

AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1º	11
1. Responsabilidad del empleador	11
2. Daños cubiertos	11
3. Concepto de empleador	12
4. Concepto de trabajador	13
5. Personal excluido. Servicio doméstico	14

AMBITO DE APLICACION

Art. 1º Todos los empleadores están sujetos a las responsabilidades y obligaciones que se establecen en esta ley.

A los efectos de su aplicación se considerará trabajador a toda persona física que se desempeñe en relación de dependencia en virtud de un contrato o relación de trabajo o de un contrato de empleo público, cualquiera sea la modalidad de la contratación y la índole de las tareas desempeñadas por él o la actividad de su empleador, con excepción de los trabajadores del servicio doméstico.

1. Responsabilidad del empleador

Los empleadores quedan sujetos a las responsabilidades y obligaciones establecidas en la ley.

Responde ello a la responsabilidad objetiva que resulta por aplicación de la teoría del riesgo o de autoridad, según lo cual deben reparar los daños que se produzcan al trabajador en las condiciones del artículo 2º (ver su comentario), ya sea en forma inmediata o que se manifieste con el transcurso del tiempo.

2. Daños cubiertos

Los daños que generan las aludidas responsabilidades y obligaciones son sólo aquellos que provoquen en quien los sufra, incapacidad para proveerse el salario en todo o en parte. No es el hecho dañoso, sino la incapacidad que éste genera.

3. Concepto de empleador

Empleador es la persona física, conjunto de ellas o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador y que organice los medios instrumentales, personales, materiales e inmateriales, ordenándolos para el logro de fines económicos o benéficos (conf. arts. 26 y 5º, L. C. T.).

Como sujeto pasivo de responsabilidades y obligaciones, su concepto se extiende al de los contratistas o cesionarios del establecimiento (ver comentario art. 4º), quienes quedan asimilados y comprendidos en función de la solidaridad que a su respecto se establece, al comitente que originariamente responde por las obligaciones emergentes de la relación.

Quedan comprendidos además dentro del concepto de empleador, el Estado nacional, las provincias y las municipalidades, puesto que el artículo en análisis refiere, en forma genérica, al contrato de empleo público. El Estado, tanto provincial como municipal, será también responsable por los daños psicofísicos ocasionados a las personas por el hecho o en ocasión de una carga pública, como puede ser el caso de personal afectado a la realización de censos, autoridades de mesas en elecciones, etc. (ver comentario art. 20).

En el régimen de la ley anterior, y por obra de otras normas legales que incorporaban a determinado personal a la cobertura de la ley 9688, podía extenderse aún más el concepto de empleador como persona obligada al resarcimiento de daños en ocasión de determinadas actividades. Así ocurría en virtud de la ley 13.273 y decreto-ley 2131/63 con el personal obligado a la extinción de incendios de bosques. También con los alumnos de escuelas técnicas respecto de la autoridad educativa, en virtud de lo dispuesto por el decreto-ley 30.545/45 y con relación a bomberos voluntarios, según ley 19.052 o enfermos del mal de Hansen según ley 19.054.

Todos estos supuestos pareciera que hoy no reciben más el amparo de la ley. En todos ellos se establecía la cobertura para el caso de accidentes y las responsabilidades consecuentes con expresa invocación de la ley 9688, que hoy se encuentra derogada (ver art. 18, su comentario).

Si la intención del legislador fuera mantener el amparo que establecieron las leyes mencionadas, tema que fue objeto de trata-

miento en el debate parlamentario, es indudable que correspondería una adecuación legislativa a la luz de las nuevas normas. Ello así, puesto que al hacerse sólo referencia en esas leyes a la 9688, y no a la que eventualmente pudiera reemplazarla, estos sistemas especiales quedaron desafectados del nuevo régimen de daños en el trabajo.

4. Concepto de trabajador

Es el sujeto beneficiario de la ley. El concepto que surge del artículo es coincidente con el del artículo 25 de la Ley de Contrato de Trabajo, aunque se cubre tan sólo el supuesto del artículo 22 de la Ley de Contrato de Trabajo, es decir el de la existencia de relación de trabajo, descartándose como es razonable el supuesto de contrato sin relación, puesto que el empleador es responsable en los términos del artículo 2º (ver comentario), es decir cuando el daño se produce por el hecho o en ocasión del trabajo, durante el tiempo en que el trabajador estuviera a disposición del empleador, en y para la ejecución del objeto del contrato de trabajo.

Que una persona se desempeñe en relación de dependencia significa que realiza actos, ejecuta obras o presta servicios en favor y bajo dependencia de otra. Si lo hace en virtud de un contrato o relación de trabajo implica además que todo ello se da en forma voluntaria y teniendo en mira el pago de una remuneración.

Quedan entonces fuera del ámbito de protección de la ley los supuestos en que deben realizarse actos, ejecutarse una obra, o prestarse un servicio, pero no en forma voluntaria, subordinada o por el pago de una remuneración.

El trabajador, para ser así considerado, pone su capacidad de trabajo a disposición del empleador, lo que supone una actividad personal, por lo tanto prestada por persona física. Puede ser cualquier tipo de actividad, no es necesario que sea habitual, continua, ni exclusiva. Sí, en cambio, que sea voluntaria, subordinada y por el pago de una remuneración.

Caben dentro de esta amplia gama, y a los efectos de la aplicación de esta ley, quienes queden ligados por un contrato de aprendizaje (art. 187, L. C. T.), las modalidades promovidas y no promovidas (art. 28 y concs., Ley Nacional de Empleo N° 24.013), contrato de plazo indeterminado (art. 90, L. C. T.), plazo determinado (art. 93, L. C.

T.), temporada (art. 96, L. C. T.), eventual (art. 99, L. C. T.), de grupo o por equipo (art. 101, L. C. T.).

Los casos de duda acerca de la naturaleza de la relación, para determinar la aplicabilidad de la ley, deberán ser interpretados con criterio amplio. Ello sin perjuicio de que normalmente dependerán de la prueba concreta que en cada caso se produzca.

Así el caso, por ejemplo, del socio-empleado. La subordinación es nota esencial. La existencia de contrato de trabajo dependerá de que, además de su función directiva, se pruebe otra que responda a esa circunstancia.

En cuanto a la falta de permanencia y continuidad, como caracteres predominantes, no dificulta ello la existencia de un contrato de trabajo. La utilización de servicios en esas condiciones queda sujeta a las responsabilidades y obligaciones establecidas en la ley, en la medida de que quienes los prestan estén al servicio de la actividad empresarial (conf. art. 5º, L. C. T.) de quienes los utilizan con facultad de dirigirlos dentro de una organización instrumental, de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados para el logro de fines económicos o beneficios.

Quedan así marginadas las distintas formas de locación de servicios, en las que el locatario no pone una organización especial de medios para el logro del fin buscado. El locador puede pertenecer a una organización empresarial y responder a la misma, pero ésta en todo caso permanece ajena al usuario (locatario).

5. Personal excluido. Servicio doméstico

Una vez más y pese a las constantes recomendaciones doctrinarias propiciadas en reuniones científicas como la "I Reunión del Cono Sur e Hispano Argentina de Especialistas en Derecho del Trabajo" y "X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social", realizadas en San Salvador de Jujuy en el mes de mayo de 1988, y pese también a la innecesariedad misma de la exclusión, el personal doméstico ha sido nuevamente marginado de la ley.

En esta oportunidad se ha abandonado la fórmula que contenía la ley 23.643, referida a que dichos trabajadores quedaban excluidos cuando estuvieran exclusivamente al servicio personal del patrono.

De tal manera, no estaban excluidos si realizaban además otras tareas de índole no personal.

La nueva ley se refiere sólo a esta categoría de trabajadores, sin requerir la exclusividad como recaudo. El criterio interpretativo tendrá que ser el mismo, no autorizándose por vía exegética la extensión de excepciones al sistema.