publicado el 30-04-1964, se designa una comisión para realizar estudios destinados a coordinar y realizar las atribuciones previstas por la Ley 14.439 de Ministerios para proteger la salud de los trabajadores.
- El Decreto 840/1972 crea la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (DNHST).
- Res. 1027/88 MT estructura orgánica de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

---

<sup>34</sup> San Juan, Claudio, "Hacia un fondo documental sobre la institucionalidad de la Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina", 2019, <https://www.relatsargentina.com/saludyseguridadeneltrabajo.html>.

<sup>35</sup> Op. cit. San Juan "Hacia un fondo..."

- Por Decreto 688/91 pasa a denominarse “Dirección Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo” (DNSST).
- La Decisión Administrativa 23/95 de la Jefatura de Gabinete de Ministros (setiembre 1995) aprueba la responsabilidad primaria y acciones de la DNSST.
- Como lo mencioné anteriormente, el artículo 35 de la Ley 24.557 sobre Riesgos del Trabajo (octubre 1995) crea la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT), como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. La SRT absorberá las funciones y atribuciones que actualmente desempeña la Dirección Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo”.
- Mediante la Resolución SRT 3.117 de fecha 21/11/2014 se aprobó la actual estructura orgánica funcional del Organismo. Según lo establecido, la misión fundamental de la Gerencia Prevención es: “Entender en la instrumentación de disposiciones y acciones dirigidas a la prevención de accidentes y enfermedades laborales y en la fiscalización y optimización del cumplimiento de las normas de Salud y Seguridad por parte de las A.R.T./E.A. y en el nivel que corresponda a los empleadores públicos y privados”.
- A través de la Resolución S.R.T. 158 del 28/1/2010 se aprobó el Manual de procedimiento básico para la ejecución de inspecciones del cumplimiento de las normas de prevención de los riesgos del trabajo.

En mayo 2006 las autoridades de la SRT comunicaron mediante Nota 91 a las autoridades administrativas del Trabajo Provinciales y de la Ciudad de Buenos Aires acerca de la vigencia de la Disposición 79/87 de la ex DNHST (Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo) modificada por su similar 40/88, por la cual se dispone el procedimiento para las inspecciones en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Dicha nota destaca que el procedimiento citado se dirige tanto a requerir “la presencia de representantes de la empresa, de la Comisión Interna Sindical y de los representantes obreros de la Comisión de Higiene y Seguridad, cuando esta última existiera”, como también a cumplir con los preceptos del Convenios OIT 81 y 129 relativos a la Inspección del Trabajo (aprobados por Argentina mediante Leyes 14.329 y 22.609).

En ese marco, “la necesidad de aunar esfuerzos entre las distintas jurisdicciones para potenciar las acciones que se realicen desde el Estado tanto nacional como provincial, esta Superintendencia de Riesgos del Trabajo que absorbe las funciones de la ex Dirección Nacional de de Salud y Seguridad en el Trabajo (antes DNSST), estima necesario que el personal de las Administraciones Provinciales del Trabajo que cumpla en forma permanente tareas vinculadas a la fiscalización y control en materia de salud y seguridad en el trabajo, ejerza las atribuciones conferidas por estos instrumentos en particular el punto 1 apartado c iii) del Artículo 12 del C 81 OIT que reza: “Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados ... para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales”<sup>36</sup>.

La realidad demuestra que más allá de los objetivos proclamados en materia de prevención, la SRT no ha cumplido con el rol asignado. En general ha avalado las decisiones de las aseguradoras de riesgos del trabajo, la inspección ha sido deficiente y no ha implicado sanciones significativas, existiendo una notable ausencia de políticas públicas en materia de salud y seguridad laboral que tiendan a la eliminación, o eventual reducción, de los riesgos laborales.

Y a nivel local, el contralor en materia de seguridad y salud, y las inspecciones se han realizado en forma disímil, conforme la prioridad dada a esta política por los gobiernos provinciales.

En general, se trata de un tema que se omite en la agenda de las políticas públicas. Se lo termina naturalizando los riesgos para la salud y la pérdida de vidas humanas, cual si fuese un “costo” de la existencia del empleo.

Esta omisión se relaciona con la ausencia de una cultura sindical que le de centralidad a la lucha por las condiciones y medio ambiente de trabajo, quedando muchas veces relegada esta reivindicación detrás de lo salarial.

### **3) LA ACCIÓN COLECTIVA COMO EL INSTRUMENTO MÁS EFICAZ PARA LA EVITACIÓN DE LOS DAÑOS LABORALES.**

“¿No será la evidencia de las sublevaciones, de entrada, la del gesto mediante el que rechazamos cierto estado – injusto, intolerable – de las cosas que nos rodean, que nos oprimen? Pero, ¿qué es *rechazar*? No es

---

<sup>36</sup> Op. cit., San Juan, “La participación...” p. 57.

solo *dejar de hacer*. No es, fatalmente, acantonar el rechazo solo en el reino de la negación. Rechazar, gesto fundamental de las sublevaciones, consiste sobre todo en crear dialéctica: rehusando hacer lo que nos imponen abusivamente, no podemos (no tenemos que) conformarnos con eso, evidentemente. Uno no rechaza cierto estilo de vida limitándose a escoger no vivir. Así pues, en realidad la única forma de rechazar es decidir existir y *hacer otra cosa*. Allí donde algunos pretenden rehusar conformándose con el ‘preferiría no’, retirando o disminuyendo su fuerza, otros asumen el riesgo de exponer su rechazo incluso en el apoderamiento de *otro hacer*. Y cuando digo que se exponen, quiero decir que no tienen miedo – desde su posición subalterna, su lugar de ‘imponder’ – de ‘hacer algo’ en el espacio público a pesar de todo. Probablemente es lo que Walter Benjamin pretendía dar a entender mediante la expresión ‘organizar nuestro pesimismo’. *Rechazar es la potencia de hacer de otro modo*<sup>37</sup>.

Sin perjuicio de la insoslayable importancia de la normativa nacional e internacional vigente y aplicable en la materia, la acción colectiva constituye una herramienta fundamental para la evitación de los daños laborales.

Son las y los trabajadores, quienes están en contacto directo con el proceso productivo y conocen mejor que nadie a qué riesgos se exponen, aquellos que podrán ejercer la autotutela colectiva para preservar su integridad psicofísica.

Tal como sostiene Vogel, en el ámbito de la salud laboral, la acción colectiva ha precedido normalmente al conocimiento teórico. Este conocimiento se ha ido construyendo mediante una relación compleja entre las estrategias de lucha en materia de salud llevadas a cabo por las trabajadoras y los trabajadores. A veces ha supuesto un impulso decisivo para la lucha y a menudo se ha nutrido de ésta. Normalmente ha servido de puente entre la acción social efectuada por las trabajadoras y los trabajadores y las instituciones, principalmente el Estado. Tal mediación ha tomado distintas formas: desde la transmisión de necesidades hasta su ocultación, desde la legitimación de la lucha hasta la culpabilización de las víctimas<sup>38</sup>.

El rol del movimiento obrero organizado en lo que hace a la posibilidad de mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo, es sustancial.

---

<sup>37</sup> <https://baylos.blogspot.com/2019/04/tiempo-de-sublevaciones-tiempo-de.html>

<sup>38</sup> Laurent Vogel, “La salud de la mujer trabajadora en Europa. Desigualdades no reconocidas”, Edita: Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), Traducción: Paco Rodríguez y Sergio España, p. 33, Paralelo Edición, SA, Depósito legal: M-21128-2006.

La lucha por condiciones dignas y equitativas de labor, implica poner en cuestión el poder del empleador al interior del establecimiento, en la organización de la actividad productiva y del proceso de trabajo.

La mayor participación obrera a fin de mejorar la forma de trabajo, sobre la base del cuidado y la evitación de los daños en el cuerpo humano y bienes de las personas que trabajan, va a redundar en beneficio para ambas partes, ya que es la forma más eficaz de reducir la siniestralidad.

No obstante, acarrea indirectamente limitar la potestad del empleador de imponer su voluntad de manera unilateral. Ello implica, por ende, poner en juego la cuestión del poder, lo cual ocasiona resistencia del empresario.

Como sucedió en la historia del derecho social y como sucede por ejemplo, con la cuestión de género, se requiere la existencia de un movimiento social organizado, que sostenga la demanda de la protección de la integridad psicofísica a partir de la movilización popular y la acción colectiva, para que estas reivindicaciones se instalen en la agenda pública.

La acción colectiva es sin dudas la herramienta más eficaz para la prevención del daño.

Hay diferentes “modelos” en materia de salud laboral, en virtud de una concepción ideológica. Un modelo hegemónico que es llamado “modelo empresarial”, en donde el protagonismo reside en el empresario<sup>39</sup>. La salud, en definitiva, pasa a ser un tema de conocimiento de los técnicos, de los ingenieros laborales, ajeno a las personas que trabajan en la empresa. Se reduce a un servicio – “seguridad e higiene” – ajeno a los trabajadores, como cualquier otro. Tiene que ver básicamente con la evaluación de daños para reducir costos. La salud se concibe como “un costo” para el empresario. En este modelo hegemónico, el riesgo es visualizado como algo inevitable. Entonces, cuando se habla de riesgo, se habla siempre de cómo reducirlo o ampliarlo, pero no de cómo eliminarlo<sup>40</sup>.

También se tipifican las conductas irresponsables de la víctima. Lo primero que se visualiza ante el accidente es “qué hizo mal el trabajador”, en qué se

---

<sup>39</sup> Censi Luciana La lucha por las condiciones y medio ambiente de trabajo, en “Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Universidades acionales”, IEC, (2009).

<sup>40</sup> Censi Luciana y Lozano María Paula, “La ley 14.408 y los comité mixtos en la Provincia de Buenos Aires”, marzo 2016, <https://periodicoelroble.wordpress.com/2016/06/29/la-ley-14-408-y-los-comites-mixtos-en-la-provincia-de-buenos-aires/>.

equivocó. A veces la empresa se limita a reproducir slogans o frases en transparentes sobre “cómo ser responsable” o “cómo usar bien los elementos de protección”.

En ese punto, este modelo técnico que tiene un discurso centrado en la cultura de la prevención, del sistema de gestión, en la responsabilidad social de las empresas, en definitiva termina planteando que la seguridad “es una cuestión de todos”, socializando la responsabilidad y no tomando en cuenta el saber que tienen las y los trabajadores.

En cambio, hay un “modelo obrero”, contrahegemónico, que viene de las experiencias italianas de la década de 1960. Parte de rechazar la monetización de salud. El primer punto es que la salud no se intercambia por dinero. Para el modelo obrero, la salud laboral tiene que ser un punto fundamental de la negociación colectiva.

La negociación colectiva y el convenio colectivo de trabajo, constituyen herramientas formidables para mejorar los pisos alcanzados por la norma heterónoma. Asimismo, el ámbito por excelencia es la participación sindical y la introducción de cláusulas acordes a la actividad o sector en cuestión<sup>41</sup>.

Las y los trabajadores dejan de ser sujetos pasivos. Tienen un rol protagónico porque como están en contacto con el proceso de producción - ya sea productivo, de servicios o en las diferentes actividades- son quienes tienen el saber sobre los riesgos y daños a los cuales se enfrentan. Ese saber se pone en juego y constituye un aporte sustancial para poder solucionar o evitar los riesgos. Si se toma en cuenta ese conocimiento, seguramente se van a reducir realmente los accidentes y enfermedades laborales.

En ese sentido, la observación espontánea, la dimensión de la subjetividad, tiene un valor importante. Hay varios instrumentos que se pueden usar también, como el mapa de riesgos.

---

<sup>41</sup> Los resultados de la negociación colectiva en el periodo 2004 – 2015, en líneas generales son más que satisfactorios, pues habla de un interrumpido ámbito de diálogo, concertación y acuerdo alcanzados entre el sector trabajador y empleador, y el rol desempeñado desde el Estado, como garante del equilibrio entre las partes. Pero, a la hora de poner blanco sobre negro los contenidos de las cláusulas de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo en materia de salud y seguridad de los trabajadores, en tanto que la participación como derecho no resulta de cumplimiento obligatorio en el marco normativo vigente (Decreto-ley 19.587/72, Ley 24.557 y sus decretos reglamentarios), la conclusión es terminante: no hubo avances significativos. Op. cit. San Juan, “La participación...” p. 35.

El punto de partida para esta visión es que, en primer lugar, los accidentes y las enfermedades no son inevitables. No son fatalidades, sino que son consecuencias de decisiones. Son decisiones que tienen que ver con la manera en que se organiza la producción. En general, el trabajador o la trabajadora quedan afuera de esa decisión. Otra premisa es que esta organización capitalista del trabajo no es inmutable, sino que puede darse de distintas formas.

Es importante tomar en cuenta las condiciones y el medio ambiente del trabajo como un concepto que va más allá del espacio físico, del establecimiento.

En realidad, cuando hablamos de condiciones y medio ambiente de trabajo, nos referimos a las múltiples dimensiones que atraviesan la relación laboral: la vida social, el tiempo y a la jornada. Si se trabaja en horario diurno, si se trabaja en horario nocturno o si se presta servicios en turnos rotativos, incide directamente sobre la salud laboral. Ese factor genera riesgos que tal vez no se visualizan en lo inmediato, pero que a mediano plazo producen efectos nocivos en la salud.

Cómo se paga ese salario, si esa relación laboral está registrada o no lo está, por ejemplo. El importe del salario, si el mismo constituye un ingreso digno y si se ajusta a lo que establecen las normas legales y convencionales. Si trabajan mujeres y diversidades, y en qué puestos de trabajo. Si hay paridad de géneros. Si existe discriminación por razón de género o no.

La situación jurídica es otra dimensión fundamental, si la relación laboral está tercerizada o no. Eso también influye muchísimo en la siniestralidad.

La tercerización laboral – a través de sus diversas formas jurídicas, intermediación, interposición, subcontratación, utilización de empresas de servicios eventuales, etc. - está directamente relacionada con los riesgos en la integridad psicofísica. En los ámbitos tercerizados se constatan más accidentes de trabajo. Lo mismo que la precarización, existe una relación directa entre tercerización y muertes obreras en ocasión del trabajo.

Mediante la implementación de los Comités mixtos en salud y seguridad laboral, la elección de delegados de prevención o básicamente mediante el rol de las delegadas y los delegados de base en el establecimiento, se puede participar, opinar y exigir medidas concretas a fin de preservar la integridad psicofísica de los dependientes.



Corresponde tener presente que además de las funciones expresamente reconocidas a los delegados de base en el art. 43 de la ley 23.551, en materia de seguridad y salud, las siguientes normas les reconocen diversas funciones específicas:

1. cooperar con el empleador en la elaboración y puesta en práctica de los programas de prevención de riesgos laborales; (ej. art. 52 de la Res. N° 311/03 SRT);
2. acceder a la información sobre la política laboral del empleador y de sus programas en materia de prevención, salud y seguridad laboral, como así también de las recomendaciones que efectúe la ART (art. 213 Anexo I, decreto N° 351/79);
3. ser informado, antes de la puesta en práctica, de toda aquella innovación en materia de métodos de trabajo, herramientas y materias primas, en cuanto pueda tener incidencia en la salud y seguridad en el trabajo; (art. 213 Anexo I Decreto N° 351/79);
4. presenciar las inspecciones de la autoridad de aplicación y tomar conocimiento del acta; (disposición N° 79/87 DNHST);
5. fomentar su participación en los programas de salud y seguridad en el trabajo y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la prevención de riesgos laborales; (ej. art. 52 de la res. N° 311/03 SRT);
6. acceder a los distintos puestos y lugares de trabajo con el fin de conocer y analizar los riesgos existentes (art. 30 inc. g, decreto N° 170/96);
7. investigar las causas y circunstancias de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y proponer las medidas necesarias para evitar su repetición; (resoluciones SRT N° 1721/04 y N° 1392/05, Anexo, punto 5);
8. informar al empleador y a la ART sobre los incumplimientos a la Ley, sus reglamentos y de toda otra circunstancia que pueda poner en peligro la salud y seguridad laboral; (art. 31 punto 3.a Ley N° 24.557 y art. 31 decreto N° 170/96);
9. fomentar la adopción de códigos de buenas prácticas y normas de gestión de prevención, salud y seguridad en el trabajo (art. 30 inc. g) decreto N° 170/96)<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> San Juan, Claudio Aníbal, "Participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo en Argentina. Una actualización", p. 27, Buenos Aires, 2016, 120 pág., ISBN: en trámite, <http://claudiosanjuan.blogspot.com>, <https://drive.google.com/file/d/0ByV-EsYDdi-NzluVmRsRXcwaDA/view>

Los Comités Mixtos son una instancia paritaria, de funcionamiento permanente, en materia de salud y seguridad laboral. Es decir, una instancia que está conformada por miembros de la parte empleadora y miembros de la parte sindical, cuyo objetivo es evitar los accidentes y las enfermedades laborales<sup>43</sup>.

No existe una norma nacional en materia de prevención, que obligue a constituir comités mixtos u otorgue un rol protagónico a los trabajadores.

Uno de los últimos proyectos presentados es el Proyecto de Ley sobre Comités Mixtos de Salud y Seguridad Laboral (Firmantes Recalde y Gdansky, expte.5217-D-13).

Tanto dicho proyecto como el de la CTA, prevén un capítulo específico sobre Comités Mixtos y funciones de los representantes sindicales en materia de salud y seguridad en el trabajo. En tanto el sector de los empleadores viene sosteniendo que este es un tema de la negociación colectiva, aunque no tenga resultados concretos donde demostrar ello.

Como fuente normativa a nivel internacional, se destaca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de España, que establece los derechos de participación de los trabajadores a través de los delegados de prevención y sustituye los antiguos Comités de Seguridad e Higiene por los nuevos Comités de Seguridad y Salud.

En su art. 18 de establece: "...2. El empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el Capítulo V de esta LEY, dirigidos a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa".

En su artículo 21, frente al "riesgo grave e inminente", establece un conjunto de obligaciones en cabeza del empresario – informar, adoptar medidas para que los trabajadores pueden interrumpir la actividad y si fuera necesario abandonar de inmediato el lugar de trabajo, etc. – reconoce también el derecho del trabajador de interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo; y a nivel colectivo,

---

<sup>43</sup> Censi Luciana y Lozano María Paula, "La ley 14.408 y los comité mixtos en la Provincia de Buenos Aires", marzo 2016, <https://periodicoelroble.wordpress.com/2016/06/29/la-ley-14-408-y-los-comites-mixtos-en-la-provincia-de-buenos-aires/>

especialmente expresa: “Cuando (...) el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acodar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada”.

Los trabajadores tienen derecho a integrar los servicios de prevención, acceder a la información necesaria y documentación. No podrán sufrir ningún tipo de perjuicio por su actividad de protección y prevención, gozando de las mismas garantías que los representantes sindicales.

En el Capítulo V se establece la “consulta y participación de los trabajadores”.

Se garantiza que los trabajadores deberán ser consultados en diversos aspectos: a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo. b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo. c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia, entre otras.

Se establece que en las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

El número de delegados de prevención varía entre 1 y 8 según la cantidad de trabajadores que se desempeñen. Ejercen de forma autónoma la representación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo y, además, forman parte del Comité de Seguridad y Salud en las empresas en que existe dicho órgano.

En las empresas con 50 o más trabajadores, los delegados de prevención y un número igual de representantes de la empresa constituyen el Comité de Seguridad y Salud. Es un órgano destinado a la consulta regular de la política de prevención de la empresa. Pueden asistir, con voz pero sin voto, los delegados sindicales o los técnicos de prevención de la empresa, así como asesores externos a solicitud de alguna de las partes.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Según el art. 36, 1) son competencias y facultades de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, según el art. 39. 1) El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2) En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención, entre otras.

Volviendo a nuestro país, en la Provincia de Santa Fe en el año 2008, la Legislatura sancionó la ley 12.913 mediante la cual establece el deber de constituir los Comité de Salud y Seguridad en los ámbitos de trabajo. Fue así la primera Provincia en contar con una ley que pone en funcionamiento mecanismos paritarios integrados por representantes de los trabajadores y las patronales con el objetivo de la prevención y la seguridad laboral. Existió un importante acompañamiento y reclamo de las organizaciones gremiales para lograrlo.

Actualmente, en dicha provincia, en la mayoría de los establecimientos laborales la existen Comités Mixtos, los trabajadores se apropian de esta herramienta y exigen su cumplimiento. En las grandes fábricas aceiteras como Cargill S.A.C.I., L.Dreyfus C. Argentina S.A. y Molinos Rio de La Plata S.A., los Comités constituyen herramientas fundamentales de la acción sindical en el lugar de trabajo. Los paritarios se reúnen periódicamente, proponen mejoras, elaboran normativa interna y retienen tareas cuando la salud de los compañeros se encuentra en riesgo<sup>44</sup>.

En las demás provincias – salvo Buenos Aires – no existe una legislación similar y a nivel nacional tampoco, excepto en algunos convenios colectivos de trabajo. Existen convenios colectivos de trabajo que han incorporado la obligación de constituir el comité mixto en salud y seguridad (minería, televisión por cable, aceiteros, etc.).

En la Provincia de Buenos Aires, rige la Ley 14.408 que crea los “Comités Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo y su decreto reglamentario 801/14<sup>45</sup>, que dispone la obligación de constituir el comité mixto en cada establecimiento donde trabajen 50 trabajadores o más.

---

<sup>44</sup> Censi Luciana y Lozano María Paula, “La ley 14.408 y los comité mixtos en la Provincia de Buenos Aires”, marzo 2016, <https://periodicoeloble.wordpress.com/2016/06/29/la-ley-14-408-y-los-comites-mixtos-en-la-provincia-de-buenos-aires/>.

<sup>45</sup> Asimismo, se encuentra vigente la ley 14.226 de creación de la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (COMISASEP) en la provincia de Buenos Aires (Boletín Oficial 25 de enero de 2011).

Si trabajan entre 10 y 50 trabajadores, tiene que haber un delegado de prevención. Ese comité tiene una integración tanto por parte de los trabajadores como de los empleadores, en similar número.

La ley provincial establece, como parámetro de cantidad, lo que marca la Ley de Asociaciones Sindicales (ley 23.551): un delegado de 10 a 50, hasta 100 trabajadores son dos delegados, y a partir de 101, un delegado más. La misma cantidad de delegados por los trabajadores que integran el comité debe tener la patronal por la parte empleadora.

Esos delegados de prevención tienen una tutela similar a los delegados gremiales, conforme los arts. 48 a 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales.

El artículo 8° de la ley 14.408 considera como infracciones legalmente punibles y sancionables con multa a las conductas del empleador dirigidas a impedir u obstaculizar la conformación y funcionamiento de los Comités<sup>46</sup>.

La patronal deberá informar al Comité, con no menos de 20 días hábiles antes, cualquier cambio que proyecte introducir en el proceso productivo que pueda repercutir en el ambiente laboral y afectar la seguridad de los trabajadores.

El Comité deberá ser informado de la realización de inspecciones, evaluaciones y relevamientos técnicos, y de sus resultados, recomendaciones e intimaciones referentes a las condiciones y medio ambiente de trabajo efectuados en el establecimiento por parte de la Autoridad de Aplicación, la Aseguradora de Riesgos del Trabajo y los Servicios de Medicina Legal, Seguridad e Higiene del empleador.

El Comité tiene una multiplicidad de facultades. Es un espacio de información. La primera obligación que tiene es exigir información a la empresa sobre cómo se lleva a cabo la producción, cómo se invierten los recursos, cuál es el presupuesto, qué presupuesto se destina a salud, cómo son las capacitaciones, en qué temas, quiénes las dan y poder participar en las mismas. Asimismo sus miembros deben tener libre acceso a todas las instalaciones, tienen derecho a ingresar y circular libremente por los diversos sectores. Fundamentalmente dar lugar a discutir efectivamente cuáles son los problemas reales que suceden en el establecimiento y no solo aquellos que trae la gerencia o que informa la patronal.

---

<sup>46</sup> Op cit. Censi Luciana y Lozano María Paula, “La ley 14.408...”

El Comité tiene un rol de participación, pero también puede crear normas. También se va a dar su propio reglamento interno de funcionamiento, que puede regular cuestiones no previstas en las leyes. Por ejemplo, garantizar que ante una situación de riesgo el Comité puede decidir parar la producción. Es importante resaltar esto, más allá de lo que está en la legislación: a los trabajadores - en forma individual, si no lo hacen colectivamente - les es muy difícil ejercer este derecho consagrado en la ley, que luego profundizaré.

Tienen diversas funciones, no taxativas: el libre acceso al establecimiento; proponer cambios; crear normativas; intervenir y decidir en el tema; tiene poder de veto ante la empresa; vigilancia y control; inspección y observación. Se puede inclusive ir ampliando funciones. Y disponer realizar con las y los trabajadores del lugar, el Mapa de Riesgos.

El Mapa de Riesgos es una técnica que consiste en una reunión de todas las personas que trabajan en el establecimiento, en un trabajo grupal, que puede contar con el aporte de especialistas técnicos, en un rol de auxiliar. Sirve para evaluar cuáles son, en cada sector, los riesgos reales que existen, cuáles son las causas de los accidentes y enfermedades; y cuáles son las personas que están enfermas. El primer dato lo va a suministrar la persona que se enfermó.

La ley 14.408 dispone que los representantes de los trabajadores sean las mismas personas ya elegidas como delegados de personal. Pero existiendo acuerdo entre las partes, el Comité podría llegar a ser integrado por trabajadores que no sean los mismos delegados de personal ya electos. En este sentido, más allá del acuerdo de palabra, se deben arbitrar mecanismos de notificación fehaciente al empleador de la elección de dichas personas para ocupar esos cargos, para garantizar la tutela. Asimismo, se sugiere consagrar dicha previsión en el Reglamento Interno.

Depende del nivel de participación real de los trabajadores, de la representatividad sindical y de cómo efectivamente se integre, será mayor o menor su efectividad en el objetivo, lo mismo que ocurre con los sindicatos. Hay sindicatos que tienen genuina representación obrera, que responden a las bases y hay otros que están más burocratizados o insertos en el modelo empresarial. Hay comités que son formados por la patronal – solo para cumplir con la normativa y

normas de calidad - y que responden a un modelo más técnico, y hay otras experiencias donde existe mayor participación de los trabajadores, y se ha logrado disminuir los niveles de accidentalidad. Ejemplo de ello, son las empresas aceiteras en el cordón industrial de Rosario, Provincia de Santa Fe, donde prácticamente no existieron más accidentes fatales desde que se formaron los Comités. Sin dudas, constituye una herramienta formidable para discutir poder dentro del ámbito laboral.

Y con relación a la responsabilidad frente al siniestro laboral, ambas leyes provinciales dicen lo mismo - Buenos Aires y Santa Fe - la responsabilidad primaria de un accidente sigue siendo tanto del empleador como de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo. El Comité no sustituye ni al empleador ni al Estado ni a la ART en sus responsabilidades.

#### **4) LOS DAÑOS LABORALES Y LA UNICIDAD DE LO ILÍCITO.**

##### **a) La responsabilidad primaria del empleador y el deber de prevención.**

El empleador tiene la obligación de garantizar la salud y seguridad laboral de sus dependientes, brindando una protección eficaz en la prestación de tareas, condiciones dignas de labor y un medio ambiente de trabajo adecuado.

Además de la obligación de satisfacer la contraprestación remunerativa, el empleador tiene otra serie de deberes respecto a la persona que trabaja, de contenido extremadamente variado, y que en su conjunto se engloban en lo que constituiría el deber de prevención del empleador destinado a la protección de la vida e integridad psicofísica del trabajador.

El deber de prevención obliga al empleador frente al trabajador, pero también frente al poder público, al cual la legislación encarga a su vez velar por la seguridad e higiene en el trabajo y el cumplimiento de las normas de protección. Se trata de un “deber “jurídico – privado”, y simultáneamente, “un deber jurídico – público” en cuyo cumplimiento tiene particular interés el Estado. El Convenio OIT 155 - ratificado por nuestro país – se encarga de resaltar los citados aspectos.

Se trata de un deber además, cualificado, ya que el empleador es deudor de una protección eficaz en materia de seguridad e higiene el trabajo, sin perjuicio que



el trabajador este igualmente obligado a observar en su trabajo las medidas de seguridad e higiene respectivas<sup>47</sup>.

El empleador – y las A.R.T. - tienen la obligación de evitar los daños laborales, y si suceden, de repararlos. Independientemente de si existió falta o no. Sin dudas que si se constata una violación al deber de cuidado, la extensión de su responsabilidad será mayor. Sucedido el daño, entonces, serán múltiples normas las que dimensionan el hecho ilícito. La mayor parte de la bibliografía sobre salud y seguridad, profundizan en los distintos aspectos vinculados a la reparación, no tanto a la prevención.

El derecho de daños se afirma en la concepción unitaria de la reparación, a partir de la concepción de la “unicidad de lo ilícito”, del valor del deber de “no dañar” (“naeminen laedere”)<sup>48</sup> y la obligación de indemnizar al trabajador o trabajadora accidentado o víctima de una enfermedad profesional, la cual tiene raigambre constitucional<sup>49</sup>.

La responsabilidad como fenómeno unitario resarcitorio, puede tener variadas causas. En ese caso, cuando las causas dimensionadas por los respectivos regímenes de responsabilidad son más de una, confluyen en el efecto de la reparación del daño producido, debiendo estarse a **la reparación que mejor proteja – tanto en su extensión como en su calidad - a la víctima**<sup>50</sup>.

Por ende, múltiples normas dimensionan la responsabilidad del dañante y múltiples acciones se suscitan ante el acaecimiento del daño.

**Pero ello no quita que el fundamento primario de la responsabilidad – sin excluir otros - en materia de daños laborales, es contractual, objetiva y de resultado.**

---

<sup>47</sup> Gnecco Lorenzo P. Acción preventiva de la responsabilidad civil en el derecho laboral, p. 117, 1ra. Ed. CABA, La Ley 2018.

<sup>48</sup> Cornaglia, Ricardo J. “Derecho de daños laborales”, Acciones comunes por infortunios, p. 2, Némesis, Buenos Aires, 1992.

<sup>49</sup> CSJN CSJ 178/2007 (43-R) ICSI, RHE, “Romagnoli, Dante c/Acindar S.A. s/Cobro de pesos – laboral”, 30-06-2015.

<sup>50</sup> Según Cornaglia: “Goldenberg concluye que la antijuridicidad debe ser aprehendida por el derecho como una noción genérica y omnicomprensiva, acorde con la estructura unitaria del sistema normativo. Y los actos injustos, con su denominador común de violación del orden jurídico, pueden ser diversamente estructurados por cada rama del derecho, dando lugar a distintas especies de ilícitos. Pero ontológicamente no caben distinguos que tengan razón de ser en las diferencias de disciplinas, que se deben al propósito de facilitar el conocimiento y la aplicación normativa”. Op. cit. Cornaglia, “Derecho...”, p. 5.

Los antecedentes jurisprudenciales, junto a la tradición del derecho belga y francés en materia de daños, nutrieron la ley de accidentes de trabajo N° 9688, que consagró una responsabilidad objetiva y tarifada, por los accidentes ocurridos por el hecho y en ocasión del trabajo.

La LRT 24.557 reemplazó a la ley 9688 y sus modificatorias y reconoce el fundamento contractual de la responsabilidad.

Ello se desprende de sus arts. 1, apartado 2, inciso b), 6 y 39, de la ley 24.557, que hereda, reconoce, revitaliza e impone en el plano laboral, el art. 76 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. dto.390/76)<sup>51</sup>.

El **art. 76 LCT** establece la obligación de reparar los daños sufridos por el trabajador en sus bienes, en ocasión y por motivo del trabajo, y entre tales, cabe reconocer sin dudas, a su salud e integridad psicofísica.

*“Art. 76. —Reintegro de gastos y resarcimiento de daños. El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo”.*

Concuerda con el **art. 62 LCT**, que al enumerar derechos y deberes de las partes sostiene: *“Las partes están obligadas activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo apreciados con criterio de colaboración y solidaridad”.*

La obligación de seguridad es una obligación de resultado, que emana del contrato de trabajo y que origina una acción laboral autónoma, por la reparación integral de los daños sufridos, cuya indubitable competencia es del fuero del trabajo.

Según Agustina Espínola, el incumplimiento de la obligación de seguridad como una verdadera prestación debida en el contrato de trabajo y sus notas típicas (contractual, tácita, autónoma, secundaria y de resultado) por parte del empleador genera un supuesto de responsabilidad contractual imputable directamente a este.

Esta obligación de reparar el daño que tiene relación causal adecuada con la ejecución del contrato de trabajo halla su fundamento último en el principio de

---

<sup>51</sup> Op. cit. Cornaglia, “La obligación...”, p. 1963.

indemnidad ("alterum non laedere") consagrado por nuestra Constitución Nacional en el art. 19<sup>52</sup>.

El fundamento de la obligación de seguridad fincaría, en el caso, en la posición jurídica del trabajador dependiente, quien, al subordinarse, pone su capacidad de trabajo a disposición del empleador, sometiéndose a los poderes de organización y disciplinarios de este, y confía su integridad psicofísica y demás bienes a aquel. Al empleador le resultaría así exigible como deber, el procurar que las tareas no sean nocivas para el trabajador tendiendo a que este resulte indemne tras su cumplimiento. En definitiva, en dicha óptica, el poder de dirección del empresario sería el fundamento del deber de seguridad del mismo. La inseparabilidad de la persona del trabajador respecto del trabajo determina la protección de su esfera personal y profesional por parte del empresario. El deber de protección empresarial por antonomasia, en su manifestación más típicas es, sin duda, el deber de adoptar las medidas necesarias para evitar los riesgos, y así tendera a obtener la seguridad y salud de los trabajadores, ello es, el empleador debe hacer todo lo posible para que el trabajador no pierda la vida ni su salud pues el empleador contrae una "deuda de seguridad"<sup>53</sup>.

Según González Ortega y Aparicio Tovar<sup>54</sup>, solo quien está facultado para decidir sobre el medio de trabajo puede y debe asumir las obligaciones de seguridad que se plantean en relación con dicho medio. Frente a esos poderes, las exigencias dirigidas a los trabajadores sólo pueden ser de colaboración y de cumplimiento correcto de las instrucciones de seguridad.

Con referencia a la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales de España, sostienen que su art. 14 cumple la función de insertar esas obligaciones en el marco del contrato de trabajo, al calificarlas como correlativas del derecho de los trabajadores a 'una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo'.

La ley considera al empresario el garante de la seguridad y de la salud de los trabajadores. No se trata ya sólo de que el empresario esté obligado a intentar que la salud y la seguridad de los trabajadores no sufra merma ni lesión como

---

<sup>52</sup> María Agustina Espínola, "La obligación de seguridad. Su análisis en el marco del contrato de trabajo", en Editorial IB de F, Derecho del Trabajo y Derechos Humanos, Luis Enrique Ramírez, Coordinador, 2008.-

<sup>53</sup> Op. cit. Gnecco, "Acción preventiva ...", p. 176.

<sup>54</sup> González Ortega Santiago y Aparicio Tovar Joaquín, Comentarios a la ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales, p. 106/107, Ed. Trotta, Madrid, 1996.

consecuencia del desempeño de su trabajo; la ley da un paso más, muy cualitativo y exige al empresario la garantía de que tal resultado lesivo no va a producirse.

Esa garantía de seguridad se refiere a todos los aspectos que tengan relación con el trabajo; lo que debe interpretarse en forma extensa y amplia. La obligación empresarial se formula como garantía de seguridad en cualquier aspecto, circunstancia o condición de trabajo.

Prácticamente, esta garantía de seguridad por parte del empresario llega hasta configurarse como una obligación de resultado; de forma que sólo un resultado positivo, consistente en la ausencia de daños o lesiones, hace que dicha obligación quede cumplida en modo adecuado. La intensidad obligatoria del deber de seguridad que la Ley impone es así muy alta. Lo que pone en evidencia en varias referencias contenidas en el art. 14 que sirven para fijar el alcance del deber empresarial.

Según lo que dice esa norma española, la protección debida por el empresario en materia de salud y seguridad debe ser “eficaz”. Y no existe otro modo de eficacia que la ausencia de lesión para los trabajadores. Si, por el contrario, el riesgo se produce y, eventualmente, la lesión o el daño se ocasionan, la protección no habrá sido eficaz y, en consecuencia, el deber empresarial no se habrá cumplido.

El deber empresarial se configura también de forma dinámica incorporando la exigencia de actualizar constantemente las medidas de seguridad en razón de los cambios del entorno de trabajo, persiguiendo igualmente la eficacia de esa actuación empresarial.

Establece deberes de tipo instrumental: la evaluación de los riesgos, la información de las condiciones de seguridad del trabajo y de las medidas adoptadas para garantizarla, la formación de los trabajadores en el terreno de la prevención de riesgos, las medidas a adoptar en los casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, la vigilancia y el control del estado de la salud, la organización de los servicios de prevención y las vías de consulta y participación de los trabajadores, entre otros<sup>55</sup>.

En consecuencia, el deber de seguridad, al margen de su connotación pública como deber frente a los poderes públicos en su labor de tutela general de

---

<sup>55</sup> Op. cit, González Ortega y Aparicio, Comentarios... p. 106-109.

la salud y de la integridad de los ciudadanos, es también y sobre todo un deber contractual (si se trata de trabajadores por cuenta ajena) para cuya satisfacción puede recurrirse a todos los mecanismos que el contrato pone a disposición del acreedor.

Asimismo, en la misma norma existe un correlato que señala que su derecho contractual genérico del trabajador a una protección eficaz de su seguridad y su salud se integra y se completa con los derechos específicos a la información, a la formación en materia preventiva, a la vigilancia de su estado de salud, a la consulta y a la participación, y a la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, entre otros derechos.

La obligación reviste naturaleza contractual y a la misma corresponde el correlato subjetivo del trabajador o la trabajadora, a no ser dañado.

A partir de la misma, la persona que trabaja se halla facultada para rehusar la prestación de trabajo sin que ello le signifique pérdida o disminución de su derecho remunerativo, ni exposición a sanciones, si la prestación le fuera exigida en transgresión al “deber de seguridad”.

El **art. 75 LCT** consagra el llamado deber de “seguridad”. Algún sector de la doctrina le llama “deber de previsión”. Según Formaro, la denominación no resulta indiferente, pues el alcance de la protección varía sustancialmente si lo que debe garantizarse es una u otra. La **primera** impone como resultado la ausencia de daño en conexión con la tarea, el respeto pleno de la indemnidad del trabajador, que no puede resultar perjudicado por el hecho o en ocasión de su trabajo.

Por otro lado, la **previsión** importa la adopción de las medidas que según las tareas sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica de los dependientes, cargando en alguna medida el riesgo al trabajador cuando el patrón argumente que hizo lo posible —pero ello no fue suficiente— para evitar el perjuicio. Así se ha dicho que en los términos del **art. 75 de la LCT** el empleador no se obliga a garantizar la salud del trabajador sino a emplear los medios que la ley exige para preservarla<sup>56</sup>.

#### **En su origen, el texto era el siguiente:**

---

<sup>56</sup> Juan J. Formaro, “El art. 75 de la LCT frente a la sanción de la ley 26.773”, Compendio Jurídico Errepar – Octubre/2013.

*“Art. 83.- El empleador debe hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley, demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.*

*Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. **El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración**, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro **inminente de daño** o se hubiera configurado el **incumplimiento de la obligación**, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente, declarado la **insalubridad del lugar**, el empleador **no realizara los trabajos o proporcionara los elementos** que dicha autoridad establezca”.*

De esta manera, en la propia ley de contrato de trabajo se reconocía el derecho a retener tareas sin pérdida de la remuneración, frente al peligro inminente de un daño, incumplimiento de la obligación por parte del empleador o falta de adopción de medidas en caso que sea insalubre.

El entonces art. 83 RCT – hoy artículo 75 LCT - fue drásticamente recortado por la regla estatal 21.297 de la dictadura cívico militar, primero, y luego por la LRT 24.557, conforme su art. 49, inc. 1º, conforme al siguiente texto:

*“El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal.*

*2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas” (Artículo sustituido por art. 49 de la Ley N° 24.557 B.O. 4/10/1995)”.*

Si bien no eliminó el “deber de previsión”, la reforma de la LRT desactivó su eficacia mediante la imposición del segundo inciso, conforme el cual, se pretendía limitar la obligación de reparar a las prestaciones sistémicas debidas en el marco de la LRT 24.557, de acuerdo al entonces art. 39, ap. 1º, LRT.

A partir del pago de una alícuota a la aseguradora, el empleador quedaba eximido de toda responsabilidad sobre los daños causados en la integridad psicofísica del trabajador en ocasión o por el hecho del trabajo, inclusive, existiendo violación al deber de cuidado o graves incumplimientos en materia de seguridad laboral. Solo respondía en los casos de existencia de dolo, no encontrándose prácticamente ejemplo alguno en la jurisprudencia.

**Ello fue claramente en detrimento de la prevención de los daños laborales.** Tal cual lo sostiene Cornaglia, nunca existirá una prevención racional y eficientes del riesgo, si resulta más barato o está subsidiado, el causar daños y repararlos a bajo costo o no repararlos. El juego armónico y sistemático de todas las acciones reparatorias del daño por infortunios laborales, incluso las tarifadas, es la mejor forma de impulsar una correcta prevención del infortunio<sup>57</sup>.

**A fines de 2016 hubo una nueva modificación al mentado art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo, cuyo texto retorna en lo principal a la redacción original de 1974.**

Establece la norma en su actual redacción:

*“Art. 75. Deber de seguridad. El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.*

*Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la*

---

<sup>57</sup> Op.cit. Cornaglia, “Derecho...”

*remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca (Artículo sustituido por art. 1º de la Ley N° 27.323 B.O. 15/12/2016)”.*

Por un lado, reconoce una herramienta fundamental que se encuentra en cabeza de los trabajadores - **y que encuentra recepción en los artículos 1031 y 1032 del Código Civil y Comercial** - que es la posibilidad de rehusar tareas si las mismas implican riesgos para su salud y su vida. Conjuntamente con la acción preventiva del daño, se trata de un interesante instrumento a considerar, tanto a nivel individual como colectivo.

Por ende, en la propia ley de contrato de trabajo se reconoce el derecho a rehusar la prestación laboral sin pérdida de la remuneración, frente al peligro inminente de un daño, incumplimiento de la obligación por parte del empleador o falta de adopción de medidas en caso que sea insalubre.

Asimismo y ya sin la limitación de la LRT 24.557, del texto actual del art. 75 LCT se desprende la plena vigencia de la acción contractual y laboral<sup>58</sup>, contra el dañante, reclamando la reparación integral de la totalidad de los daños y perjuicios ocasionados. La competencia en este caso corresponde en forma indubitable al juez o jueza especializado del trabajo.

Sobresale el fallo “**Benítez c/Eriday**”<sup>59</sup>, donde la **CSJN** reconoce de manera implícita la vigencia de la obligación de seguridad en el marco del contrato de trabajo. Se trata de un caso donde el actor demandó la reparación integral de los daños sufridos en un accidente de trabajo con fundamento en la normativa civil y el tribunal provincial consideró que la causa del daño se encontraba en el “factor humano”, calificando su conducta de negligente, con entidad suficiente para interrumpir el nexo causal entre el riesgo de la cosa y el daño.

---

<sup>58</sup> Previo a la reforma operada por la LRT, se destacó el fallo “Costa, Josefa María c/Hilandería Algodonera Villa Devoto S.A.”, de la CSJN, del 15 de septiembre de 1985. Sostuvo el más alto tribunal del país: “Habiéndose demandado, asimismo, por el art. 75 de la L.C.T. (t.o. 1976), con fundamento en el incumplimiento del deber contractual de previsión, corresponde su tratamiento y decisión, aunque se haya desestimado el reclamo por responsabilidad extracontractual”.

<sup>59</sup> CSJN 521/2013 (49-B)/CSI, “Benítez, Andrés e/ Eriday - UTE s/ laboral”, 3/11/2015.



Con remisión al Dictamen Fiscal, nuestro Máximo Tribunal dejó sin efecto la sentencia de la Cámara Federal de Apelaciones de Corrientes, por considerar que incurrió en arbitrariedad. Afirma que si bien las cuestiones de hecho y prueba vinculados con la atribución de responsabilidad por daños ocurridos en ocasión del trabajo remiten a cuestiones ajenas a la instancia extraordinaria, se ha omitido dar un tratamiento adecuado a la contienda de acuerdo a los términos en que fue planteada, el derecho aplicable y la prueba rendida.

La Cámara, sin negar la existencia del daño, rechazó el reclamo y desestimó la responsabilidad de las demandadas, soslayando ponderar la injerencia que tuvo en el siniestro la acción del dependiente al poner en marcha el camión que lesionó al actor. Y se trataba de un aspecto relevante.

**Sostiene que no se analizó de manera exhaustiva la totalidad de las cuestiones fácticas decisivas y el cumplimiento de las obligaciones impuestas a la parte empleadora en orden a los deberes de seguridad e indemnidad exigibles en cualquier relación contractual -arts. 62 a 65, 75 y 76, Ley de Contratos de Trabajo<sup>60</sup>.**

#### **b) El sistema integrado de riesgos del trabajo.**

El diseño establecido por la LRT 24.557 instituyó un sistema de externalización y socialización de costos empresarios, con transferencia de recursos de los trabajadores y trabajadoras asalariados al sector financiero.

Colocó a las aseguradoras de riesgos del trabajo como gestoras del mismo, entidades privadas con fines de lucro, cuyo principal negocio es el mercado financiero a partir de la masa de dinero generada por las alícuotas patronales. Poseen intereses objetivamente contrapuestos a las víctimas y tienen las principales funciones vinculadas a la atención de la salud y la vida de los trabajadores: la prevención, el control del cumplimiento de las medidas de seguridad laboral, asistencia médica, rehabilitación, recalificación y reparación.

En su origen, los artículos 21, 22 y 46 de la LRT 24.557 y sus normas reglamentarias (dec. 717/96, res. SRT 45/97, art. 2 del dec. 1278/2000, dec. 1475/2015), crearon un procedimiento administrativo de carácter obligatorio, laberíntico, kafkiano, que sustrajo de la competencia judicial a los accidentes y

---

<sup>60</sup> Dictamen Fiscal del 23.02.2015 al cual adhiere la Corte en expte "CSJN 521/2013 (49-B) /CSJN Benítez, Andrés c/ Eriday - UTE s/ laboral".

enfermedades profesionales, mediante la intervención obligatoria de las Comisiones Médicas Jurisdiccionales y la Comisión Médica Central.

Este sistema le otorgó jurisdicción exclusiva a las Comisiones Médicas - órganos administrativos y federales- en todo lo que hace a la determinación de la naturaleza laboral de un accidente o enfermedad, a la determinación al carácter y grado de la incapacidad, a la fijación de las prestaciones y a la resolución de las discrepancias entre los damnificados y/o derechohabientes con las aseguradoras de riesgos del trabajo<sup>61</sup>.

Con la reforma llevada a cabo por la ley **27.348**, se pretende ratificar la obligatoriedad y el carácter excluyente del procedimiento administrativo previo ante las Comisiones Médicas Jurisdiccionales. No obstante, se establecen **dos modificaciones** con las cuales se pretende revestir de legalidad al sistema y sortear la jurisprudencia de nuestro Máximo Tribunal: **se invita a adherir a las Provincias (art. 4° de la ley complementaria); y se establece la posibilidad de apelar ante la justicia ordinaria laboral (art. 2° de la ley).**

**¿Se adecúa a los estándares constitucionales y convencionales el sistema de riesgos del trabajo resultante de la modificación operada por la ley 27.348?**

La respuesta es negativa, las inconstitucionalidades persisten. El objetivo de reducir la litigiosidad que tiñe la reforma, importó diseñar un maquillaje que deja intactos sus corrosivos cimientos. Pilares estructurales que importan la violación de derechos fundamentales plasmados en nuestra Constitución Nacional y en los instrumentos internacionales de derechos humanos con carácter supralegal y constitucional.

En efecto, subiste la violación a los **artículos 5, 14 bis, 16, 17, 18, 19, 28, 109, 121, 75, inc. 12 y 22 de nuestra Constitución Nacional, los arts. 8 y 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos, el art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales**, entre otros.

**Del mismo modo, el art. 2° de la ley 27.348 ratifica que para todos los supuestos, resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 9° de la ley 26.773.** Es decir, los organismos administrativos y los tribunales competentes

---

<sup>61</sup> Lozano María Paula, “Reforma de la LRT: Veinte años no es nada. Volver a las inconstitucionales comisiones médicas”, RubinzalCulzoni, Boletín Diario del 17/03/2017, Doctrina Online; y Revista Laboral de Actualidad, 2017

deberán ajustar sus informes, dictámenes y pronunciamientos al Listado de Enfermedades Profesionales previsto como Anexo I del dec. 658/96 y a la Tabla de Evaluación de Incapacidades prevista como Anexo I del dec. 659/96 y sus modificatorios, o los que los sustituyan en el futuro.

Producto de la aplicación de dicho baremo y “listado cerrado”, del total de 100% de siniestros reconocidos en Argentina, solo el 3% corresponde a enfermedades profesionales, cuando la Organización Internacional del Trabajo reconoce que de un total de siniestros, el 33,54% son enfermedades profesionales. Ese denominado “*subregistro*”, afecta gravemente a los derechos de las y los trabajadores, especialmente de las mujeres, y es parte de las causas que ocasionan la necesidad de iniciar una acción judicial como condición necesaria para el acceso a una reparación. En proporción a la cantidad de dolencias que quedan sin cubrir, son pocos los reclamos que se inician<sup>62</sup>.

Con la **ley 26.773**, desde el punto de vista formal, se pone fin a la dispensa patronal en lo que hace a la responsabilidad civil<sup>63</sup>, bajo absurdos límites y condiciones. Su objetivo fue desalentar los reclamos a los empleadores dañantes, mediante varias disposiciones que “castigan” al trabajador y a su patrocinante que opten por la vía común.

El art. 4 de la ley 26.773, modificado por el art. 15 de la ley 27.348, establece:

*“Los obligados por la ley 24.557 y sus modificatorias al pago de la reparación dineraria deberán, dentro de los quince (15) días de notificados de la muerte del trabajador, o de la homologación o determinación de la incapacidad laboral de la víctima de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, notificar fehacientemente a los damnificados o a sus derechohabientes los importes que les corresponde percibir por aplicación de este régimen, precisando cada concepto en forma separada e indicando que se encuentran a su disposición para el cobro.*

*Los damnificados podrán optar de modo excluyente entre las indemnizaciones previstas en este régimen de reparación o las que les pudieran*

---

<sup>62</sup>Séneca Adriana, “Ley de Riesgos del Trabajo (LRT): Infortunios Laborales no cubiertos por el sistema ylitigiosidad - Período 2010-2015”, Inédito.

<sup>63</sup> La cual había motivado innumerables pronunciamientos de inconstitucionalidad a partir del leading case “Aquino”, de la CSJN.

*corresponder con fundamento en otros sistemas de responsabilidad. Los distintos sistemas de responsabilidad no serán acumulables.*

*El principio de cobro de sumas de dinero o la iniciación de una acción judicial en uno u otro sistema implicará que se ha ejercido la opción con plenos efectos sobre el evento dañoso.*

***Las acciones judiciales con fundamento en otros sistemas de responsabilidad sólo podrán iniciarse una vez recibida la notificación fehaciente prevista en este artículo y agotada la vía administrativa mediante la resolución de la respectiva comisión médica jurisdiccional o cuando se hubiere vencido el plazo legalmente establecido para su dictado (Párrafo sustituido por art. 15 de la Ley N° 27.348 B.O. 24/02/2017) <sup>64</sup>.***

*La prescripción se computará a partir del día siguiente a la fecha de recepción de esa notificación.*

*En los supuestos de acciones judiciales iniciadas por la vía del derecho civil se aplicará la legislación de fondo, de forma y los principios correspondientes al derecho civil.*

Asimismo, el **art. 17, inc. 2.** dispone: “A los efectos de las acciones judiciales previstas en el artículo 4° último párrafo de la presente ley, será competente en la Capital Federal la Justicia Nacional en lo Civil. Invítase a las provincias para que determinen la competencia de esta materia conforme el criterio establecido precedentemente”.

En primer lugar, no encuentra explicación alguna ni razonabilidad, la modificación del art. 4 operada por la ley 27.348 mediante la cual establece que, las acciones judiciales con fundamento en otros sistemas de responsabilidad sólo podrán iniciarse una vez recibida la notificación fehaciente prevista en ese artículo y agotada la vía administrativa mediante la resolución de la respectiva comisión médica jurisdiccional o cuando se hubiere vencido el plazo legalmente establecido para su dictado.

Desde la lógica de la propia norma, ¿cuál es el sentido de obligar a la persona que trabaja a atravesar el procedimiento sistémico si decide accionar con fundamento en otro sistema de responsabilidad?

---

<sup>64</sup> El destacado me pertenece.

Claramente, su fin es dilatar la posibilidad de ejercer el derecho fundamental de acceso a la jurisdicción, e inclusive, obligar al trabajador a generar “prueba” ante los órganos sistémicos que podría desfavorecerlo, entidades que se encuentran obligados a actuar en los estrechos límites del art. 9 de la ley 26.773.

Tal como se afirmó en la Declaración de la Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas el texto normativo: “...*está plagado de normas absurdas e impracticables, como la que pretende obligar al trabajador a recurrir a las Comisiones Médicas, y posteriormente al burocrático Servicio de Homologación que crea, cuando aquel puede haber decidido optar por el sistema de responsabilidad del Código Civil y Comercial (art. 15). Es una dilación innecesaria en el acceso al Juez natural, que implica una clara denegación de Justicia. Y un deliberado olvido de que lo “razonable” es que “la ley procedimental laboral contemple en sus disposiciones el principio protectorio hacia el trabajador de la normativa de fondo” (Corte Suprema, “Tazzoli, Jorge Alberto c. Fibracentro S.A. y otros s/ despido”, (Fallos 326:2156 –2003)*”<sup>65</sup>.

Por otra parte, esta opción excluyente, vulnera el principio de progresividad y no regresividad, el cual ostenta carácter normativo (Art. 2, inc. 1º PIDESC y art. 26 CADH) y constitucional.

Debe recordarse que con la derogación de la ley 24.028, mediante la LRT 24.557, se dejó sin efecto la cláusula que establecía la obligación de optar entre los distintos sistemas de responsabilidad, con carácter excluyente y renuncia. Si bien se vedó legalmente la posibilidad de accionar contra el empleador dañante se estableció que ello solo sería posible en los casos de existencia de un accionar doloso (art. 39 LRT). **La LRT 24.557 no estableció la prohibición del cúmulo ni la exigencia de efectuar opción alguna**<sup>66</sup>.

Asimismo, afecta los estándares jurisprudenciales alcanzados a partir de los fallos “Aquino”, “Díaz” y “LLosco”, de nuestro Máximo Tribunal y “Castro c/Dycasa S.A.” de la S.C.B.A.<sup>67</sup>.

---

<sup>65</sup>Declaración De Las XLII Jornadas De Derecho Laboral, Punto 23, Asociación de Abogados Laboralistas, 14/11/2016, <http://www.aal.org.ar/index.php?limitstart=1>, párrafo 17.

<sup>66</sup> Lozano María Paula, “La ley 26.773 y la regresividad en materia de accidentes y enfermedades del trabajo”, La Causa Laboral N° 57, ISSN 2346-8610, p. 24/25, Abril de 2014.

<sup>67</sup> L. 81.216, "CASTRO, Héctor Jesús c/ DYCASA S.A. y otros s/ reparación daños y perjuicios". 22/10/2003.

El art. 14 bis CN, en su tercer párrafo, establece que “El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social... que tendrá carácter de integral e irrenunciable”. **El derecho a la percepción de las prestaciones sistémicas constituye un derecho de carácter irrenunciable y cuya índole excede la cuestión meramente patrimonial.** Asimismo, el **art. 11, inc. 1º LRT** continúa vigente y el mismo sostiene: *“Las prestaciones dinerarias de esta ley gozan de las franquicias y privilegios de los créditos por alimentos. Son, además, irrenunciables y no pueden ser cedidas ni enajenadas”.*

Nuestro Máximo Tribunal, en "Llosco", mediante el voto de la Dra. Highton de Nolasco, desestimó la aplicación de la “teoría de los actos propios” a las relaciones laborales.

La exigencia de ejercer la opción con carácter excluyente entre percibir las prestaciones sistémicas o ejercer un reclamo con fundamento en otro sistema de responsabilidad, constituye **una situación extorsiva hacia el/la trabajador/a accidentado/a o sus derechohabientes. En ese sentido, cabe destacar que no se trata de una voluntad libre, sino que se haya viciada por su estado de necesidad. Por lo tanto, ese consentimiento, no será un consentimiento válido.**

La absurda exigencia que se le impone legalmente de optar con carácter excluyente entre cobrar las prestaciones que determina el sistema, cuyas instancias han sido atravesadas sin el pleno ejercicio del derecho de defensa, e intentar una acción con resultado incierto, vulnera derechos irrenunciables, vinculados a las condiciones dignas y equitativas de labor, al *“alterum non ledere”* y a la seguridad social.

La persona que trabaja, en estado de **doble vulnerabilidad**, no tiene otra opción que cumplir con el procedimiento estatuido por la LRT 24.557 y modificatorias y acceder a las prestaciones dinerarias sistémicas que le corresponden, las que detentan carácter alimentario y no admiten postergación. En caso contrario, se le exigiría una actitud heroica, cuestión vedada por el ordenamiento jurídico.

No se trata de un sujeto libre, que debe elegir entre dos supuestos diferentes y esperar el resultado. Pesa sobre el mismo su suerte y la de su familia,

quienes se encuentran absolutamente condicionados a la necesidad de continuar su desarrollo vital y enfrentar los gastos necesarios para su reproducción.

En el fallo “**Díaz**”<sup>68</sup> de la CSJN, la Dra. Carmen Argibay sostuvo que *“todo el derecho laboral se ha asentado en la ilegitimidad de tales renunciamentos y ello ha quedado plasmado en letra del artículo 14 bis, CN”*...“entre los diversos caminos constitucionalmente abiertos a las leyes para disminuir el costo social de la práctica judicial defectuosa, no se encuentra el de cerrar los Tribunales...”<sup>69</sup>. En “**Rodríguez Pereyra**”<sup>70</sup>, la Corte reafirmó la dimensión constitucional de “la prohibición de dañar” y “el derecho a una reparación plena”, destacando que no se cumplimenta con la manda constitucional si de la aplicación de un sistema tarifado subsisten daños sin reparar. En “**Ascuá**”<sup>71</sup>, se reconoció que el carácter equitativo de las condiciones de labor significa “justo en el caso concreto”, y se vincula con lo establecido en el art. 7, inc. b) PIDESC.

Lo mismo se ratificó en el caso “**Romagnoli**”<sup>72</sup> de la CSJN: ... *“tiene raigambre constitucional la obligación de indemnizar al trabajador accidentado o víctima de una enfermedad profesional, así como la necesidad de que la reparación satisfaga, al menos, la pérdida de ingresos o de capacidad de ganancia sufrida... el Tribunal descalificó toda interpretación que admitiera la renuncia al goce de derechos del trabajador cuya fuente primaria fuera la propia Constitución Nacional (considerando 4° del voto de los jueces Maqueda y Zaffaroni)”*.

A partir de la reforma operada por la ley 26.773 – y sin perjuicio de la indudable inconstitucionalidad, e inaplicabilidad en muchos casos, de la opción excluyente - en los hechos se ha demostrado una sustancial merma de las acciones comunes contra los empleadores. Lo cual redundará en un desaliento en lo que hace a la prevención, el cuidado de la salud y seguridad de las personas que trabajan.

---

<sup>68</sup> CSJN, D. 995. XXXVIII. RHE. “Díaz, Timoteo Filiberto c/ Vaspia S.A.”, 7/3/2006.

<sup>69</sup> CSJN, “Díaz”, ob. cit en Nota 73.

<sup>70</sup> CSJN, R. 401. XLIII. Rodríguez Pereyra, Jorge Luis y otra c/ Ejército Argentino s/ daños y perjuicios, 27/11/2012.

<sup>71</sup> “A. 374. XLIII. RHE, “Ascuá, Luis Ricardo c/ SOMISA s/ cobro de pesos”

<sup>72</sup> Op. cit. CSJN, “Romagnoli...”

Ello más aún teniendo en cuenta que en nuestro sistema normativo, no existe un derecho penal laboral, que propicie la protección de la salud y seguridad como bien jurídico.

Asimismo, el sistema penal opera por selectividad de acuerdo a la vulnerabilidad, no existiendo una conciencia en los operadores jurídicos que tienda a visibilizar estas conductas como delitos.

Por otra parte, desde el punto de vista técnico, los tipos penales creados por la ley 24.557 adolecen de una deficiente redacción y la falta de precisión con relación al sujeto activo de las conductas, los tornan de difícil aplicación y operatividad, no existiendo prácticamente antecedentes jurisprudenciales<sup>73</sup>.

La atribución de competencia al fuero civil para dirimir los daños originados en el contrato de trabajo, desconoce la raíz de la rama especial. Nótese que a diferencia del derecho privado, el derecho social tiene un sentido compensador a favor del más débil, cuya vulnerabilidad surge de la profunda asimetría de poder que sustenta la relación laboral<sup>74</sup>. Dicha relación se afirma sobre la desigualdad económica y la subordinación jurídica.

De ese modo han sido concebidos los principios propios de la disciplina: principio de indemnidad, principio protectorio, la aplicación de la norma más favorable, la condición más beneficiosa, in dubio pro operario, principio de irrenunciabilidad, primacía de la realidad, no discriminación, justicia social, etc.

---

<sup>73</sup> Artículo 32 LRT. — Sanciones.

1. El incumplimiento por parte de empleadores autoasegurados, de las ART las compañías de seguros de retiro de obligaciones a su cargo, será sancionado una multa de 20 a 2.000 AMPOs (Aporte Medio Previsional Obligatorio), si no resultare un delito más severamente penado.

2. El incumplimiento de los empleadores autoasegurados, de las ART y de las compañías de seguros de retiro, de las prestaciones establecidas en el artículo 20, apartado 1 inciso a) (Asistencia médica y farmacéutica), será reprimido con la pena prevista en el artículo 106 del Código Penal.

3. Si el incumplimiento consistiera en la omisión de abonar las cuotas o de declarar su pago, el empleador será sancionado con prisión, de seis meses a cuatro años.

4. El incumplimiento del emplea autoasegurado, de las ART y de las compañías de seguros de retiro de las prestaciones dinerarias a su cargo, o de los aportes a fondos creados por esta ley será sanción con prisión de dos a seis años.

5. Cuando se trate de personas jurídicas la pena de prisión se aplicará a los directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido e hecho punible.

6. Los delitos tipificados en los apartado 3 y 4 del presente artículo se configurarán cuando el obligado no diese cumplimiento a los deberes aludidos dentro de los quince días corrido intimado a ello en su domicilio legal.

7. Será competente para entender en delitos previstos en los apartados 3 y 4 presente artículo la justicia federal.

<sup>74</sup> Art. 17 bis LCT: “*Las desigualdades que creará esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación*”.



como asimismo, existen normas procedimentales y presunciones que permiten reequilibrar la desigualdad propia del vínculo entre capital y trabajo.

**Se lesionan derechos humanos fundamentales, con carácter constitucional:** las garantías de acceso a la jurisdicción y al debido proceso legal (Arts. 18 CN, y Arts. 8, inc. 1 y 25 CADH), como asimismo, la garantía del Juez Natural, la intervención de la justicia especializada.

En particular, vulnera lo establecido en el artículo 36 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Declaración de los derechos sociales del trabajador) (Novena Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá en 1948), cuyo rango es suprallegal, la que afirma: *“Jurisdicción del Trabajo. Artículo 36.- En cada Estado debe existir una jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos”*.

Se destaca al respecto al fallo “Blasco Nelson Alberto c/ Asociart S.A. aseguradora de riesgos del trabajo y otro s/ accidente acción civil” de la Sala V CNAT, donde se dicta la inconstitucionalidad e inconvencionalidad de los arts. 4º último párrafo y 17, inc. 2º de la ley 26.773.

Sostuvo Oscar Zas: *“...El contenido esencial protegido del derecho a la tutela judicial efectiva y a la defensa en juicio de los trabajadores y sus derechohabientes no se agota en el derecho al proceso y a gozar de determinadas garantías procesales en el transcurso de él, sino que exige que ese proceso se desarrolle como un procedimiento de tutela idóneo y eficaz para asegurar la plena satisfacción de los derechos e intereses invocados, y que se sustancie ante jueces y tribunales especializados en la materia. El propósito de la creación de la Justicia del Trabajo consistió en someter los reclamos originados en relaciones laborales, con independencia de la naturaleza -laboral o no- de las normas invocadas como fundamento de las pretensiones, a procedimientos adecuados y a jueces y tribunales especializados, a fin de obtener, por ambos medios, la mejor y más rápida solución de los respectivos litigios, por lo cual la privación de esos medios conlleva la vulneración del derecho constitucional a la tutela judicial efectiva y a la defensa en juicio de los trabajadores y sus derechohabientes, personas que gozan de preferente tutela constitucional.*

*La atribución de la competencia a jueces y tribunales del trabajo para el conocimiento de las causas incoadas por los trabajadores y sus derechohabientes*

*con el propósito de obtener la reparación integral de los daños sufridos como consecuencia de accidentes o enfermedades del trabajo con fundamento en los sistemas de derecho civil, no es el producto de una preferencia afectiva o ideológica, ni implica desconocer dogmáticamente la versación jurídica de los magistrados que integran el orden jurisdiccional civil, sino que responde al imperativo constitucional de hacer plenamente operativo el derecho a la tutela judicial efectiva y a la defensa en juicio de los precitados sujetos de preferente tutela (Del voto del Dr. Zas en mayoría).*

Y afirmó Luis Raffaghelli en el dicho pronunciamiento: *“...Cabe además señalar, que la Corte Federal antes de la sanción de la Ley 24557 - vigente la Ley 24028 que también asignaba competencia civil a las acciones por la reparación integral de infortunios laborales - determinó la competencia del fuero laboral para conocer en las causas motivadas por los mismos con base en el art. 20 de la Ley 18.345. Así en la causa “Competencia nº C. 219. XXXI, 5 de Noviembre de 1996 JAIMES Juan Toribio c/ Alpargatas SA” señaló que...”la atribución específica de una aptitud jurisdiccional a determinados juzgados para entender en ciertas materias, en el caso del contrato de trabajo, cabe entenderla indicativa de una especialización que el orden legal les reconoce, particularmente relevante a falta de previsiones que impongan, nítidamente, una atribución distinta; más aún, atendiendo al énfasis puesto por el actor al destacar el supuesto incumplimiento por el empleador de los deberes establecidos por la ley 19.587 y el decreto 351/79 (Art. 75 LCT), preceptos de indubitable naturaleza laboral”. Y ya vigente también la cuestionada Ley 24557 que escamoteó la competencia de la justicia del trabajo, declaró competente al fuero laboral en los juicios por infortunios del trabajo fundados en el derecho civil. (CSJN caso “MUNILLA Gladys c/ UNITY OIL SA s/ accidente acción civil” 6.10.1998). Abundando diré que El procedimiento laboral es un auxiliar fundamental del derecho protectorio, en tanto dramático escenario donde se juega la suerte de concretar o no esa pléyade de derechos. Sin derecho no hay proceso y sin proceso no hay derecho tal como lo afirmaba el Maestro oriental Eduardo J. Couture. El derecho procesal acompaña como la sombra al cuerpo al sustancial”.*

Dicha tesitura es ratificada por nuestro Máximo Tribunal en los autos “Faguada”<sup>75</sup> donde concluye: “Que a los efectos de determinar la competencia no puede dejar de ponderarse que la demanda promovida no se basa exclusivamente en normas civiles, sino que el actor también invoca como fundamento de su pretensión normas laborales. En consecuencia, corresponde atenerse, en lo pertinente, al criterio adoptado en los precedentes “Munilla” y “Jaimes” (cfr. Fallos: 321:2757 y 324:326) declarando la competencia del fuero laboral. Para arribar a esta conclusión se tiene en cuenta, asimismo, que el fuero especializado en la resolución de cuestiones laborales asegura un piso mínimo de garantías que hacen a la especial tutela de los derechos del trabajador, tales como el impulso de oficio y el beneficio de gratuidad”.

De este modo y teniendo en cuenta el dictamen fiscal, concluye que resulta competente para conocer en dicho juicio el Juzgado Nacional del Trabajo interviniente.

### **c) Su tratamiento en el Código Civil y Comercial de la Nación.**

#### **I.- Un nuevo paradigma.-**

El Código Civil y Comercial, mediante sus **artículos 1º y 2º**, reconoce el paradigma del Derecho Internacional de los Derechos Humanos como fuente material, y pauta de aplicación e interpretación normativa<sup>76</sup>. Ello en consonancia con el bloque federal de constitucionalidad vigente conforme el **art. 75, inc. 22, 1º y 2º párrafo** de nuestra Carta Magna. Se habla en este sentido de la constitucionalización del derecho privado.

Bajo el Capítulo 1, intitulado: “Derecho”, se consagran:

Art. 1º.- Fuentes y aplicación. Los casos que este Código rige deben ser resueltos según las leyes que resulten aplicables, conforme con la Constitución Nacional y los tratados de derechos humanos en los que la República sea parte. A tal efecto,

---

<sup>75</sup>CSJN, “Faguada, Carlos Humberto el Alushow S.A. y otros s/ despido”. Competencia CNT, 36780/2014/CS1, 9/5/2017.

<sup>76</sup> Sostiene Antonio Barrera Nicholson: “Acá corresponde precisar la diferencia existente entre el Art. 1 y el Art. 2 del CCC. En el primero se hace referencia a los tratados de derechos humanos como fuente material de derechos en tanto que en el segundo se hace referencia a las disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos; y, si recordamos que la norma refiere a interpretación, está claro que refiere a las disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos en materia de interpretación. Múltiples son las disposiciones que surgen de dichos instrumentos, siendo las principales el principio pro persona (Art. 29 CADH) y el principio de progresividad (Art. 26 CADH y Art. 2.1 PIDESC)”. A.B. Nicholson, Ponencia “La profundización del paradigma interpretativo en el código civil y comercial”, octubre de 2015.

se tendrá en cuenta la finalidad de la norma. Los usos, prácticas y costumbres son vinculantes cuando las leyes o los interesados se refieren a ellos o en situaciones no regladas legalmente, siempre que no sean contrarios a derecho.

Art. 2º.- Interpretación. La ley debe ser interpretada teniendo en cuenta sus palabras, sus finalidades, las leyes análogas, las disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos, los principios y los valores jurídicos, de modo coherente con todo el ordenamiento.

En el derecho laboral la jurisprudencia del lapso comprendido entre 2004 y 2014, ha receptado cabalmente la vigencia y operatividad del bloque federal de constitucionalidad, a partir de los memorables pronunciamientos del Máximo Tribunal Federal - “Vizzoti”, “Aquino”, “Castillo”, “Silva”, “ATE”, etc. y tantos otros – ha ratificado su plena efectividad y prevalencia. Ello ha irradiado a los tribunales inferiores, a lo largo y ancho del país.

El CCC cuando habla de derechos y bienes, regula los derechos sobre el cuerpo humano. El **artículo 17** establece: *“Derechos sobre el cuerpo humano. Los derechos sobre el cuerpo humano o sus partes no tienen un valor comercial, sino afectivo, terapéutico, científico, humanitario o social y sólo pueden ser disponibles por su titular siempre que se respete alguno de esos valores y según lo dispongan las leyes especiales”*.

Asimismo, en el marco de los derechos personalísimos, el **artículo 54** veda como regla general la exigibilidad de cumplimiento de negocios jurídicos contractuales que tuvieran por objeto la efectivización de actos peligrosos para la vida o integridad de la persona humana y, respecto de la excepción a dicha regla condiciona la misma al cumplimiento de determinados y rigurosos recaudos<sup>77</sup>.

Presenta una visión superadora de la **concepción de la responsabilidad** respecto al Código Civil de Vélez Sarsfield, la cual se limitaba a una función netamente resarcitoria.

En la evolución del derecho de daños, se parte de la sanción de la conducta subjetivamente reprochable, pasando por el resarcimiento de todo perjuicio

---

<sup>77</sup> Gnecco Lorenzo P. Acción preventiva de la responsabilidad civil en el derecho laboral, p. 73, 1ra. Ed. CABA, La Ley 2018.

injustamente sufrido, arribando a la prevención, que es una dimensión fundamental pero reciente en lo que hace a la materia<sup>78</sup>.

Dicho deber de prevención del daño rige tanto para la responsabilidad contractual como extracontractual, eliminándose el distingo entre las citadas órbitas de la responsabilidad civil que se han unificado, aunque claro que unificar no significa homogeneizar<sup>79</sup>.

El deber de prevención contenido en el Código y otras normas constituye, por otra parte, una manifestación o aplicación del deber de “no dañar a los demás”, o *alterum non laedere*, el cual, según fuera destacado en reiteradas oportunidades por el Alto Tribunal, tiene *raíz constitucional*<sup>80</sup> y la reglamentación que hace el (viejo) Código Civil – actualmente el CCC – en cuanto a las personas y las responsabilidades consecuentes no las arraiga con carácter exclusivo y excluyente en el derecho privado, sino que expresa un principio general que regula cualquier disciplina jurídica<sup>81</sup>.

También podemos agregar la existencia de una función punitiva, la cual se encuentra consagrada positivamente en el ámbito del derecho del consumidor.

A diferencia del Código de Vélez Sarsfield<sup>82</sup>, que su ámbito de protección normativa comprendía el momento posterior al suceso dañoso, el CCC parte de una definición diferente, asignando una función no solo resarcitoria, sino fundamentalmente preventiva del daño.

El nuevo Código ha tomado una posición a favor del establecimiento de la función preventiva de la responsabilidad civil y con un amplio sentido solidarista,

---

<sup>78</sup> Lozano María Paula, Ponencia presentada en el VII Encuentro Quilmeño y V Iberoamericano del Derecho del Trabajo: “El Derecho del Trabajo. El Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Código Civil y Comercial. Sus Relaciones”, 6 y 7 de mayo de 2016, “Los daños Laborales. Concepto y cuantificación. Su tratamiento en el Código Civil y Comercial de la Nación y en el derecho internacional”, inédita.

<sup>79</sup> Gnecco Lorenzo P. Acción preventiva de la responsabilidad civil en el derecho laboral, 1ra. Ed. CABA, p.110, La Ley, 2018.

<sup>80</sup> CS, 5/8/1986, “Santa Coloma c. Ferrocarriles Argentinos”, Fallos 308:1160; 5/8/1986, “Gunther c. Gobierno Nacional”, Fallos 308:1118; “Lujan c. Gobierno Nacional”, Fallos 308:1109.

<sup>81</sup> Gnecco Lorenzo P. Acción preventiva de la responsabilidad civil en el derecho laboral, p. 111, 1ra. Ed. CABA, La Ley 2018.

<sup>82</sup> “Vélez Sarsfield se expidió de manera expresa al respecto en la nota al art. 1132 del Código Civil de su autoría, donde dejó claro que las medidas preventivas de los daños no eran de incumbencia del poder judicial: ‘La admisión de una acción preventiva en esta materia da lugar a pleitos de una resolución más o menos arbitraria. Los intereses de los vecinos inmediatos a un edificio que amenace en ruina están garantizados por la vigilancia de la policía y por el poder generalmente concedido a las municipalidades de ordenar la reparación o demolición de los edificios que amenacen ruina’. Ver Camps, Carlos E., “La pretensión preventiva de daños”, RCCyC 2015 (agosto), 17/08/2015, 3 - RCyS2015-XI, 12, Cita Online: AR/DOC/2482/2015.

acorde a los estándares constitucionales e internacionales vigentes en materia de protección de la integridad psicofísica.

Esta definición tiene medular significancia para nuestra disciplina, siendo que lo que se arriesga precisamente, es el cuerpo y la vida humana. Y el daño consumado, en la dimensión real, no tiene resarcimiento posible.

Ello queda plasmado en el **artículo 1708 CCC**, el cual sostiene:

*“Funciones de la responsabilidad. Las disposiciones de este Título son aplicables a la prevención del daño y a su reparación”.*

En ese sentido se destacan como novedosos los **artículos 1710 a 1713 CCC**, los cuales consagran una **acción de tutela preventiva**. Se vincula con los **artículos 1031 y 1032 CCC**.

Los autores del Anteproyecto, en los Fundamentos explican:

*"a) se distingue entre la tutela definitiva que surge de un proceso autónomo cuya finalidad es únicamente la prevención, de aquéllos en que es provisoria;*

*b) en ambos supuestos, la sentencia puede establecer obligaciones de dar, hacer o no hacer, según los casos;*

*c) el contenido y extensión de estas obligaciones debe estar guiado por: la necesidad de evitar el daño con la menor restricción de derechos posible; la utilización del medio más idóneo; la búsqueda de la eficacia en la obtención de la finalidad. Estos parámetros permiten una valoración más exacta y un control judicial sobre las medidas que se adopten;*

*d) el juez puede disponer esas medidas a pedido de parte o de oficio”<sup>83</sup>.*

El deber de prevenir el daño, se consagra de la siguiente manera:

**“Artículo 1710.— Deber de prevención del daño. Toda persona tiene el deber, en cuanto de ella dependa, de:**

*a. evitar causar un daño no justificado;*

*b. adoptar, de buena fe y conforme a las circunstancias, las medidas razonables para evitar que se produzca un daño, o disminuir su magnitud; si tales medidas evitan o disminuyen la magnitud de un daño del cual un tercero sería responsable,*

---

<sup>83</sup> Op. cit. Camps, “La pretensión...”

*tiene derecho a que éste le reembolse el valor de los gastos en que incurrió, conforme a las reglas del enriquecimiento sin causa;*

*c. no agravar el daño, si ya se produjo”.*

La norma consagra el “deber general” de evitar el daño, que se basa en: evitar o impedir el daño futuro, hacer cesar el daño actual, disminuir su magnitud y no agravar el daño, si ya se produjo.

Podría así decirse que el deber de prevención consiste en un deber de diligencia impuesto por el ordenamiento, una diligencia consistente en “estar atento” para evitar, a través de distintas formas, la producción de daños, o bien, en caso de haberse producido, reducir su magnitud o evitar su agravamiento. El nuevo Código estructuró a tal efecto una tutela preventiva que se asienta en dos pilares fundamentales: el deber general de no dañar a terceros – y el correlativo derecho de los demás a no ser dañados – y en la acción preventiva de los artículos 1711 a 1713 que se pone en movimiento frente a la existencia de un hecho injustificado que daña – o previsiblemente dañará<sup>84</sup>.

El principio de no dañar – *alterum non laedere* – en cuanto al fundamento de prevenir daños, se ubica antes de la materialización del daño ya que comprende un deber básico (no perjudicar), al que se suma otro deber de signo positivo, de actuar, de hacer, de adoptar medidas razonables destinadas a la evitación o mitigación, o de signo negativo, de no hacer, de abstenerse de llevar a cabo ciertas conductas generadoras de riesgo.

Se trata de un deber con contenido muy amplio, que incluye no solo el deber jurídico de evitar causar daños a terceros (artículo 1710, inc. a) sino también el de actuar para disminuir su magnitud, en la medida que dependa de cada persona razonablemente y según las circunstancias del caso (artículo 1710, inc. b).

El deber de diligencia conlleva la necesidad de actuar sobre los factores de causación del daño, antes de que sea tarde. Y se trata de una obligación de resultado.

Según Gnecco, “...si de la determinación de la tipología obligacional del deber de prevención se trata, entendemos que dada la redacción de la norma establecida por el legislador en el punto (artículo 1710), algunas de sus partes

---

<sup>84</sup> Pizarro, Ramón D., El nuevo Código y la obligación tácita de seguridad: ¿un entierro demorado?, LL 2015-F-1163, citado en “Gnecco Lorenzo P. Acción preventiva de la responsabilidad civil en el derecho laboral”, p. 139, 1ra. Ed. CABA, La Ley 2018.

(evitar causar un daño..., no agravar el daño – incisos a y c) parecerían instituir una obligación que devendría caracterizable como de *resultado* según la teoría en análisis, dado que el mandato legal consistiría en alcanzar un fin, objeto o efecto, que es precisamente el resultado que calificaría la obligación; ello resultaría concordante a su vez con el *deber de no dañar* que se deriva del artículo 19 de la CN y el artículo 1716 del Código. La obligación consistiría allí en la obtención de un resultado, el éxito de ese cometido, consistente en *evitar* el daño o, de haberse producido, *no agravarlo*; no consistiría solamente en “procurarlo”, en el sentido de realizar el intento hacia la consecución de ese fin, sino directamente en la obtención del citado resultado. A nuestro modo de ver, la redacción normativa no instituiría allí una actividad que se concretaría en un obrar con diligencia, con los mejores esfuerzos, independientemente del éxito final, sino que mandaría el éxito mismo en tal sentido, la evitación o no empeoramiento de las consecuencias dañosas”<sup>85</sup>

## II.- La acción de tutela preventiva.

Piero Calamandrei distinguía la tutela preventiva de la tutela cautelar, aunque entre ambos conceptos pudiera surgir una relación de género a especie, y destacaba que en el derecho italiano ya por entonces se admitía que el interés suficiente para invocar la tutela jurisdiccional puede surgir antes que el derecho haya sido efectivamente lesionado, por el solo hecho de que la lesión se anuncia como próxima o posible. En tales casos, la tutela jurisdiccional funcionaría a priori con la finalidad de evitar el daño que podría derivar de la lesión de un derecho de la que existe una amenaza toda vía no consumada, y así es que se hablaba de tutela jurisdiccional preventiva, en la cual el interés en obrar surge no del daño, sino el peligro de un daño jurídico”<sup>86</sup>.

La omisión de cumplir con la obligación de prevención da lugar a la acción judicial preventiva<sup>87</sup>.

---

<sup>85</sup> Gnecco Lorenzo P. Acción preventiva de la responsabilidad civil en el derecho laboral, p. 157, 1ra. Ed. CABA, La Ley 2018.

<sup>86</sup> Calamandrei, Piero, Introducción al estudio sistemático de las medidas cautelares, trad. Esp., Buenos Aires, 1945, p. 40 en Op. cit. Gnecco, “Acción...” p. 489.

<sup>87</sup> Juan J. Formaro, Incidencias del CCCN. Derecho del Trabajo”, Hammurabi, Depalma, editor 2015.



Según el artículo 1711 CCC la acción preventiva procede cuando una acción u omisión antijurídica hace previsible la producción de un daño, su continuación o agravamiento, sin que concurra una causa de justificación.

Tiene que existir un peligro o amenaza de daño.

Según Peyrano, la acción preventiva genera un proceso de conocimiento, y más precisamente un proceso de condena atípico, ya que solo reclama la amenaza de un daño, vale decir, que únicamente exige la presencia de una situación fáctica actual idónea para producir un daño futuro, haciendo nacer así en el potencial afectado un interés de obrar suficiente para estar en condiciones de promover una acción judicial y conseguir una sentencia de merito sobre el particular. Ello significa que no se requiere la materialización de un daño para que pueda promoverse y prosperar la acción<sup>88</sup>.

Otro de los presupuestos, es la causalidad, ya que la amenaza del daño debe ser previsible, según “el orden normal y corriente de las cosas”. Se debe tratar de un perjuicio potencial causalmente previsible. La amenaza de daño se determina sobre la base de su previsibilidad ya que el mismo configura una previsión razonable de lesión a un interés individual o difuso, una lesión a un interés razonable del demandante.

Asimismo, el daño debe ser evitable, la prevención deber resultar “posible”, tanto desde el punto de vista material como jurídico.

No es exigible la concurrencia de ningún factor de atribución en particular. Con relación a esta última frase, se entiende que lo no exigible es que exista dolo o culpa, para que proceda la acción por tutela preventiva, dado que precisamente su función es preventiva y no resarcitoria.

Según Gnecco, la amenaza de daño producida con motivo de la inobservancia del deber de prevención daría derecho a quienes contaran con un “interés razonable”, a demandar la *tutela preventiva* establecida a través de la acción judicial respectiva en los arts. 1711 a 1713 del nuevo Código, lo que incluiría la posibilidad de reclamar conductas positivas o negativas tendientes a evitar la causación de perjuicios<sup>89</sup>.

---

<sup>88</sup> Peyrano, Jorge W., La acción preventiva: certezas y dudas”, ED 207-799, en Op. cit. Gnecco, “Acción...” p. 504.

<sup>89</sup> Op. cit. Gnecco, “Acción...” p. 414.

La acción preventiva constituiría el instrumento que le brinda eficacia al deber de prevenir daños consagrados en el Código.

La ley es muy amplia respecto a quienes tienen legitimación activa. El artículo 1712 establece que están legitimados para reclamar quienes acreditan un interés razonable en la prevención del daño.

La legitimación activa es flexible y extensa, puede promover la acción de prevención cualquier persona humana o jurídica, o conjunto de personas; el código no individualiza quienes son los legitimados, tan solo exige que se acredite un interés razonable.

En definitiva, será el juez quien tenga la última palabra respecto del concepto de "interés razonable" en la prevención -o limitación- del daño.

De este modo, pueden peticionarse las medidas cautelares clásicas, la medida innovativa y la prohibición de innovar.

Según el **artículo 1713 CCC**, la sentencia que admite la acción preventiva debe disponer, a pedido de parte o de oficio, en forma definitiva o provisoria, obligaciones de dar, hacer o no hacer, según corresponda; debe ponderar los criterios de menor restricción posible y de medio más idóneo para asegurar la eficacia en la obtención de la finalidad.

Se trata de una interesante herramienta a explorar por los trabajadores y las organizaciones gremiales, quienes a partir de esta consagración normativa, pueden acompañar la acción colectiva con la interposición de un planteo judicial. Sin dudas que los gremios están legitimados para promover esta acción (artículos 5, inc. d), 23 incs. a), b) y c), pto. 3 y 31 incs. a), c) y d), ley 23.551).

El nuevo paradigma apunta a brindar una respuesta jurisdiccional eficaz que permita que el daño no ocurra, o bien para el caso de suceder, se detenga o reduzca, en lugar de la respuesta tradicional, que se dirigía a establecer quién debía pagar el daño ya producido.

Se evita monetizar la salud y la vida, pretendiendo "congelar" la situación al momento previo al daño sufrido.

Hay un nuevo concepto de la reparación adecuada: ya no será la indemnización patrimonial mediante el pago de una suma dineraria la mejor forma de proteger un derecho (más cuando están comprometidos la salud y/o la vida),

sino que se tiende a evitar la destrucción de los bienes. *“Evitar que el daño ocurra es, en suma, la forma más perfecta de respetar el alterum non laedere”*<sup>90</sup>.

Y para el caso que se busque que el daño no aumente, el objetivo será la adopción de la medida positiva cuyo fin sea que el daño se detenga o reduzca.

El **Código Civil y Comercial** reconoce:

*“Art. 1031.- Suspensión del cumplimiento. En los contratos bilaterales, cuando las partes deben cumplir simultáneamente, una de ellas puede suspender el cumplimiento de la prestación, hasta que la otra cumpla u ofrezca cumplir. La suspensión puede ser deducida judicialmente como acción o como excepción. Si la prestación es a favor de varios interesados, puede suspenderse la parte debida a cada uno hasta la ejecución completa de la contraprestación”.*

Se trata de la antigua “excepción de incumplimiento” y está destinada a preservar la efectividad de las contraprestaciones que hace al equilibrio de los contratos bilaterales, en donde existe simultaneidad en las mismas.

*“Art. 1032.- Tutela preventiva. Una parte puede suspender su propio cumplimiento si sus derechos sufriesen una grave amenaza de daño porque la otra parte ha sufrido un menoscabo significativo en su aptitud para cumplir, o en su solvencia. La suspensión queda sin efecto cuando la otra parte cumple o da seguridades suficientes de que el cumplimiento será realizado”.*

Esta disposición sigue la línea de la función preventiva del daño reconocida en los artículos 1710 a 1713 CCC por la que se prevé un supuesto de autoprotección de una de las partes contratantes ante situaciones objetivamente verificables que hacen peligrar la posibilidad de cumplimiento de la contraria y que podrían determinar que, en caso de cumplir con la prestación a su cargo, quien invoca la tutela, podría sufrir un perjuicio patrimonial.

A diferencia de lo previsto en el **artículo 1031 CCC**, no requiere simultaneidad en las contraprestaciones, basta que una parte manifieste la intención de no cumplir; que su actuación demuestre que no cumplirá su obligación; que se vea afectada su aptitud para cumplir o que evidencie una situación de insolvencia. Este último supuesto constituye una realidad habitual en

---

<sup>90</sup> Op. cit. “Camps”.

nuestra especialidad, que usualmente genera la imposibilidad de efectivizar un crédito cierto y la frustración de la efectividad de los derechos de los trabajadores.

No requiere del previo incumplimiento de la otra parte, pues puede ocurrir ante una grave amenaza de daño, ello es, un daño no consumado aun pero previsible e inminente, provocada por un menoscabo significativo en la aptitud de cumplimiento de la otra parte o en su solvencia. Y no se requiere para su ejercitación la promoción de la misma a través de la vía judicial.

### **III.- La unicidad del fenómeno resarcitorio en el CCC. La reparación plena.**

El Código Civil y Comercial contempla la **unicidad del fenómeno resarcitorio**. Establece el artículo: ***“Artículo 1716.- Deber de reparar. La violación del deber de no dañar a otro, o el incumplimiento de una obligación, da lugar a la reparación del daño causado, conforme con las disposiciones de este Código”***.

Acorde con las nuevas tendencias doctrinales, en materia civil y comercial se unifica la órbita de la responsabilidad, superando la tradicional separación entre la esfera contractual y extracontractual. Se suprime la barrera del **artículo 1107 del Código Civil de Vélez Sarsfield**, la cual de todas maneras era inaplicable al derecho laboral, atento a la inexistencia de igualdad negocial entre las partes. Así fue reconocido desde décadas atrás mediante el entonces art. 17 de la ley 9688. Del mismo modo, tuvo reconocimiento en la doctrina y la mejor jurisprudencia del fuero<sup>91</sup>, tal como en el plenario **“Alegre”**<sup>92</sup>.

Se reconoce un concepto de **antijuridicidad** amplia y no solo formal, coincidente con el nuevo paradigma de la responsabilidad, donde importa más la prevención y reparación del daño injustamente sufrido que el reproche de conductas disvaliosas.

---

<sup>91</sup> Meik y Zas señalaron que la distinción entre responsabilidad contractual y extracontractual fue superada por el art. 17 de la ley 9688, norma posterior y específica, derogatoria del art. 1107 del Código Civil, norma de carácter genérico y anterior. Además, Meik y Zas destacaron que aun de no existir el art. 17 de la ley 9688, tampoco resultaría inaplicable en materia laboral la valla del art. 1107 del Código Civil, en tanto esta norma presupone la igualdad negocial de los contratantes, supuesto que obviamente, no se configura en el contrato laboral. Ver MEIK, Moisés y ZAS, Oscar, “Los infortunios laborales y las acciones de derecho común”, ERREPAR, t. V, 1991.

<sup>92</sup> Fallo Plenario N° 169, "Alegre, Cornelio c/Manufactura Algodonera Argentina", 14.10.71, "En caso de haberse optado por la acción de derecho común a que se refiere el art. 17 de la ley 9688, es aplicable el art. 1113 del C.Civil -modificado por la ley 17711-" Publicado: LL. 144-380 - DT 1972-24.

Según el artículo 1717 CCC, cualquier acción u omisión que causa un daño a otro es antijurídica si no está justificada.

Es decir, se considera antijurídica la violación del principio “alterum non leadere” (artículo 19 CN), la cual origina el deber de reparación, sin que exista causa de justificación alguna.

En lo que hace al **factor de atribución** del daño, en el artículo **1721** CCC se afirma que la atribución de un daño al responsable puede basarse en factores objetivos o subjetivos.

El CCC comienza regulando los factores de atribución objetivos (artículos **1722, 1723**), los cuales abarcan la mayor cantidad de situaciones y pueden aplicarse en forma extensiva y analógica, operando en forma residual la culpa. Fue en materia laboral, donde primero se reconoció la responsabilidad objetiva, tal como se desarrolló antes.

En ausencia de normativa, el factor de atribución es la culpa. La responsabilidad subjetiva por culpa tiene una función residual. La responsabilidad por culpa recién operará cuando no haya ninguna norma ni sea posible acudir a la analogía para suplir el vacío legal.

Según Bueres, los factores objetivos pueden extraerse por interpretación extensiva y analógica, todo es responsabilidad objetiva salvo cuando haya una laguna que resulte imposible de colmar, en cuyo caso aparece la culpa de manera residual, que no es lo mismo que ésta venga a ser la norma de cierre del sistema<sup>93</sup>.

En lo que hace a la **relación de causalidad**, conforme el **artículo 1726**, el CCC adopta la “teoría de la causalidad adecuada” al igual que el Código Civil de Vélez.

Con respecto a qué consecuencias son reparables, en principio no diferencia entre qué tipo de responsabilidad existe, afirmando que son reparables las consecuencias dañosas que tienen nexo adecuado de causalidad con el hecho productor del daño. Excepto disposición legal en contrario, se indemnizan las consecuencias inmediatas y las mediatas previsibles.

---

<sup>93</sup> Bueres, *La responsabilidad por daños en el Proyecto de Código Civil y Comercial de 2012*, LL, 2013-A-835. en “*Juan J. Formaro, Incidencias del CCCN. Derecho del Trabajo*”, Hammurabi, Depalma, editor. 2015, p. 168

El **artículo 1728 CCC**, bajo la denominación de “previsibilidad contractual”, establece que en los contratos se responde por las consecuencias que las partes previeron o pudieron haber previsto al momento de su celebración, destacando las consecuencias en caso de dolo. Corresponde destacar que en materia laboral no resulta aplicable, del mismo modo que en el contrato de consumo. Ello dado que esta norma, opera en los contratos donde las partes pactan libremente, en igualdad de condiciones, cuestión que no se da en esta materia.

En materia de eximentes, el **artículo 1719 CCC** establece claramente que la exposición voluntaria por parte de la víctima a una situación de peligro no justifica el hecho dañoso ni exime de responsabilidad, a menos que, por las circunstancias del caso, ella pueda calificarse como un “**hecho del damnificado**” que interrumpa total o parcialmente el nexo causal.

Conforme el **artículo 1725 CCC** cuanto mayor sea el deber de obrar con prudencia y pleno conocimiento de las cosas, mayor es la diligencia exigible al agente y la valoración de la previsibilidad de las consecuencias. Cuando existe una confianza especial, se debe tener en cuenta la naturaleza del acto y las condiciones particulares de las partes. Para valorar la conducta no se toma en cuenta la condición especial, o la facultad intelectual de una persona determinada, a no ser en los contratos que suponen una confianza especial entre las partes. En estos casos, se estima el grado de responsabilidad, por la condición especial del agente.

En este último caso, deberá estarse a lo normado en el **artículo 1729 CCC**, el cual consagra que la responsabilidad puede ser excluida o limitada por la incidencia del hecho del damnificado en la producción del daño excepto que la ley o el contrato dispongan que debe tratarse de su culpa, de su dolo, o de cualquier otra circunstancia especial. Esta norma reemplazó al llamado “*hecho de la víctima*” en el viejo código.

En lo que hace al “*consentimiento del damnificado*” dispuesto en el **artículo 1720 CCC**<sup>94</sup>, toda vez que refiere a que sea “*libre e informado*”, de ningún modo es aplicable al derecho social, dado que en el contrato de trabajo, el margen para la

---

<sup>94</sup>Consentimiento del damnificado. Sin perjuicio de disposiciones especiales, el consentimiento libre e informado del damnificado, en la medida en que no constituya una cláusula abusiva, libera de la responsabilidad por los daños derivados de la lesión de bienes disponibles.

autonomía de la voluntad es mínimo. Las partes solo pueden pactar por encima del orden público laboral y sin afectar el principio de irrenunciabilidad. Con lo cual, la obligación de seguridad no es disponible y su violación jamás podría constituir una causal que exima de responsabilidad al sujeto responsable.

En el **artículo 1730 CCC** se expresa que el caso fortuito o fuerza mayor, eximen de responsabilidad. Y que el hecho de un tercero por quien no se debe responder, para eximir de responsabilidad, debe reunir los caracteres del caso fortuito.

El **artículo 1734 CCC** consagra el principio general de que excepto disposición legal, la carga de la prueba de los factores de atribución y de las circunstancias eximentes corresponde a quien los alega. Asimismo, el **artículo 1735 CCC** otorga facultades al juez para establecer una especie de “carga dinámica de la prueba”, la cual sin embargo condiciona a ciertos requisitos: *“Facultades judiciales. No obstante, el juez puede distribuir la carga de la prueba de la culpa o de haber actuado con la diligencia debida, ponderando cuál de las partes se halla en mejor situación para aportarla. Si el juez lo considera pertinente, durante el proceso debe comunicar a las partes que aplicará este criterio, de modo de permitir a los litigantes ofrecer y producir los elementos de convicción que hagan a su defensa”*.

Cabe resaltar que en materia de discriminación laboral, nuestro Máximo Tribunal ha sentado claramente el modo de construir el “onus probandi”, el cual no se supedita a requisito formal alguno sino a la cuestión de fondo invocada – la existencia de discriminación – y su constatación mediante indicios. Sostuvo la CSJN: “...a modo de conclusión, resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación<sup>95</sup>”.

Con relación al **concepto de daño**, afirma el **artículo 1737 CCC**:

---

<sup>95</sup> CSJN, P. 489. XLIV, “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, 15/11/2011

*“Concepto de daño. Hay daño cuando se lesiona un derecho o un interés no reprobado por el ordenamiento jurídico, que tenga por objeto la persona, el patrimonio, o un derecho de incidencia colectiva”.*

Asimismo, en el **artículo 1738 CCC** se afirma que la indemnización comprende la pérdida o disminución del patrimonio de la víctima, el lucro cesante en el beneficio económico esperado de acuerdo a la probabilidad objetiva de su obtención y la pérdida de chances.

Incluye especialmente las consecuencias de la violación de los derechos personalísimos de la víctima, su integridad personal, su salud psicofísica, sus afecciones espirituales legítimas y las que resultan de la interferencia en su **proyecto de vida**.

Este concepto se encuentra claramente reconocido como daño indemnizable en la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En **“Loayza Tamayo”**, dijo el cintero tribunal interamericano:

*“Por lo que respecta a la reclamación de daño al “proyecto de vida”, conviene manifestar que este concepto ha sido materia de análisis por parte de la doctrina y la jurisprudencia recientes. Se trata de una noción distinta del “daño emergente” y el “lucro cesante”. Ciertamente no corresponde a la afectación patrimonial derivada inmediata y directamente de los hechos, como sucede en el “daño emergente”. Por lo que hace al “lucro cesante”, corresponde señalar que mientras éste se refiere en forma exclusiva a la pérdida de ingresos económicos futuros, que es posible cuantificar a partir de ciertos indicadores mensurables y objetivos, el denominado “proyecto de vida” atiende a la realización integral de la persona afectada, considerando su vocación, aptitudes, circunstancias, potencialidades y aspiraciones, que le permiten fijarse razonablemente determinadas expectativas y acceder a ellas.*

148. El “proyecto de vida” se asocia al concepto de realización personal, que a su vez se sustenta en las opciones que el sujeto puede tener para conducir su vida y alcanzar el destino que se propone. En rigor, las opciones son la expresión y garantía de la libertad. Difícilmente se podría decir que una persona es verdaderamente libre si carece de opciones para encaminar su existencia y llevarla a su natural culminación. Esas opciones poseen, en sí mismas, un alto valor existencial. Por lo tanto, su cancelación o menoscabo implican la reducción



*objetiva de la libertad y la pérdida de un valor que no puede ser ajeno a la observación de esta Corte*<sup>96</sup>.

Según el artículo 1739 CCC, son requisitos para la procedencia de la indemnización que exista un perjuicio directo o indirecto, actual o futuro, cierto y subsistente. La pérdida de chance es indemnizable en la medida en que su contingencia sea razonable y guarde una adecuada relación de causalidad con el hecho generador.

Se consagra el **principio de reparación plena**, en consonancia con el **artículo 19 de nuestra Carta Magna**: *“Artículo 1740.- Reparación plena. La reparación del daño debe ser plena. Consiste en la restitución de la situación del damnificado al estado anterior al hecho dañoso, sea por el pago en dinero o en especie. La víctima puede optar por el reintegro específico, excepto que sea parcial o totalmente imposible, excesivamente oneroso o abusivo, en cuyo caso se debe fijar en dinero. En el caso de daños derivados de la lesión del honor, la intimidad o la identidad personal, el juez puede, a pedido de parte, ordenar la publicación de la sentencia, o de sus partes pertinentes, a costa del responsable”*.

En este artículo también se reconoce el derecho a la reparación plena en consonancia con aquel consagrado en el sistema interamericano de derecho humanos, donde prevalecen otras formas de reparación además de las compensatorias: las medidas de restitución, de repetición y en especie, a fin de lograr la **“restitutio in integrum”**.

En efecto, la obligación de reparar está vinculada al principio de *“restitutio in integrum”* que impera en las normas del derecho internacional público. La aplicación de este principio conduce así a una idea de reparación más allá de lo pecuniario, que puede traducirse en actos como el reconocimiento o el perdón público.

La **Corte IDH**, en el caso en el caso “Aloeboetoe y otros”, condenó a Suriname en el marco de la reparación a *“reabrir las escuela de Gujaba y dotarla de personal docente y administrativo para que funcione permanentemente a partir*

---

<sup>96</sup> Corte IDH, Caso Loayza Tamayo vs. Perú, Sentencia del 27 de noviembre de 1998, (Reparaciones y Costas), [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_42\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_42_esp.pdf).

de 1994” y a “que el dispensario allí existente sea puesto en condiciones operativas y reabierto en el curso de ese año”<sup>97</sup>.

Asimismo, en el citado caso “**Loayza Tamayo**”, la Corte IDH afirmó: “...es perfectamente admisible la pretensión de que se repare, en la medida posible y con los medios adecuados para ello, la pérdida de opciones por parte de la víctima, causada por el hecho ilícito. De esta manera la reparación se acerca más aún a la situación deseable, que satisface las exigencias de la justicia: plena atención a los perjuicios causados ilícitamente, o bien, puesto en otros términos, se aproxima al ideal de la *restitutio in integrum*...”<sup>98</sup>

Esas obligaciones internacionales traen otra vez un sentido de reparación amplio. Cabe recordar al respecto un conocido informe del Relator Especial de Naciones Unidas Theo Van Boben emitido en 1993, relativo al concepto jurídico de la reparación. Señala el Relator que la reparación se presenta de las siguientes formas: (i) restitución, (ii) indemnización, (iii) rehabilitación, (iv) satisfacción y garantías de no repetición.

El **artículo 1739 CCC** consagra la legitimación activa de todos los damnificados, directos e indirectos, y para el caso de las consecuencias no patrimoniales, aclara el **artículo 1741 CCC**, que se encuentra legitimado para reclamar el damnificado directo. En caso de muerte o gran incapacidad, también tienen legitimación a título personal, según las circunstancias, los ascendientes, los descendientes, el cónyuge y quienes convivían con aquél recibiendo trato familiar ostensible. Supera la concepción vetusta del **1078 del Código Civil de Vélez**.

El nuevo CCC les otorga amplias facultades a las juezas y jueces, con ciertas ambigüedades e imprecisiones. So riesgo de hacer incurrir al Estado argentino en responsabilidad internacional, quienes ejercen la magistratura deben ejercerlas a la luz de la manda en materia de aplicación e interpretación normativa plasmada en los **arts. 1 y 2** del presente código, y asimismo, del control de constitucionalidad y convencionalidad que les incumbe. Evitando convertir estas facultades en beneficios discrecionales a favor del dañante y no en la tutela de la parte más débil y damnificada.

---

<sup>97</sup> Corte IDH, Caso Aloeboetoe y otros vs. Surinam, Sentencia de 10 de septiembre de 1993, (Reparaciones y Costas), [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_15\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_15_esp.pdf)

<sup>98</sup> Op. Cit. Corte IDH, “Caso Loayza Tamayo vs. Perú...”

Por ejemplo, sostiene el artículo 1742: *“Atenuación de la responsabilidad. El juez, al fijar la indemnización, puede atenuarla si es equitativo en función del patrimonio del deudor, la situación personal de la víctima y las circunstancias del hecho. Esta facultad no es aplicable en caso de dolo del responsable”*.

Otros artículos que dan excesivas facultades a los magistrados son los artículos 1714 y 1715 CCC, donde admite que el juez fije prudencialmente el monto de condena o inclusive deje sin exceso la sentencia, ante “una punición irrazonable o excesiva”. Del mismo modo, el artículo 1747 otorga facultades al juez para morigerar el importe cuando la acumulación del daño moratorio y compensatorio, y en su caso la clausula penal compensatoria, resulte abusiva.

Otro de los importantes avances normativos, fue la consagración positiva de la responsabilidad por “riesgo” o “actividad riesgosa”, *cuestión que ya fuera pacíficamente reconocida por la jurisprudencia y doctrina del fuero laboral*.

Sostiene el texto actual: **“Artículo 1757.- Hecho de las cosas y actividades riesgosas. Toda persona responde por el daño causado por el riesgo o vicio de las cosas, o de las actividades que sean riesgosas o peligrosas por su naturaleza, por los medios empleados o por las circunstancias de su realización.**

**La responsabilidad es objetiva.** *No son eximentes la autorización administrativa para el uso de la cosa o la realización de la actividad, ni el cumplimiento de las técnicas de prevención”*.

Asimismo, el **artículo 1758 CCC** en su parte pertinente dice: *“...En caso de actividad riesgosa o peligrosa responde quien la realiza, se sirve u obtiene provecho de ella, por sí o por terceros, excepto lo dispuesto por la legislación especial”*.

Claramente, la redacción supera al **art. 1113 Código Civil**, el cual limitaba la atribución de responsabilidad al “riesgo o vicio de la cosa”, lo que acarreaba un esfuerzo interpretativo importante.

Existió una vasta jurisprudencia laboral que amplió los alcances del art. 1113 Código Civil, en lo que hace a interpretación sobre “riesgo o vicio de la cosa”.

Se destaca el fallo **Plenario 266, “Pérez, Martín I. c/Maprico SAICIF” - 27.12.88**, *“En los límites de la responsabilidad establecida por el art. 1113 C. Civil, el daño causado por el esfuerzo desplegado por el trabajador para desplazar una*

*cosa inerte, puede imputarse a riesgos de la cosa". Publicado: LL 1989-A-561 - TSS 1989-224.*

*En particular, el voto de Vaccari en dicho Plenario: "Si bien no todas las cosas tienen vicio, podría decirse que todas son riesgosas. Toda cosa, por inerte que sea, puede volverse peligrosa según las circunstancias. Ello depende de las cadenas concausales que convergen en el evento dañoso. El riesgo surge de la relación del hombre con las cosas y de la incidencia de las fuerzas naturales que la rigen".*

**En la Causa L. 80.406, "Ferreyra, Gustavo Raúl c/ Benito Roggio e Hijos y otra. S/ Indemnización por daños y perjuicios"**, de la SCBA, en fecha 29 de septiembre de 2004, el doctor Eduardo Néstor De Lázzari, en opinión compartida por la totalidad de los Ministros que participaron del Acuerdo, expresó: *"trascendiendo el puro concepto físico del término "cosa", no cabe omitir la ponderación razonada de la incidencia que posea la tarea desempeñada por el trabajador, pudiendo la propia actividad laboral constituirse en factor de causación porque en el ámbito del art. 1113 del Código Civil no cabe una interpretación estrecha de dicho concepto (ver también causa L. 72.690, sent. del 5-XII-2001; causa L. 81.184, sentencia del 10-IX-2003, etc.)".* Y más adelante: *".....el vocablo 'cosa' se extiende para abarcar, en la actualidad, las tareas específicas del trabajador y la actividad laboral toda. Si a ello se agrega que cuando esas tareas pueden generar un resultado dañoso, deben ser incorporadas al concepto de riesgosas, de donde se deriva que deben quedar incluidas en las previsiones del art. 1113 del Código Civil".*

Asimismo, la **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII**, sostuvo: *"...Es decir la calificación de cosa riesgosa no deviene de forma exclusiva de un objeto concreto susceptible de ocasionar daño. Sino que puede serlo las condiciones en que se encuentra el establecimiento donde se presta tarea, o bien incluso la actividad desarrollada. En el presente caso, resulta claro que las condiciones en que la actora desarrollaba las tareas, sin la debida protección, resultó determinante para el hecho que ocasionó el accidente del actor. En efecto las labores cumplidas en la forma y modalidad como se llevaron a cabo, sin los medios apropiados para paliar el riesgo a la salud, sin dudas es susceptible de ser calificada como "cosa riesgosa". Y bien, sentadas las premisas precedentemente*

*expuestas y probado que fue: a) que la actividad de la trabajadora tal como se desarrollaba resulta riesgosa; b) que la incapacidad detectada en la actora tuvo origen en las malas condiciones ambientales del lugar de trabajo; c) que la empleadora incumplió con el deber de seguridad que le impone el art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo; d) que no se probó la culpa de la víctima o de un tercero por quien no debe responder; sin dudarle entiendo que han quedado configurados todos los presupuestos para la responsabilidad en los términos del art. 1113 del Código Civil...*” (Gómez, Amalia c. Finexcor S.R.L. s/accidente acción civil, 31/10/2012, CNAT, Sala VII).

En el mismo sentido **Oscar Zas**, manifestó: “...No hay cosa peligrosa en función de su naturaleza, sino de las circunstancias, y el damnificado no está obligado a comprobar el carácter peligroso de la cosa que lo ha dañado. Por el contrario, le basta establecer la relación de causalidad entre la cosa y el daño. El riesgo de la cosa se establece por el daño ocurrido por la sola intervención causal de ella, sin que medie autoría humana (Llambías, Tratado de Derecho Civil-Obligaciones, T. IV, pág. 627). (...) En este contexto, lo cierto es que si el actor no hubiera tenido que realizar las tareas para el codemandado, la media res no lo habría lesionado, por lo que el riesgo de ese cosa constituye en el sub lite suficiente sustento para responsabilizar al empleador con fundamento en la normativa civil (conf. art. 1.113, párr. 2º, ap. 2º, C. Civ.).

Es en ese carácter que cabe atribuir al Sr. Fabio José Goedelman las consecuencias dañosas que se derivaron de la ejecución de la tarea impuesta al actor, máxime cuando dicho precepto consagra el factor objetivo del riesgo creado, determinándose que quien es dueño o se sirve de cosas que, por su naturaleza o modo de empleo, generan riesgos potenciales a terceros, debe responder por los daños que ellas originan.

El riesgo creado por la actividad desarrollada acentúa aun más la responsabilidad de quien la realiza cuando ella le permite alcanzar un beneficio, comprensivo este último de cualquier tipo de utilidad, ventaja o provecho económico, que hace que deba soportar los riesgos creados hacia terceros (conf. Kemelmajer de Carlucci, A. en Belluscio-Zannoni, "Código Civil, comentado anotado y concordado", t. 5 pág. 471; CNCiv. Sala C en JA 1999-III-193; CNCiv, Sala E causas libres Nros. 212.724 del 13/3/97 y 266.056 del 31/5/1998; CNCiv.,

Sala H en causa libre Nro. 328.783 del 25/6/02 citado en CNCiv, Sala F del 28/9/2005 in re: "Figueroa, José R. c/Ineco S.A. y otros", La Ley 2006-A, 506).

Por otra parte, considero que la esencia de la responsabilidad civil que consagra el art. 1.113, párr. 2º, ap. 2º, C. Civ. está en el riesgo creado más que en el hecho de provenir éste de una cosa. De allí que sus principios sean aplicables por extensión a otros supuestos de riesgo creado (v. gr., actividades riesgosas realizadas sin la intervención de cosas) y a otros posibles sujetos pasivos distintos del dueño y del guardián (conf. Pizarro, Ramón D., en "Código Civil y normas complementarias. Análisis doctrinal y jurisprudencial", dirigido por Alberto J. Bueres y coordinado por Elena I. Highton, Hammurabi José Luis Depalma Editor, Buenos Aires, 1ª edición, 2ª reimposición, 2007, 3 A, p. 555).

El carácter riesgoso de la actividad deviene de circunstancias extrínsecas, de persona, tiempo y lugar, que la tornan peligrosa para terceros. La ponderación de esas circunstancias y su incidencia en la riesgosity de la actividad, debe realizarse en abstracto, con total prescindencia del juicio de reprochabilidad que podría merecer la conducta del sindicado como responsable en concreto. La cuestión pasa por el grado de previsibilidad de la producción del daño, a partir de la consideración de la naturaleza o circunstancias de la actividad. Si sobre la base de tales aspectos concurriría una clara probabilidad (aunque abstracta o genérica) de eventuales perjuicios, funcionará el factor objetivo de atribución si el daño ocurre (conf. Pizarro, ob. cit., p. 556) **"En caso de actividad riesgosa o peligrosa responde quien la realiza, se sirve u obtiene provecho de ella, por sí o por terceros, excepto lo dispuesto por la legislación especial"** (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, Parra, Luis Daniel c. Provincia A.R.T. S.A. y otro s/ accidente acción civil • 28/02/2013).

#### **IV.- La vigencia de la obligación tácita de seguridad.**

El artículo 1749 CCC consagra: "Sujetos responsables. Es responsable directo quien incumple una obligación u ocasiona un daño injustificado por acción u omisión".

Tal cual se afirmó anteriormente, el fundamento primario de la responsabilidad en el marco del contrato de trabajo – **sin excluir otros** - es **contractual, objetiva y de resultado**. Con lo cual, el empleador es el principal

responsable de garantizar la integridad psicofísica del trabajador y evitar los daños en su salud. El fundamento de la responsabilidad es la apropiación de beneficio de la fuerza de trabajo ajena. Si incumple con dicha obligación, debe responder<sup>99</sup>.

En el **artículo 1723 CCC**, se define la responsabilidad objetiva, la cual rige en el marco del contrato de trabajo: *“Responsabilidad objetiva. Cuando de las circunstancias de la obligación, o de lo convenido por las partes, surge que el deudor debe obtener un resultado determinado, su responsabilidad es objetiva”*.

Sostiene el **artículo 856, 2a parte, CCC**, *“...Los derechos y obligaciones son accesorios a una obligación principal cuando dependen de ella en cualquiera de los aspectos precedentemente indicados, o cuando resultan esenciales para satisfacer el interés del acreedor”*.

Asimismo, la obligación de seguridad integra al contrato con fundamento en la fuerza "jurígena" del principio de la buena fe, actualmente previsto en el **artículo 961 CCC** que expresamente sostiene: *“Buena fe. Los contratos deben celebrarse, interpretarse y ejecutarse de buena fe. Obligan no sólo a lo que está formalmente expresado, sino a todas las consecuencias que puedan considerarse comprendidas en ellos, con los alcances en que razonablemente se habría obligado un contratante cuidadoso y previsor”*.

No comparto la postura de algunos doctrinarios civilistas que afirman que habiéndose unificado la órbita de la responsabilidad – contractual y extracontractual – ha dejado de existir la obligación tácita de seguridad en el marco contractual. Sin entrar en la discusión ajena al derecho laboral sobre hasta donde realmente se han unificado ambas órbitas, lo cierto es que en el nuevo Código se regulan en forma conjunta las consecuencias del incumplimiento obligacional como del deber genérico de “no dañar”.

**Picasso** sostiene: *“A partir de la sanción de aquel nuevo cuerpo normativo, que unifica —en principio y con matices— la responsabilidad contractual y la extracontractual, aquel interrogante ha recibido una adecuada respuesta en la supresión lisa y llana de la obligación de seguridad, y el sometimiento de los casos otrora regidos por ella a las normas y principios de la responsabilidad extracontractual...”*<sup>100</sup>

---

<sup>99</sup> También las ART deben responder con fundamento en esta norma.

<sup>100</sup> Picasso, Sebastián, “Requiem para la obligación de seguridad en el derecho común”, Publicado en: RCCyC 2015 (julio), 01/07/2015, 146, Cita Online: AR/DOC/2127/2015.

*“...el nuevo código ha optado por suprimir lisa y llanamente del derecho común la obligación de seguridad, y ha preferido, en cambio, someter la reparación de los daños a la persona del acreedor contractual (causados al margen del incumplimiento de la o las obligaciones principales) a las normas atinentes a la responsabilidad extracontractual. Por consiguiente, habrá responsabilidad objetiva si el daño proviene del riesgo o vicio de una cosa o de una actividad —o si se trata de daños causados por dependientes, o por actos involuntarios—, y subjetiva en caso contrario. Este método aporta una indudable claridad en la materia, pues la solución que se adopte no dependerá, en esos supuestos, de la determinación de la existencia de una inasible obligación "tácita" de seguridad —de contornos imprecisos—, sino de criterios uniformes y objetivos, previstos expresamente por la ley y válidos para todos los casos por igual<sup>101</sup>.*

La postura del doctrinario civilista, quien desde una mirada positiva, subordina la existencia o no de la obligación de seguridad al hecho de que se encuentre reconocido en el texto legal, resulta inaplicable para nuestra disciplina. Desconoce la razón de ser del derecho social, el cual, como dice Supiot, tiene entre sus principales funciones, cuidar el cuerpo de las y los obreros.

En materia laboral, la obligación de seguridad - y el principio de indemnidad, que deriva de ésta - es fundante del contrato de trabajo y elemento constitutivo del equilibrio de las prestaciones.

Tal como lo sostiene Ricardo Cornaglia, producido un daño laboral, múltiples normas dimensionan el suceso dañoso y diferentes acciones se suscitan. De esta manera, ante el cúmulo de acciones, será el juez, en aplicación del “iura novit curia”, quien dará el encuadre normativo conveniente<sup>102</sup>.

Se trata de un único hecho dañoso que dispara múltiples responsabilidades, conforme lo dimensionan las diversas ramas del ordenamiento jurídico.

Sin perjuicio de lo normado en los artículos 1709<sup>103</sup> y 963 CCC<sup>104</sup>, en materia de fuentes de aplicación e interpretación normativa, se aplicará el principio

---

<sup>101</sup> Op cit, Picasso, “Requien...”

<sup>102</sup> Ver CORNAGLIA Ricardo J., “Un debate actual: pluridimensión de responsabilidades versus acción excluyente”, La Ley, 5/7/06, Año LXX, N° 128.

<sup>103</sup> Artículo 1709.- Prelación normativa. En los casos en que concurran las disposiciones de este Código y las de alguna ley especial relativa a responsabilidad civil, son aplicables, en el siguiente orden de prelación:

a) las normas indisponibles de este Código y de la ley especial; b) la autonomía de la voluntad; c) las normas supletorias de la ley especial; d) las normas supletorias de este Código.



de la norma más favorable por propia operatividad de la norma especial, pero asimismo, por expresa disposición de lo normado en los arts. 1 y 2 del CCC y art. 75, inc. 22 CN.

Rigen los principios propios del derecho laboral, con su triple función, informadora, interpretativa y normativa. Asimismo, los principios vigentes en el derecho internacional de los derechos humanos: pro persona, progresividad y no regresividad, proporcionalidad etc.

En consecuencia, en el contrato de trabajo, la protección de la integridad psicofísica del sujeto más débil, que participa en el reparto de los bienes y servicios a partir de su puesta a disposición, constituye una obligación principal de quien se beneficia de ella. Si sufre un quebranto en su integridad psicofísica, se verá impedido de ofrecer su bien máspreciado, que es precisamente su fuerza de trabajo. La obligación de seguridad, amén de encontrarse reconocida en la propia norma especial como se analizó anteriormente (LCT y LRT 24.557) excede cualquier consagración normativa, emanando del propio sinalagma contractual. Rige por tanto, con toda su plenitud.

Y emanan claras consecuencias: en la responsabilidad extracontractual la determinación del factor de atribución, se efectúa según las circunstancias del hecho que generó el daño (se constata la intervención de cosas viciosas o riesgosas, riesgo de actividad, si fue un hecho propio del agente, etc.), o de la relación que tiene quien dañó con un tercero<sup>105</sup> (dependiente, hija o hijo menor, etc.). Por el contrario, en el ámbito obligacional el deber de resarcir nace como consecuencia de la infracción de una obligación. Tratándose de una obligación de resultado, se aplica la responsabilidad objetiva ante el daño sucedido por el hecho o en ocasión del trabajo, gozando de mayor protección y amplitud de tutela, el sujeto protegido.

## **V.- La cuantificación del daño.**

Brevemente y sin profundizar en la temática, podemos decir que respecto a la cuantificación del daño en materia de daños a la integridad psicofísica, el **nuevo**

---

<sup>104</sup> Art. 963.- Prelación normativa. Cuando concurren disposiciones de este Código y de alguna ley especial, las normas se aplican con el siguiente orden de prelación: a. normas indisponibles de la ley especial y de este Código; b. normas particulares del contrato; c. normas supletorias de la ley especial; d. normas supletorias de este Código.

<sup>105</sup> Art. 1753 CCCN.

**CCC** establece en su **artículo 1746** la necesidad de establecer una fórmula que incluya los determinados aspectos: *“Indemnización por lesiones o incapacidad física o psíquica. En caso de lesiones o incapacidad permanente, física o psíquica, total o parcial, la indemnización debe ser evaluada mediante la determinación de un capital, de tal modo que sus rentas cubran la disminución de la aptitud del damnificado para realizar actividades productivas o económicamente valorables, y que se agote al término del plazo en que razonablemente pudo continuar realizando tales actividades...”*

Esta norma debe interpretarse como un piso, como un punto de partida para el cálculo del lucro cesante y no como una fórmula cerrada determinada<sup>106</sup>. Constituye un avance con relación al art. 1086 del Código Civil de Vélez Sarsfield<sup>107</sup>, que dejaba librada la cuantificación a la mera prudencia judicial, contando el juez con amplias facultades discrecionales para fijarla, a lo cual, de modo pretoriano, se le fue imponiendo parámetros. No obstante, constituye un avance normativo el hecho de especificar algunas dimensiones que no pueden soslayarse al momento de la estimación del daño a la integridad psicofísica.

Cabe resaltar que el nuevo texto normativo no se acota a una determinada fórmula en especial, con lo cual el juez podrá utilizarse cualquiera de ellas, según las ponderaciones del caso<sup>108</sup>.

En ese sentido, continúa vigente la doctrina sentada por nuestro Máximo Tribunal en **Aróstegui**<sup>109</sup>, donde claramente establece que el derecho fundamental a la reparación integral no puede limitarse a una fórmula matemática ni al daño en su faz exclusivamente laboral:

---

<sup>106</sup> No comparto la opinión de Horacio Schick, en la medida que afirma: “... modificando lo establecido en los principios generales enunciados en los arts. 1738 y 1740, el art. 1746 del Código, cuanto establece que en los resarcimientos por lesiones (hechos masivos como son los accidentes de tránsito y laborales) se opta por cuantificar los daños utilizando una fórmula matemática. En concreto la más baja, conocida como “Vuoto”, Schick, Horacio, “Un nuevo viraje regresivo en materia de reparación de daños en general, con incidencia en los infortunios laborales: la tarificación del daño en materia de lesiones en el Código Civil y Comercial unificado”, Publicado en: DT2014 (diciembre), 3248, Cita Online: AR/DOC/3633/2014.

<sup>107</sup> Negri, Nicolás J., “Reparación por daños a la integridad psicofísica en el Código Civil y Comercial, RCCyC 2016 (marzo), 07/03/2016, 44, Cita Online: AR/DOC/578/2016.

<sup>108</sup> CNAT, Sala 3ª, “Vuoto, Dalmero v. Telefonken Argentina SA”, sent. del 16/6/1978, ED, 81-312, CNAT, Sala 3ª, “Méndez, Alejandro Daniel v. Mylba SA y otro / accidente — acción civil”, sent. del 28/4/2008, DT 2008-668, TSJ Córdoba, sala Penal, “Marshall, D. A. s/homicidio culposo y daños y perjuicios”, sent. del 22/3/1984, JA, 1985-I-214.

<sup>109</sup> CSJN, A. 436, L. XL. “Aróstegui, Pablo Martín c. Omega Aseguradora de Riesgos del Trabajo S. A. y Pametal Peluso y Compañía”, 08/04/08.

*“... el a quo, so color de restitutio in integrum, estimó el resarcimiento por el daño material del derecho civil también mediante una tarifa. Más todavía; de una tarifa distinta en apariencia de la prevista en la LRT, pero análoga en su esencia pues, al modo de lo que ocurre con ésta, sólo atiende a la persona humana en su faz exclusivamente laboral, vale decir, de prestadora de servicios, ya que lo hace mediante la evaluación del perjuicio material sufrido en términos de disminución de la llamada “total obrera” y de su repercusión en el salario que ganaba al momento de los hechos proyectado hacia el resto de la vida laboral de aquélla. Tal criterio de evaluación, por lo reduccionista, resulta opuesto frontalmente al régimen jurídico que pretende aplicar, dada la comprensión plena del ser humano que informa a éste. Al respecto, la doctrina constitucional de esta Corte tiene dicho y reiterado que “el valor de la vida humana no resulta apreciable tan sólo sobre la base de criterios exclusivamente materiales”, ya que no se trata “de medir en términos monetarios la exclusiva capacidad económica de las víctimas, lo que vendría a instaurar una suerte de justicia compensatoria de las indemnizaciones según el capital de aquéllas o según su capacidad de producir bienes económicos con el trabajo, puesto que las manifestaciones del espíritu también integran el valor vital de los hombres”... “al igual que los citados anteriormente, con infortunios laborales en el contexto indemnizatorio del Código Civil, que la incapacidad del trabajador, por un lado, suele producir a éste “un serio perjuicio en su vida de relación, lo que repercute en sus relaciones sociales, deportivas, artísticas, etc.”, y que, por el otro, “debe ser objeto de reparación, al margen de lo que pueda corresponder por el menoscabo de [la] actividad productiva y por el daño moral, pues la integridad física en sí misma tiene un valor indemnizable” (Fallos: 308:1109, 1115 y 1116).*

## **VI.- Prescripción.**

Las acciones de prevención, independientemente de la acción reparatoria, sería imprescriptible. Ello, por la índole de los derechos fundamentales en juego (amenaza de sufrir un daño en la integridad psicofísica, continuación del padecido o reagravamiento, discriminación, afectación del medio ambiente, etc.)

Por otra parte, en lo que hace a las acciones indemnizatorias, de un modo inexplicable, el artículo 2561 CCC establece que el reclamo de la indemnización de daños derivados de la responsabilidad civil prescribe a los tres [3] años, no

obstante lo cual, el artículo 2562, determina que la prescripción se limita a los dos [2] años en los casos de reclamos de derecho común de daños derivados de accidentes y enfermedades del trabajo.

De esta manera, el CCC efectúa una diferenciación arbitraria y perjudicial a los trabajadores en lo que hace a reclamos por accidentes y enfermedades del trabajo.

Se desconoce el carácter de persona de preferente tutela constitucional, quitándole derechos consagrados para el resto de las y los ciudadanos, consagrando una discriminación inadmisibles. Una vez más, cabe reiterar que los trabajadores por su condición de tal no pierden su carácter genérico de personas, y los derechos que les corresponde en su carácter común.

Más aún, atento al fundamento contractual de los daños laborales, el plazo de prescripción debería extenderse y no reducirse.

## **5) EL SISTEMA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES Y LA CUESTION DE GÉNERO.**

Otra dimensión central en lo que hace a la prevención de los daños en la integridad psicofísica, es el sistema de enfermedades profesionales vigente. Sistema que genera un sistemático rechazo del reconocimiento de las principales afecciones laborales que padecen los trabajadores, y en especial, las mujeres y cuerpos feminizados.

El sistema de enfermedades profesionales de *"listado cerrado"*, presenta serios problemas constitucionales<sup>110</sup>. De por sí, de todos los sistemas existentes en la materia a nivel internacional<sup>111</sup>, es el más restrictivo, dado que excluye la cobertura de aquellas dolencias causadas por el trabajo, que no se encuentran en el listado, no siendo reparables dentro del sistema.

Y peor aún, al "no ser reparables" – sin la realización de un litigio – tampoco son prevenibles<sup>112</sup>. Esto es, al no estar reconocidas las principales afecciones

---

<sup>110</sup> Lozano María Paula, "La ley 26.773 y la regresividad en materia de accidentes y enfermedades del trabajo", La Causa Laboral N°57, ISSN 2346-8610, p. 24/25, Abril de 2014.

<sup>111</sup>Ver el art. 8 del Convenio 121 OIT.

<sup>112</sup> "Los trastornos musculoesqueléticos constituyen uno de los principales daños a la salud de las trabajadoras y trabajadores de hoy en día (...) Las estrategias de prevención de los trastornos musculoesqueléticos están en gran medida condicionadas por la división sexual del trabajo. Por lo general, las cargas físicas vinculadas al trabajo femenino se caracterizan más por el carácter repetitivo de los esfuerzos, mientras que las cargas físicas masculinas están a menudo vinculadas a la manipulación manual de cargas pesadas. Por otro lado, los

sufridas por las y los trabajadores, esas enfermedades quedan por fuera de las políticas de prevención.

Al estar invisibilizadas, no existen política públicas de prevención ni las empresas las reconocen en sus servicios de seguridad e higiene – derivando a la persona a la obra social, asignando a la dolencia el carácter de “inculpable” – y son sistemáticamente rechazadas por las ART. Este es el factor real que genera la famosa “litigiosidad”, dado que es el único camino para al menos acceder a una reparación justa.

Lo restrictivo existe más allá de cuáles son las enfermedades que eventualmente se encuentren incluidas en el listado. En la práctica son ínfimos o nulos los casos que han sido reconocidas como tal por los órganos administrativos. Ello porque lo limitado es el sistema de “triple columna” que exige para una determinada afección, que se encuentre necesariamente el “agente” mencionado, como asimismo, el “factor de exposición”. Si no se dan las tres condiciones simultáneamente, se considera que la enfermedad no se halla listada.

Exige un tipo de causalidad restrictiva. Mediante el dec. 1278/00 se modificó el art. 6, ap. 2 LRT y se agregó que serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo. No obstante, esta norma no generó cambios en la práctica, dado que los órganos administrativos son renuentes a reconocer el carácter laboral de cualquier dolencia que no sea causada de manera inmediata, directa y única por el trabajo.

Mediante el dec. 49/2014, se reconocieron tres afecciones más - hernias inguinales, lumbares y varices -, sin embargo, mantiene los estrictos parámetros en materia de causalidad, lo que generó que haya sido ínfima la ampliación de la cobertura.

---

cuidados a las personas es una tarea generalmente desempeñada por mujeres. Se trata de un trabajo que implica numerosas cargas físicas a las que difícilmente se pueden aplicar soluciones preventivas que fueron concebidas para el desplazamiento de objetos inertes. Sostener, levantar o desplazar un cuerpo humano vivo implica un trabajo que no se reduce al mero esfuerzo físico de la carga. La directiva comunitaria 90/269/CEE136 adoptó un enfoque limitado que favorece de forma implícita la actividad masculina de desplazamiento de cargas pesadas y no reconoce la actividad femenina, caracterizada por la repetición de tareas y por las nefastas consecuencias de determinadas posturas” Op, cit. Vogel, p. La salud de la mujer...161.

El sistema colisiona con los estándares expresados por la OIT en la lista de enfermedades profesionales revisada en 2010, incorporadas como Anexo de la Recomendación 194, 2002; con el Convenio 155 de la OIT y con el Protocolo del año 2002 “Relativo a la seguridad y salud de los trabajadores”, aprobados con carácter de norma suprallegal por el Congreso de la Nación mediante la ley 26.693, tal como se planteó en el capítulo II, a) del presente.

¿Cuál sería el camino para salir de este laberinto? Que los sindicatos y el movimiento obrero asuman este tema como prioritario y se den líneas de acción colectiva para bregar por el fin de este sistema restrictivo y su remplazo por otro que garantice debidamente la protección de la integridad psicofísica de las personas que trabajan.

Pero por ahora, no sucede. Es un tema que se encuentra invisibilizado especialmente a nivel social y sindical.

En esta línea, Vogel analiza el proceso de construcción jurídica de las enfermedades profesionales en Bélgica y se pregunta por qué se tardó tanto en reconocer la silicosis como enfermedad profesional cuando la realidad demostraba que era la principal afección sufrida por las personas que trabajaban en las minas.

Analiza una contradicción aparentemente absurda: Bélgica fue uno de los últimos países del mundo en reconocer la silicosis como enfermedad profesional a pesar de que la industria minera era una de sus principales actividades.

Este autor atribuye los daños en la salud no solo a las condiciones materiales de producción si no a las relaciones sociales, en particular a la división del trabajo. Al adentrarse en lo que denomina “desigualdades de la salud”, establece la importancia de la intervención médica con la mirada puesta en el oficio o actividad que desempeña la persona. Escuchar de la percepción, ponderar la subjetividad, comprender la relación entre el trabajo y la salud. No solo por parte de los llamados “médicos laborales” sino por todos los efectores de la salud.

Sostiene que en Bélgica la silicosis tardó en reconocerse más que en otros países como enfermedad profesional. Prevaleció la visión médica de la patronal que las rechazaba y el movimiento sindical no cuestionó de manera radical esa visión médica.

Realiza una interesante historización sobre cómo se construye el concepto de enfermedad profesional. Para este autor la noción de enfermedad profesional

surgió a principios del siglo XX en la confluencia de tres corrientes: el desarrollo de la medicina laboral, cuyo objetivo era evitar la aparición de “patologías profesionales”; la elaboración jurídica de la noción de “riesgo profesional”, que monetizaría una parte de los daños a la salud causados por el trabajo; y las movilizaciones sociales en defensa de la vida y la salud de los trabajadores y en contra de su explotación. Las autoridades públicas jugaron por su parte un papel importante pues disponían de instrumentos eficaces tanto para reglamentar directamente como para influir en el resto de los actores (represión del movimiento obrero durante todo el siglo XIX, intentos de integración del movimiento obrero y de mediación entre éste y el mundo patronal durante el siglo XX).

Sostiene que la inmensa tardanza en Bélgica del reconocimiento de la silicosis exige explicaciones específicas y que obedece a diferentes factores. Afirma que, de manera general, el movimiento sindical no ha considerado la construcción del conocimiento médico como un terreno conflictivo atravesado por la lucha de clases. Con una mirada aguda, esboza una crítica hacia el sindicalismo en este aspecto. Plantea que los sindicatos aceptaron los acuerdos propuestos por la patronal, que al menos en sus comienzos, favorecían a los trabajadores desde el punto de vista de la monetización del riesgo pero tenían efectos negativos en materia de prevención. Y que la tradición paritaria representó por su parte un gran freno e impidió que se desarrollara una línea sindical autónoma sobre las cuestiones de salud laboral. La actividad y la organización autónomas de los trabajadores inmigrantes más explotados tuvieron gran influencia en la creación de las condiciones para que se produjera un cambio, pues fueron más allá de los límites trazados por las organizaciones sindicales mayoritarias<sup>113</sup>.

Esta ausencia de reconocimiento de las principales enfermedades laborales afecta aún más a las mujeres trabajadoras. ¿Por qué motivo?

El sistema de enfermedades profesionales que tenemos en nuestro país rechaza toda afección que no tenga “monocausalidad” con el trabajo. Exige que la afección sea provocada por “causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo”.

---

<sup>113</sup> Vogel Laurent, “Un espejo deformante: apuntes históricos sobre la construcción jurídica de las enfermedades profesionales en Bélgica”, Volumen X • Nº2 • 2014 • PP. 10 – 26, European Trade Union Institute – ETUI Bd du Roi Albert II, 5 1210 Brussels Belgium lvogel@etui.org, <http://dx.doi.org/10.15667/LABOREALX0214LV>

¿Y qué sucede en la realidad? Tal como se explicó al principio de este trabajo, las mujeres suelen desarrollar la llamada “doble jornada”. Esto se debe a la asignación implícita de roles conforme estereotipos y a que en la división sexual del trabajo, históricamente se les asignó el deber de cumplir con el trabajo reproductivo. Con lo cual, además de desarrollar la actividad laboral, la mujer cumple con otra jornada - que a veces se duplica - vinculada a las tareas reproductivas o de cuidado, que van desde el mantenimiento del hogar, gestación, amamantar, cuidado de niñas, niños y adultos, cocinar, limpieza general, cuidados de la salud, tareas educativas, sostén afectivo, etc.

Todo ello de modo gratuito, no remunerado, sin ningún tipo de control ni respeto a las condiciones en las que se desarrollan dichas tareas, precisamente porque no están visualizadas como trabajo.

“Eso que llaman amor, es trabajo no pago”, dice una famosa frase de la economía feminista. Y ese trabajo reproductivo – necesario e imprescindible para que las personas puedan cumplir con su actividad productiva y reproducir la vida en sociedad - genera un significativo desgaste en la integridad psicofísica de las mujeres, dado que implica menos tiempo para el descanso, para la socialización, para estudiar, para el ocio y para recuperarse y volver a cumplir las tareas vinculadas al trabajo productivo.

Asimismo, esto va a implicar que muchas veces las mujeres se encuentren sobre representadas en trabajos a tiempo parcial, ello que a veces “aparece” como una decisión voluntaria de las mujeres, obedece a la necesidad de poder cumplir con las tareas de cuidado, precarizando su situación personal, agrandando la brecha de ingresos y generando mayor estrés.

El trabajo a tiempo parcial es fuente de grandes desigualdades: por un lado, profundiza la brecha de ingresos, ya que las mujeres perciben una remuneración menor; en el reparto del trabajo doméstico, reafirma la distribución inequitativa de estas tareas en perjuicio de las mujeres, contribuye a ocultar el factor laboral ante el padecimiento de una afección psicofísica, y a la hora de calcular la prestación dineraria si la incapacidad laboral es finalmente reconocida, también genera un perjuicio, ya que la misma se computa sobre la base del “ingreso base”, el cual es inferior al ser menor el tiempo de trabajo.



Esto va a incidir en los trastornos musculoesqueléticos, en los riesgos psicosociales y en las afecciones vinculadas a la violencia y acoso laboral, entre otras enfermedades. Y como se exige que el factor laboral sea la “única causa” siendo que cualquier factor atribuible “al trabajador”, genera que la enfermedad sea rechazada como “profesional”, la incidencia de estos factores originados en la jornada realizada por fuera del trabajo productivo, genera la invisibilidad de estas afecciones laborales que sufren las mujeres<sup>114</sup>.

En este sentido, también la dimensión simbólica opera sobrevalorando ciertos trabajos en desmedro de otros, se entiende que las tareas vinculadas a actividades de la construcción o industriales – que requieren levantamiento de altas cantidades de peso – serían idóneas para ocasionar trastornos de columna; no obstante, aquellas vinculadas a los cuidados y a los servicios, que requiere esfuerzos físicos repetidos y que con la cantidad también generan los mismos daños producto del desgaste físico, no serían visualizadas como causales de afecciones.

Se pregunta Vogel: ¿Cuál puede ser la dimensión de género en la construcción social del conocimiento en materia de salud laboral? A pesar de ser crucial, esta cuestión no ha sido abordada hasta hace poco en el ámbito de la investigación. Si bien la negación de los riesgos del trabajo de las mujeres cumple una función económica evidente, ya que contribuye a justificar las diferencias salariales, es obvio que no es la única. Las relaciones sociales entre los sexos permiten comprender mejor la interacción entre el discurso general sobre la salud de las mujeres y la división sexual en el ámbito del trabajo asalariado.

La Revolución Industrial se desarrolla en un contexto en el que las mujeres habían sido expulsadas casi totalmente del ámbito de la salud o, más concretamente, de las esferas de decisión en lo referente a la elaboración de estudios y la organización de los cuidados sanitarios. Apartadas de la profesión médica durante casi todo el siglo XIX, las mujeres eran un objeto singular dentro de una medicina eminentemente masculina, que descubre numerosas anomalías con respecto al cuerpo del varón, considerado el referente normal<sup>115</sup>.

---

<sup>114</sup> En ese sentido, desde el punto de vista jurídico, hay que retomar la noción de “indiferencia de la concausa” que supo construir la mejor doctrina iuslaboralista, desde una visión realista y protectora de la persona que trabaja. Si existe factor laboral, dicha afección debe ser reconocido, prescindiendo de la existencia o no de factores propios de la persona humana, que siempre los hay.

<sup>115</sup> Op. cit., Vogel Laurent, “Un espejo deformante...” p. 39.

Para este proceso, ha cumplido un rol central la llamada “caza de brujas”, que lejos de tratarse de una cuestión limitada a la Inquisición, ha sido desarrollada en los más diferentes países europeos, de religión protestante por ejemplo, al servicio de la construcción de una clase trabajadora funcional al nuevo sistema capitalista incipiente. Ha tenido un patrón común: la domesticación del cuerpo femenino, la construcción de un modelo de mujer acorde a las necesidades del capital, la expropiación de sus saberes ancestrales vinculados a la medicina, la represión sexual y el disciplinamiento de todos los movimientos de resistencia popular al mercantilismo mediante el terror<sup>116</sup>.

No fue pacífico que las mujeres asuman el deber de confinarse al ámbito doméstico y la realización de trabajo gratuito, en condiciones de semi esclavitud. Ello conllevó altísimos niveles de violencia y consecuencias gravosas para la salud.

El infra reconocimiento de las enfermedades profesionales, produce las siguientes consecuencias: escasa visibilidad de numerosas patologías que no son consideradas una prioridad en las políticas preventivas; traspaso masivo de recursos en beneficio de la patronal; el no reconocimiento de una enfermedad profesional implica, por lo general, que una parte de los costes corra a cargo de las personas afectadas (por ejemplo, la pérdida de ingresos provocada por el cambio de empleo o la situación de desempleo, la mayor parte de las consecuencias de una minusvalía, etc.) y que otra parte corra a cargo de los presupuestos generales sanitarios (cobertura de enfermedades, de minusvalía o de paro por parte de la Seguridad Social, el sistema sanitario nacional, etc.). Además, quienes padecen enfermedades profesionales se benefician de mejores prestaciones económicas en materia de salud que en el marco del régimen general de los cuidados sanitarios. (...) Asimismo, la compensación de costes a las víctimas tiene una dimensión de género. Las esposas y otros miembros femeninos de las víctimas de enfermedades profesionales no reconocidas tienen que realizar una carga superior de trabajo no remunerado (Scavone, 2000).

Por otro lado, el no reconocimiento de una enfermedad profesional supone a menudo una causa de angustia para las personas afectadas. Es un sentimiento casi obsesivo de injusticia y de enfrentamiento a poderes invisibles que puede tener consecuencias desastrosas para la salud. Son pocos los sindicalistas que no

---

<sup>116</sup> Ver Silvia Federici, Calibán y la bruja.

tienen amargas historias que contar en este sentido. Las personas afectadas se pasan años luchando entre certificados médicos y procedimientos administrativos o judiciales. Son pocos los que salen indemnes de semejantes batallas. En ciertos casos, los médicos aconsejan que el paciente renuncie al reconocimiento de la enfermedad profesional, a sabiendas de que los trámites para obtenerlo serán penosos y arbitrarios.

La dimensión de género del infra reconocimiento de las enfermedades profesionales merece ser analizada. Se trata de una discriminación sistemática y flagrante que debilita las políticas de prevención frente a las patologías más comunes entre las trabajadoras, y que afecta más a las mujeres que a los hombres.

A partir de las estadísticas desagregadas en función del sexo (de Dinamarca, Bélgica, Italia, Reino Unido y Suecia) que analiza este autor, concluye que las mujeres dependen aún más que los hombres del buen funcionamiento de un sistema de reconocimiento mixto para obtener el reconocimiento de la enfermedad profesional en aquellos países en los que se aplica dicho sistema<sup>117</sup>.

## **6) CONCLUSIONES:**

- ✓ Acuciada por la necesidad, la persona que trabaja, desde el punto de vista individual, va a “sacrificar” la salud en aras de no perder el empleo. Por ende, revisten suprema importancia las normas de orden público y los instrumentos estatales a fin de resguardar la salud y vida de las personas que gozan de preferente tutela constitucional.
- ✓ La operatividad de las normas constitucionales e internacionales que conforman el bloque federal de constitucionalidad, garantizan el derecho fundamental a la protección de la integridad psicofísica.
- ✓ Las modificaciones operadas por la nueva normativa civil y comercial, en materia de daños constituyen un avance normativo en lo que hace a los derechos de las personas damnificadas.
- ✓ Por el contrario, las reformas operadas por la ley 26.773 y por la ley 27.348, son regresivas, y en los hechos produjeron una sustancial merma de las

---

<sup>117</sup> Por sistema mixto se entiende aquel en el que existe una lista de enfermedades profesionales a las que se aplica la presunción de causalidad y otros procedimientos que permitan reconocer enfermedades que no se encuentran en dicha lista o que no cumplen las condiciones exigidas en la misma. Vogel, p. 168-9

acciones contra las aseguradoras de riesgos del trabajo y contra los empleadores, impactando negativamente en materia de prevención, el cuidado de la salud y seguridad de las personas que trabajan.

- ✓ Sin perjuicio de las acciones judiciales posibles, será la acción colectiva la medida más eficaz para la evitación de los daños.
- ✓ Son las y los trabajadores organizados, quienes están en contacto directo con el proceso productivo y conocen mejor que nadie a qué riesgos se exponen, aquellos que podrán ejercer la autotutela colectiva para preservar su integridad psicofísica.
- ✓ La construcción histórica de estereotipos y la división sexual del trabajo, asignó las tareas reproductivas en forma exclusiva a las mujeres, siendo la fuente de las múltiples desigualdades sufridas en el mercado laboral.
- ✓ La realización de una “doble o triple jornada” por parte de la mujer trabajadora, le genera mayor exposición a los riesgos del trabajo y la posibilidad de sufrir daños en la integridad psicofísica.
- ✓ Existe un subregistro de las enfermedades profesionales, que afecta especialmente a las mujeres y diversidades.

#### **BIBLIOGRAFIA:**

- Barrera Nicholson Antonio J., “Hacia un nuevo paradigma en la interpretación del Derecho Del Trabajo”, Ponencia en las Jornadas celebradas por la Fundación 14 bis, en Rosario, julio de 2010.
- Bianchi Susana, “Historia Social del mundo occidental”, Del feudalismo a la sociedad contemporánea, Capítulo 3, La época de las revoluciones burguesas (1780-1848), Universidad Nacional de Quilmes Editorial, Bernal, 2005.
- Bohoslavsky Juan Pablo, “El impacto de las reformas económicas y las medidas de austeridad sobre los derechos de las mujeres, Octubre de 2018”, Publicado por Fundación Friedrich Ebert. Experto Independiente sobre Deuda y Derechos Humanos de la ONU.
- Butler Judith, Deshacer el género, Publicado en inglés en 2004 by Routledge. 1ra. Ed. en Argentina. Paidós, Buenos Aires, 2018.

- Censi Luciana La lucha por las condiciones y medio ambiente de trabajo, en “Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Universidades Nacionales”, IEC, (2009).
- Censi Luciana y Lozano María Paula, “La ley 14.408 y los comité mixtos en la Provincia de Buenos Aires”, marzo 2016, <https://periodicoelroble.wordpress.com/2016/06/29/la-ley-14-408-y-los-comites-mixtos-en-la-provincia-de-buenos-aires/>.
- Camps Carlos E., “La pretensión preventiva de daños”, RCCyC 2015 (agosto), 17/08/2015, 3 - RCyS2015-XI, 12, Cita Online: AR/DOC/2482/2015.
- Cornaglia Ricardo Jesús, “Derecho de daños laborales”, Acciones comunes por infortunios, p. 2, Némesis, Buenos Aires, 1992.
- Cornaglia Ricardo Jesús, “Un debate actual: pluridimensión de responsabilidades versus acción excluyente”, La Ley, 5/7/06, Año LXX, N° 128.
- Espínola María Agustina, "La obligación de seguridad. Su análisis en el marco del contrato de trabajo", en Editorial IB de F, Derecho del Trabajo y Derechos Humanos, Luis Enrique Ramírez, Coordinador, 2008
- Facio Alda y Fries Lorena, “Feminismo, género y patriarcado”, en Facio Alda y Fries Lorena, (Eds.): Género y Derecho, LOM Ediciones, La Morada, Santiago de Chile, 1999.
- Federici Silvia, Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria, 2da. ed., Tinta Limón ediciones, Buenos Aires, 2015.
- Federici Silvia, El Patriarcado del Salario, Ed. Tinta Limón, Buenos Aires, 2018.
- Federici Silvia, Revolución en punto cero, Trabajo Doméstico, reproducción y luchas feministas, Ediciones Tinta Limón, 2ª ed, Buenos Aires, 2018.
- Fernández Madrid Juan Carlos, Tratado Práctico sobre derecho del trabajo, Tomos I, II y III, La Ley, 3 ed. Actualizada y ampliada, 2007.
- Formaro Juan José, “El art. 75 de la LCT frente a la sanción de la ley 26.773”, Compendio Jurídico Errepar – Octubre/2013.
- Formaro Juan José, Incidencias del CCCN. Derecho del Trabajo”, Hammurabi, Depalma, editor. 2015.
- Formaro Juan José, Reformas al Régimen de Riesgos del Trabajo, Análisis de la ley 27.348 y disposiciones reglamentarias, Hammurabi, José Luis Depalma Editor, 3ra. Ed, Buenos Aires, 2017.

- Gialdino Rolando E., “Control internacional de los Derechos Humanos y fuentes constitucionales. Fuentes universales y americanas”, p. 683, El Derecho, 2003.
- Gialdino Rolando E., “Control de constitucionalidad y de convencionalidad de oficio. Aportes del Derecho Internacional de los derechos humanos”, en La Ley, 2008-C, 1295.
- Gnecco Lorenzo P. Acción preventiva de la responsabilidad civil en el derecho laboral, 1ra. Ed. CABA, La Ley 2018.
- González Ortega Santiago y Aparicio Tovar Joaquín, Comentarios a la ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales, Ed. Trotta, Madrid, 1996.
- Guadagnoli Romina Soledad, "Las desigualdades de género como obstáculo del Trabajo decente", Publicación: [www.infojus.gov.ar](http://www.infojus.gov.ar), 9/12/2013.
- Hobsbawn Eric, “La era de la revolución, 1789-1848”, Capítulo 2. La revolución industrial, p. 33/55, Capítulo 11. “El trabajador pobre”, p. 183/191” y Capítulo 16. “Conclusión: hacia 1848”, p. 265/274, Buenos Aires, Crítica, 2013.
- Laurell Asa Cristina, Proceso de trabajo y salud, Cuadernos Políticos, número 17, México, D.F., editorial Era, julio-septiembre de 1978, pp.59-79.
- Laurell Asa Cristina, La Salud-Enfermedad como proceso social, Cuadernos Médico Sociales N° 19, Enero de 1982, <http://www.ccgsm.gob.ar/areas/salud/dircap/mat/matbiblio/laurell.pdf>.
- Lozano María Paula, “La ley 26.773 y la regresividad en materia de accidentes y enfermedades del trabajo”, La Causa Laboral N°57, ISSN 2346-8610, p. 24/25, Abril de 2014.
- Lozano María Paula, “El bloque de constitucionalidad vigente y la efectividad de los derechos que protegen a la persona que trabaja”, Colección Jurisprudencia Laboral, tomo 4, Dirigida por J.J. Formaro, Hammurabi, 2015.
- Lozano María Paula, “Reforma de la LRT: Veinte años no es nada. Volver a las inconstitucionales comisiones médicas”, RubinzalCulzoni, Boletín Diario del 17/03/2017, Doctrina Online; y Revista Laboral de Actualidad, 2017.-
- Lozano María Paula, “Discriminación por razones de género: acceso al empleo y salario”, La Causa Laboral N° 74, Marzo 2019, Revista Bimestral Año XIII, N° ISSN 2346-9810 <http://www.lacausalaboral.net.ar/doctrina-5.-lozano.html>
- Meik, Moisés y Zas, Oscar, “Los infortunios laborales y las acciones de derecho común”, ERREPAR, t. V, 1991.

- Neffa Julio César, Los riesgos psicosociales en el trabajo, Contribución a su estudio, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET/Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Nordeste / Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata / Departamento de Economía y Administración de la Universidad Nacional de Moreno / Centro de Innovación para los Trabajadores CITRA CONICET-UMET, 2015. Libro digital, <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>.
- Negri Nicolás J., “Reparación por daños a la integridad psicofísica en el Código Civil y Comercial, RCCyC 2016 (marzo), 07/03/2016, 44, Cita Online: AR/DOC/578/2016.
- Pautassi Laura, “Una y otra vez. El 8 M y el trabajo de las mujeres”, LCL 69, [http://aal.matiassbe.webfactional.com/articulo\\_revista/una-y-otra-vez-el-8m-y-el-trabajo-de-las-mujeres/#disqus\\_thread](http://aal.matiassbe.webfactional.com/articulo_revista/una-y-otra-vez-el-8m-y-el-trabajo-de-las-mujeres/#disqus_thread).
- Picasso Sebastián, “Réquiem para la obligación de seguridad en el derecho común”, Publicado en: RCCyC 2015 (julio), 01/07/2015, 146, Cita Online: AR/DOC/2127/2015.
- San Juan, Claudio Aníbal, “Participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo en Argentina. Una actualización”, Buenos Aires, 2016, 120 pág., ISBN: en trámite, <http://claudiosanjuan.blogspot.com>, <https://drive.google.com/file/d/0ByV-EsYDdi-BNzluVmRsRXcwaDA/view>
- San Juan, Claudio, “Hacia un fondo documental sobre la institucionalidad de la Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina”, 2019, <https://www.relatsargentina.com/saludyseguridadeneltrabajo.html>.
- Schick Horacio, “Un nuevo viraje regresivo en materia de reparación de daños en general, con incidencia en los infortunios laborales: la tarifación del daño en materia de lesiones en el Código Civil y Comercial unificado”, Publicado en: DT2014 (diciembre), 3248, Cita Online: AR/DOC/3633/2014.
- Rigat-Pflaum María, “Los sindicatos tienen género”, Fundación Friedrich Ebert, Junio 2008, [www.fes.org.ar/Publicaciones/LosSindicatosTienenGenero2008.pdf](http://www.fes.org.ar/Publicaciones/LosSindicatosTienenGenero2008.pdf)
- Segato Rita Laura, La guerra contra las mujeres, Prometeo, 2018, Introducción (pags. 13/33) y Capítulo 3. Patriarcado: del borde al centro. (pags. 99 a 119)

- Séneca Adriana, “Ley de Riesgos del Trabajo (LRT): Infortunios Laborales no cubiertos por el sistema y litigiosidad - Período 2010-2015”, Inédito.
- Supiot Alain, “Crítica de Derecho del Trabajo”, Colección Informes y estudios, Serie General, Núm. 11, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España, 1996.
- Valente Gastón, “Aumentan las muertes y el ocultamiento. Informe anual sobre accidentabilidad laboral 2017 (Publicado por la SRT 4/10/2018)”, <http://www.ladefensa.com.ar/aumentan-las-muertes-y-el-ocultamiento.-por-gaston-valente.html>
- Vogel Laurent, “La salud de la mujer trabajadora en Europa. Desigualdades no reconocidas”, Edita: Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), Traducción: Paco Rodríguez y Sergio España, Paralelo Edición, SA, Depósito legal: M-21128-2006.
- Vogel Laurent, “Un espejo deformante: apuntes históricos sobre la construcción jurídica de las enfermedades profesionales en Bélgica”, Volumen X · Nº2 · 2014 · PP. 10 – 26, European Trade Union Institute – ETUI Bd du Roi Albert II, 5 1210 Brussels Belgium [lvogel@etui.org](mailto:lvogel@etui.org), <http://dx.doi.org/10.15667/LABOREALX0214LV>
- Alessandro da Silva, André Magalhães Pessoa, Graça Druck, Ilan Fonseca de Souza, Leonardo Vieira Wandelli, Luiz Alfredo Scienza, Maria Maeno, Mario Parreiras, Odete Cristina Pereira Reis, Otávio Kolowski Rodrigues, Renata Queiroz Dutra, Sarah de Araújo Carvalho, Vitor Araújo Filgueiras (organizador), Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil, Ministério Público do Trabalho, Brasília 2017, <https://www.passeidireto.com/arquivo/60186203/saude-e-seguranca-do-trabalho-no-brasil>.

## **JURISPRUDENCIA:**

### **a) CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION**

- Costa, Josefa María c/Hilandería Algodonera Villa Devoto S.A., del 15 de septiembre de 1985;
- C. 2605. XXXVIII. Castillo, Ángel Santos c/ Cerámica Alberdi S.A., 7/9/04;
- A. CSJN, Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688, 21/09/2004;



- M.3724.XXXVIII. Milone, Juan A. v. Asociart Aseguradora de Riesgos del Trabajo S.A., 26/10/2004;
- L. 334. XXXIX. Llosco, Raúl c/ Irmí S.A., 12/06/2007;
- S. 1789. XL. Silva, Facundo Jesús c/Unilever de Argentina S.A., 18/12/2007;
- A. 436. L. XL. "Arostegui, Pablo Martín c. Omega Aseguradora de Riesgos del Trabajo S. A. y Pamental Peluso y Compañía", 08/04/08;
- T. 205. XLIV. Torriño, Atilio Amadeo y otro c/ GulfOil Argentina S.A. y otro, 31/03/2009;
- A. 374. XLIII. Ascuá, Luis Ricardo c/ SOMISA s/ cobro de pesos, 10/08/2010.
- Madorrán, María Cristina c/Administración Nacional de Aduanas s/reincorporación", 03-05-07; Fallos: 330:1989.
- CSJ 178/2007 (43-R) ICSI, RHE, Romagnoli, Dante c/Acindar S.A. s/Cobro de pesos – laboral, 30-06-2015, CSJN
- CSJ 521/2013 (49-B)/CSI, "Benítez, Andrés e/ Eríday - UTE s/ laboral", 3/11/2015.
- S.C. B. 521, L. XLIX, Benítez, Andrés el Eríday - UTE s/ laboral.
- D. 995. XXXVIII. RHE. "Díaz, Timoteo Filiberto c/ Vaspia S.A.", 7/3/2006.
- R. 401. XLIII. Rodríguez Pereyra, Jorge Luis y otra c/ Ejército Argentino s/ daños y perjuicios, 27/11/2012.
- P. 489. XLIV, "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo", 15/11/2011
- "Faguada, Carlos Humberto el Alushow S.A. y otros s/ despido". Competencia CNT, 36780/2014/CS1, 9/5/2017

**b) CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS**

- Caso Loayza Tamayo vs. Perú, Sentencia del 27 de noviembre de 1998, (Reparaciones y Costas), [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_42\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_42_esp.pdf)
- Caso Aloeboetoe y otros vs. Surinam, Sentencia de 10 de septiembre de 1993, (Reparaciones y Costas), [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_15\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_15_esp.pdf)
- Caso Almonacid Arellano y otros vs. Chile (excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas)", 26-9-06, Serie C N° 154, [www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_154\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_154_esp.pdf)

- Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Perú, 24/11/06, Serie C, N° 158, [www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_158\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_158_esp.pdf)
- Caso Lagos del Campo vs. Perú, Sentencia de 31 de Agosto de 2017 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones Y Costas), [www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_340\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf)
- Caso Muelle Flores vs. Perú, excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, 6/3/2019, Serie C N° 375, § 183, [http://www.corteidh.or.cr/CF/Jurisprudencia2/busqueda\\_casos\\_contenciosos.cfm](http://www.corteidh.or.cr/CF/Jurisprudencia2/busqueda_casos_contenciosos.cfm).

#### **c) SUPREMA CORTE DE BUENOS AIRES**

- L. 81.216, "Castro, Héctor Jesús c/ DYCASA S.A. y otros s/ reparación daños y perjuicios". 22/10/2003.
- L. 80.406, "Ferreyra, Gustavo Raúl c/ Benito Roggio e Hijos y otra. S/ Indemnización por daños y perjuicios", de la SCBA, en fecha 29 de septiembre de 2004.

#### **d) CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO.**

- Fallo Plenario N° 169, "Alegre, Cornelio C/Manufactura Algodonera Argentina", 14.10.71
- Sala III, "Vuoto, Dalmero v. Telefunken Argentina SA", sent. del 16/6/1978, ED, 81-312,CNAT.
- Sala III, "Méndez, Alejandro Daniel v. Mylba SA y otro / accidente — acción civil", sent. del 28/4/2008, DT 2008-668, TSJ Córdoba, S ala Penal, "Marshall, D. A. s/homicidio culposo y daños y perjuicios", sent. del 22/3/1984, JA, 1985-I-214.
- Sala V, Blasco Nelson Alberto c/ ASOCIART S.A. aseguradora de riesgos del trabajo y otro s/ accidente acción civil".

#### **e) FISCALÍA GENERAL DEL TRABAJO**

Dictamen N° 45.056, Picón Liliana, titular de la Fiscalía N°8 del Trabajo, 6/6/2017, ante el Juzgado N° 50, Borda, Erica C/ Estado Nacional Ministerio de Trabajo Empleo y Seg. Social de La Nación S/ Acción de Amparo, Expte. N° 25.952/2014.