

PRESUPUESTOS DE RESPONSABILIDAD

ARTICULO 2º	17
1. Responsabilidad del empleador. Relación de causalidad	18
2. Daños psicofísicos	18
3. Límites a la responsabilidad del empleador	19
4. Presunción de responsabilidad del empleador. Enfermedad profesional (inexistencia de presunción)	22
5. Concausalidad	22
6. Enfermedad contraída gradualmente. Acción de reclamo a anteriores empleadores. Caducidad. Prescripción	23

PRESUPUESTOS DE RESPONSABILIDAD

Art. 2º Los empleadores serán responsables en las condiciones y con los límites establecidos en esta ley por los daños psicofísicos sufridos por sus trabajadores por el hecho o en ocasión del trabajo durante el tiempo en que éstos estuvieren a disposición de aquéllos, en y para la ejecución del objeto del contrato de trabajo.

La responsabilidad del empleador se presume respecto de todo accidente producido en los casos establecidos en esta norma, sin más excepciones que las especificadas en el art. 7º. En cambio, no se presume la responsabilidad del empleador respecto de las enfermedades cuyo origen o agravamiento se imputen al trabajo.

En caso de concurrencia de factores causales atribuibles al trabajador y factores causales atribuibles al trabajo, sólo se indemnizará la incidencia de estos últimos, la que será determinada por la autoridad administrativa o judicial según correspondiere.

La indemnización será exigida del último empleador que ocupó al trabajador. Si la enfermedad por su propia naturaleza pudo ser contraída gradualmente, los empleadores anteriores que ocuparon al trabajador en la clase de trabajo causante de la enfermedad, estarán obligados a resarcir proporcionalmente al último empleador la indemnización pagada por éste, determinándose la proporción por arbitradores o juicio sumarísimo, si se suscitare controversia.

Esta acción sólo podrá ejercerse contra los empleadores que hubieran tenido bajo su dependencia al trabajador durante el año anterior a manifestarse la enfermedad y prescribirá al año de haberse abonado la indemnización.

1. Responsabilidad del empleador. Relación de causalidad

La ley hace responsable al empleador de los daños psicofísicos que sufra el trabajador en los límites establecidos.

Esto, inspirado en principios protectorios del Derecho del Trabajo, no responde a la noción de culpabilidad, a la que el empleador puede ser —y generalmente lo es— ajeno, sino a la de causalidad, en función de la cual se instaura esta presunción de responsabilidad del empleador, salvo que se den los eximentes de responsabilidad establecidos en la misma ley (art. 7º, ver comentario).

La relación de causalidad entre el hecho y el daño debe entonces probarse, y sólo en tales condiciones la responsabilidad establecida en la ley se presume.

Hay aquí una distinción entre los accidentes y las enfermedades cuyo origen o agravamiento sean imputables al trabajo. Sobre esto volveremos más adelante, pero digamos por el momento que, pese al texto legal, no habrá en cuanto a la presunción de responsabilidad, una significativa diferencia de tratamiento en lo que hace a accidentes o enfermedades. Una vez probada la causalidad —presupuesto indispensable— la imputación tanto en un caso como en otro responsabiliza al empleador, al que la ley hace responsable de los daños psicofísicos sufridos por sus trabajadores en los términos del párrafo primero del artículo 2º.

2. Daños psicofísicos

Las responsabilidades establecidas en la ley están referidas a los daños psicofísicos que el trabajo pueda producir a los trabajadores, provengan éstos de accidentes o de enfermedades.

El tratamiento del tema a partir de los daños, y no a partir del acontecimiento que los provoca, implica un enfoque más moderno del problema, que permite abarcar las distintas neurosis, alienaciones, depresiones, dependencias psíquicas (alcoholismo, drogadicción, tabaquismo, etc.) y demás patologías de orden psíquico como el *stress*, en la medida que respondan al tipo de trabajo realizado por la víctima o a las condiciones en que el mismo se desarrolló.

Quedan bajo la esfera de protección de la ley, entonces y sin distinción, el daño exteriorizado por una alteración o impotencia

física o anatómica, como la patología que afecte al sistema nervioso del individuo.

Ya la jurisprudencia venía dando adecuado tratamiento a la cuestión. Ferreiros y Morey, en *Enfermedades del trabajador*, expresan que siendo el ser humano un todo no podía ser de otra manera, justificando la posibilidad resarcitoria que aparejan males como las neurosis, la esquizofrenia, las depresiones, las histerias, las manías, etc., provocados por las características especiales del trabajo, aun cuando hubieren contribuido factores concausales.

Los daños psicofísicos indemnizables son los que provoquen en la víctima incapacidad para proveerse el salario. Es la consecuencia dañosa del trabajo lo que se indemniza, la que puede manifestarse en forma inmediata o hacerlo en cambio con el correr del tiempo.

3. Límites a la responsabilidad del empleador

Los límites de la responsabilidad del empleador están dados por las circunstancias de que los daños psicofísicos por los que pueda reclamársele hayan sido sufridos por el trabajador por el hecho o en ocasión del trabajo, durante el tiempo que estuviere a disposición del empleador para la ejecución del objeto del contrato.

Por el hecho: se trata de una referencia objetiva al trabajo como causa eficiente del daño. Es el trabajo el que por sus características, en forma directa, produjo consecuencias dañosas.

En ocasión: aquí se amplía el supuesto anterior. Antonio Vázquez Vialard (*Accidentes y enfermedades del trabajo*, pág. 76) sostiene que en virtud de esta expresión, la ley manda reparar el infortunio aun cuando no pueda imputársele directamente a la relación laboral en forma concreta la producción del daño. El trabajo ha servido no obstante para facilitar que el hecho dañoso ocurra.

Toda situación dada en virtud y en consecuencia del contrato de trabajo que se explique en función del mismo —aunque ello sea sólo en forma más o menos directa— es comprensiva del concepto de “ocasión” del trabajo.

Quedan consecuentemente comprendidos como Accidentes del Trabajo todos aquellos en los que si bien al momento de acaecer el infortunio puede no haber existido una efectiva prestación, la capa-

cidad de trabajo del trabajador se ha encontrado a disposición del empleador. Tal el caso de los accidentes ocurridos en momentos de descanso, en los que el trabajador permaneció en los lugares de trabajo, en razón de las características de la prestación, en la hora de almuerzo, durante actividades recreativas no obligatorias, pausas a la espera de reanudación de tareas, etc.

Aun cuando el accidente no tenga lugar en oportunidad de la realización efectiva de tareas, el empleador responderá siempre y cuando el trabajo haya sido la ocasión o la causa del daño.

Durante el tiempo a disposición: Cabe delimitar, a los efectos de esta ley, cuándo el trabajador se encuentra a disposición del empleador.

No es necesario que su capacidad de trabajo, puesta a disposición, haya sido efectivamente aprovechada por el empleador para realizar actos, ejecutar obras o prestar los servicios convenidos. En esto recepta la norma el mismo principio que contiene la Ley de Contrato de Trabajo, en cuanto a tomar en consideración el trabajo nominalmente prestado, en contraposición al efectivamente prestado.

El trabajador satisface su débito contractual, según lo dicho, aun cuando su capacidad laboral no haya sido aprovechada, lo cual no impide que continúe a las órdenes de su empleador, sin que pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Se encuentra el trabajador a disposición de su empleador durante los períodos de inactividad a los que obligue la prestación, si no dispone de ese tiempo en su propio beneficio.

Durante las pausas o períodos de interrupción regular de la jornada, generalmente, el trabajador se desliga momentáneamente de la labor no encontrándose entonces a disposición del empleador. Así será, salvo que la pausa sea impuesta por imperio, por ventaja o por necesidad del principal (conf. Meilij, *Contrato de trabajo*, t. II, pág. 277), aunque ello permita una cierta libertad y esparcimiento, en la medida que se mantenga la imposibilidad de aprovechamiento personal de la pausa.

En tales condiciones esta pausa integra la jornada, y los daños que pudieran sufrirse durante la misma quedarán a cargo del empleador, como quedan también las interrupciones extraordinarias, para ir al baño, tomar algo, etc.

Sólo cuando la pausa permite aprovechar el tiempo que insume y desliga pasajeramente a la víctima de la labor importa un supuesto de limitación de la responsabilidad del empleador, como ocurre por ejemplo, con el período de descanso entre jornadas.

Para la ejecución del objeto del contrato: La inclusión de esta fórmula pareciera exteriorizar una posible intención de reducir los supuestos de cobertura. Sin embargo, el enunciado no debe llamar a confusión, puesto que debe ser analizado dentro del contexto del artículo.

Son tanto el hecho como la ocasión del trabajo los elementos determinantes de la aplicabilidad de la ley, entendiéndose que continúa el estado de disposición del trabajador durante las pausas y limitaciones impuestas por la tarea.

Conforme lo dicho, la fórmula cede en cuanto a su estrictez. No es necesaria una efectiva prestación al momento del infortunio, entendiéndose como tal una actividad física dirigida al cumplimiento de la labor. Continúan dentro del marco de la ley incluso aquellos casos en que no se actúe bajo las órdenes del empleador, pero se lo hace en virtud del deber de solidaridad y colaboración que establece el artículo 62 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Fuerza mayor inherente al trabajo: Aunque la ley no menciona en el artículo en análisis el supuesto de la fuerza mayor inherente al trabajo, como supuesto generatriz de responsabilidad patronal, cabe tenerlo por válido, como conclusión residual o a *contrario sensu* de lo que dispone el artículo 7º, inciso b de la ley.

Importa lo allí dispuesto un supuesto de limitación de la responsabilidad patronal que se configura cuando el daño proviene de fuerza mayor extraña al trabajo. Es válido concluir que si la fuerza mayor se vincula y es atinente, propia y adecuada a las condiciones de trabajo, la responsabilidad del patrono ha de perdurar.

Así era en la ley anterior, donde se mencionaba no sólo la fuerza mayor sino también el caso fortuito. Ambos conceptos son asimilables y responden a la caracterización efectuada por los artículos 513 y 514 del Código Civil, con relación al hecho producido por el accionar del hombre o por la naturaleza que no ha podido preverse o que previsto no ha podido evitarse.

Si bien en el ámbito del Derecho Civil ambos conceptos son eximientes de responsabilidad, para que así funcionen en el marco de esta ley se requiere que sean extraños al hecho laboral, de manera que cuando se vinculan al trabajo subsiste la responsabilidad del empleador.

El artículo 7º, inciso b, es bastante preciso en cuanto a la determinación del concepto de fuerza mayor. En general puede decirse que el caso fortuito y la fuerza mayor son extraños al trabajo cuando no actúan o no tienen vinculación sobre los elementos del mismo, de manera tal que el daño se hubiera producido igualmente con independencia del trabajo.

En cambio, son inherentes al trabajo cuando el riesgo genérico se convierte en específico en razón de la tarea.

De todas maneras, se trata de una cuestión fáctica que debe resolverse con los elementos probatorios de la causa y según las circunstancias de cada caso.

4. Presunción de responsabilidad del empleador.

Enfermedad profesional (inexistencia de presunción)

Literalmente, la responsabilidad del patrón se presume sólo en caso de accidente. No hay presunción legal, en cambio, cuando el daño proviene de una enfermedad profesional.

En párrafos anteriores nos referimos al tema, a lo que agregamos que la presunción, como tal, es un factor de orden adjetivo que no impedirá, ni aun en caso de accidente, la prueba de la relación causal entre el hecho y el daño. La responsabilidad es consecuencia de ello, de manera que como ya adelantáramos, no se traducirá en distinto tratamiento legal, en una gran diferencia para uno u otro supuesto.

5. Concausalidad

El principio de aplicación de la teoría de la indiferencia de la concausa ha quedado desactivado a partir de la sanción de esta ley. La consideración de la concausa perdura como objeto de distinción de los distintos factores que confluyen a la configuración del daño.

Lo que cambia, es que la concausa ya no es más indiferente.

Ahora cuenta para la ponderación de la porción de daño que queda a cargo de la responsabilidad del empleador.

La postura ahora adoptada por la ley es contraria a la de sus antecedentes, en los que la contribución de la concausa (predisposición, labilidad, facilitación), resultaba indiferente. La solución actual responde a una distinta concepción de lo que debe ser materia de protección legal y tuvo destacados sostenedores.

En su análisis del tema, Vázquez Vialard, haciendo mérito en la naturaleza contractual del sistema, no encontraba razonable que pudiera exigirse del empleador una indemnización mayor a la que podía corresponder al daño producido (*Crítica a la aplicación de la teoría de la indiferencia de la concausa en materia de enfermedad accidente*, D.T. 1971, pág. 282). Este es sin duda el fundamento teórico de la nueva norma legal.

Consecuentemente, si en el daño concurrían factores atribuibles al trabajador (labilidad, predisposición) y factores atribuibles al trabajo, sólo el daño que obedezca a esto último será indemnizable por el patrono.

No será fácil discernir en cada caso la incidencia de los distintos factores concausales. Para ello se dependerá más que nunca de la respectiva pericial médica, de la que se requiere ahora una precisión científica responsable que no siempre le será posible brindar.

Se revalorizará, por otra parte, para la distinción de los factores concausales la práctica del examen preocupacional. Pese a que los empleadores se resisten a adoptarlo, se erige a la luz de la nueva ley en el medio más idóneo para dilucidar la cuestión.

6. Enfermedad contraída gradualmente. Acción de reclamo a anteriores empleadores. Caducidad. Prescripción

En caso de enfermedad profesional gradualmente contraída se mantiene el principio de la reclamación al último empleador. Claro que cabe que éste pueda reclamar a su vez a los anteriores, la repetición a prorrata de sus respectivas proporciones de responsabilidad en la producción de la incapacidad.

Se establece un plazo de caducidad de la acción de repetición. Sólo puede reclamarse de los empleadores que hubieren ocupado al

incapacitado durante el año anterior a manifestarse la enfermedad, lo que lleva a preguntarse cuándo la enfermedad se manifiesta.

Ello ocurre cuando se determina la incapacidad que la enfermedad produce, de manera que la acción resarcitoria pueda ser intentada. La enfermedad se manifiesta desde el instante en que existe razonable certeza mediante determinación apta (certificado médico, junta médica administrativa, peritaje realizado en otro juicio, etc.) acerca de la incapacidad que provoca.

Se establece además un plazo especial de prescripción, que concreta y precisamente se computa desde el momento en que se hubiere abonado la indemnización, acerca de lo cual no habrá lugar a controversia en tanto se dé cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 11 de la ley (ver comentario).