

Reproducido en www.relatsargentina.com

LOS DAÑOS LABORALES Y LA PROTECCIÓN DE LA INTEGRIDAD PSICOFÍSICA DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN

María Paula Lozano

Presentado en las Jornadas Anuales
de la AAL, noviembre 2018

“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”[\[1\]](#).

1.- EL DERECHO SOCIAL COMO GARANTE DE LA SEGURIDAD CORPORAL DEL TRABAJADOR[\[2\]](#).

Según **Alan Supiot** el derecho social encuentra su fundamento en la necesidad de garantizar la seguridad corporal del trabajador, su seguridad física en la empresa, 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 de garantizar el libre intercambio de bienes y servicios, era absolutamente incapaz de ello.

Importa destacar que el contrato de trabajo se caracteriza porque una de las partes, el/la trabajador/a, pone a disposición de la otra, el empleador, nada menos que su fuerza de trabajo.

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 lo que siempre se pone en juego en la relación laboral, es el cuerpo humano, es la vida humana[3]. Inclusive haciendo la antigua separación entre “trabajo intelectual” y “trabajo manual”, este aspecto es indistinto, en la prestación laboral siempre estará comprometida la integridad psicofísica[4]. 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 nuestra 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[5]. 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.

El surgimiento de la idea 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 del trabajador a una organización ajena. Toda vez que dicha organización no le pertenece y no la controla, deja de ser el propio trabajador el responsable de lo que le ocurre a su cuerpo.

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

Se convierte en elemento central, en este sentido, 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 el trabajador 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, es mayor la importancia que revisten las normas de orden público, a fin de resguardar la salud y vida del sujeto de preferente tutela.

Por otra parte – y 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.

2.- LA PREVENCIÓN DE LOS DAÑOS LABORALES.

Lamentablemente, en el sistema de producción capitalista, el trabajo se vive cobrando víctimas. Algunos le llaman “el impuesto de sangre” para trabajar. Y sucedida la pérdida de una parte del

cuerpo, o peor aún, de la vida, ello no admite cabal resarcimiento, tan solo una indemnización sustitutiva.

Por eso el esfuerzo debe estar centrado en la evitación del daño, en la verdadera prevención, en la eliminación del riesgo.

La acción colectiva será la herramienta más eficaz para ello. Mediante la implementación de los Comité mixtos en salud y seguridad laboral, la elección de delegados de prevención, o básicamente el rol del delegado/a en el establecimiento, se puede exigir medidas concretas a fin de preservar la integridad psicofísica de los/las dependientes. Sabiendo que los accidentes o enfermedades no son fatalidades inevitables, sino consecuencias directas de un modo de organización del trabajo en el sistema de producción capitalista.

Se destacan a nivel provincial la **ley 12.913 de la Provincia de Santa Fe** y la **ley 14.408 de la Provincia de Buenos Aires**[\[6\]](#). Asimismo, algunos convenios colectivos de trabajo contemplan el funcionamiento de los comités mixtos en los establecimientos laborales (minería, televisión por cable, aceiteros, etc.).

En lo que hace a la legislación de fondo, las principales normas siguen siendo la **ley 19.587 y el decreto reglamentario 351/79, Decreto 911/96 para la actividad de la construcción, resoluciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo** (entre muchas otras, **Res. SRT 552/01, Res. 295/03**, etc.). En muchos casos, las regulaciones se encuentran desactualizadas frente a los cambios en los procesos productivos.

Por otra parte, la **LRT 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[7]. No obstante y pese a los objetivos manifiestos declamados, frente al incumplimiento patronal, la única sanción establecida en la norma es una multa[8].

Asimismo, las principales funciones en materia de control fueron delegadas a las **aseguradoras de riesgos del trabajo**[9], 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.

En ese sentido, a partir del fallo “**Torrillo**”[10], 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.

Las leyes 26.773 y 27.348 nada modifican al respecto. Mantienen la delegación de funciones estatales efectuada en las ART, la cual, ha demostrado ser un rotundo fracaso. No reconoce la existencia de comités mixtos en la empresa, ni delegados en seguridad e higiene, 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 de la autoridad estatal.

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 de forma 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 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*” es parte de las causas que ocasionan la necesidad de iniciar una acción judicial como condición necesaria para el acceso a una reparación de la víctima del infortunio. En proporción a la cantidad de dolencias que quedan sin cubrir, son pocos los reclamos que se inician[11].

Como sostuve en otra oportunidad[12], el sistema de enfermedades profesionales de “*listado cerrado*”, presenta serios problemas constitucionales. De por sí, de todos los sistemas existentes en la materia, a nivel internacional[13], es el más restrictivo, dado que excluye aquellas dolencias causadas por el trabajo pero que no fueron incluidas expresamente, no siendo reparables dentro del sistema.

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

En el artículo 1 del Protocolo se define enfermedad profesional: “*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 inciso e), 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), colisiona con la amplitud de tutela consagrada en las normas descriptas, deviniendo inconstitucional.

Nuevamente el objetivo tan declamado de la “prevención”, se pospuso sin fecha cierta. En el **art. 19 de la ley complementaria** 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[14].

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[15].

3.- LOS DAÑOS LABORALES Y LA CONCEPCION UNITARIA DE LA REPARACION.

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.

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”)[16] y la obligación de indemnizar al trabajador accidentado o víctima de una enfermedad profesional, la cual tiene raigambre constitucional[17].

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**[18].

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, tal como se dijo – en materia de daños laborales, es contractual, objetiva y de resultado.

4.- SU RECONOCIMIENTO EN EL SISTEMA INTEGRADO DE RIESGOS DEL TRABAJO Y EN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO.

Los antecedentes jurisprudenciales, junto a la tradición del derecho belga y francés en materia de daños, nutrieron la ley de accidentes

de trabajo Nº 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)[[19](#)].

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 indemnidad (“alterum non laedere”) consagrado por nuestra Constitución Nacional en el art. 19[20].

Por otra parte, el **art. 75 LCT** consagra el llamado deber de “**seguridad**” o “**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[21].

En su origen, el texto era el siguiente:

*“**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.

Actualmente el nuevo **Código Civil y Comercial Unificado** 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 **arts. 1710 a 1715 CCCN** – que se analizará más adelante – 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 **art. 1030 CCCN**, 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 nuestra especialidad, que usualmente genera la imposibilidad de efectivizar un crédito cierto y la frustración de la efectividad de los derechos de los trabajadores.

Retomando, 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, quedando en ese entonces así su redacción:

“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[22].

Por ello, es muy importante la reciente modificación del 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 ocasiona 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. (Artículo sustituido por art. 1º de la Ley Nº 27.323 B.O. 15/12/2016)”.

Por un lado, reconoce una herramienta fundamental que se encuentra en cabeza de los trabajadores – y que ya encuentra recepción en los mentados artículos 1030 y 1031 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 una interesante herramienta a considerar, tanto a nivel individual como colectivo.

De esta manera, en la propia ley de contrato de trabajo se reconoce 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.

Asimismo y ya sin la limitación de la LRT 24.557, del texto actual se desprende la plena vigencia de la acción contractual y laboral [\[23\]](#), 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**” [\[24\]](#), 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.

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[25].

Con la **ley 26.773**, desde el punto de vista formal, se pone fin a la dispensa patronal[26], bajo absurdos límites y condiciones. Su objetivo fue desalentar mediante varias disposiciones que “castigan” al trabajador y al/la letrado/a que opte por la vía común, los reclamos a los empleadores dañantes.

El art. 4 de la ley 26.773, actualmente 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 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) [\[27\]](#).

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?

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)” [\[28\]](#).

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** [\[29\]](#).

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. [\[30\]](#).

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**”[\[31\]](#) 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...”*[\[32\]](#). En “**Rodríguez Pereyra**”[\[33\]](#), 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**”[\[34\]](#), 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) PIDES. C.

Lo mismo se ratificó en el caso “**Romagnoli**”[\[35\]](#) 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)”*.

Véase que 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 redundaría en un desaliento en lo que hace a la prevención, el cuidado de la salud y seguridad de las personas que trabajan.

V.- LA COMPETENCIA DE LA JUSTICIA ESPECIALIZADA DEL TRABAJO.

Por otra parte, 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 [\[36\]](#). 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. 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, el derecho a ser juzgado por el Juez Natural, que es el órgano especializado.

En particular, vulnera lo establecido en el **Art. 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 supralegal, 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 otros/ 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 el **Dr. 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 el **Dr. 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”** [\[37\]](#) 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 atenderse, 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.

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

[2] La base de este artículo surge de los primeros capítulos de una ponencia y exposición 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”.

[3] 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.

[4] 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 indisoluble, 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.

[5] 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 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.

[6] El decreto reglamentario es el 801/14.

[7] 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...”

[8] 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”.

[9] Las obligaciones de las ART surgen de los artículos 4.1; 4.2; 31.1.a. de la LRT y del decreto 170/96.

[10] Con relación a las obligaciones de las ART en la LRT 24.557, reafirma la CSJN que no se trata tan solo “sancionar incumplimientos o imponer cumplimientos”, “sino de algo que antecede a ello, esto es, prevenir los incumplimientos, como medio para que éstos, y los riesgos que le son ajenos, puedan evitarse”, T.205. XLIV. Torrillo, Atilio Amadeo y otro c/ Gulf Oil Argentina S.A. y otro, 31/03/2009.

[11] Séneca Adriana, “Ley de Riesgos del Trabajo (LRT): Infortunios Laborales no cubiertos por el sistema y litigiosidad – Período 2010-2015”, Inédito.

[12] 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.

[13] Ver el art. 8 del Convenio 121 OIT.

[14] El 14/5/2018 se anunció la presentación de un Anteproyecto de Ley de Protección y Prevención Laboral, elaborado por la SRT y consensado 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/>

[15] 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>.

[16] Cornaglia, Ricardo J. “Derecho de daños laborales”, Acciones comunes por infortunios, p. 2, Némesis, Buenos Aires, 1992.

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

[18] Según Cornaglia: “Goldenberg concluye que la antijuridicidad debe ser aprehendida por el derecho como una noción genérica y omnicomprendiva, 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 distinciones 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.

[19] Op. cit. Cornaglia, “La obligación...”, p. 1963.

[20] 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.-

[21] Juan J. Formaro, “El art. 75 de la LCT frente a la sanción de la ley 26.773”, Compendio Jurídico Errepar – Octubre/2013).

[22] Op.cit. Cornaglia, “Derecho...”

[23] Previo a la reforma operada por la LRT, se destacó el fallo “Costa, Josefa María c/Hilandería Algodonera Villa Devoto S.A.”, 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”.

[24] CSJ 521/2013 (49-B)/CSI, “Benítez, Andrés e/ Eríday – UTE s/ laboral”, 3/11/2015.

[25] S.C. B. 521, L. XLIX, S.C. B. 521, L. XLIX, Benítez, Andrés el Eriday – UTE si laboral.

[26] La cual había motivado innumerables pronunciamientos de inconstitucionalidad a partir del leading case “Aquino”, de la CSJN.

[27] El destacado me pertenece.

[28] 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.

[29] 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.

[30] L. 81.216, “CASTRO, Héctor Jesús c/ DYCASA S.A. y otros s/ reparación daños y perjuicios”. 22/10/2003.

[31] CSJN, D. 995. XXXVIII. RHE. “Díaz, Timoteo Filiberto c/ Vaspia S.A.”, 7/3/2006.

[32] CSJN, “Díaz”, ob. cit en Nota 73.

[33] CSJN, R. 401. XLIII. Rodríguez Pereyra, Jorge Luis y otra c/ Ejército Argentino s/ daños y perjuicios, 27/11/2012.

[34] “A. 374. XLIII. RHE, “Ascuá, Luis Ricardo c/ SOMISA s/ cobro de pesos”

[35] Op. cit. CSJN, “Romagnoli...”

[36] 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”*.

[37] CSJN, “Faguada, Carlos Humberto el Alushow S.A. y otros s/ despido”. Competencia CNT, 36780/2014/CS1, 9/5/2017.