

## **“Los trabajadores también sufren daños reparables en el ámbito laboral”**

**Dra. Daniela Favier<sup>1</sup>**

### **1. Introducción.**

Capón Filas decía que los trabajadores son “ciudadanos en la ciudad, ciudadanos en la empresa” y señalaba que, al ingresar a trabajar, no podía colgarse la ciudadanía en un perchero junto con la ropa de calle. Si el ciudadano podía participar en las grandes decisiones nacionales y en las inmediatas de su barrio o aldea, carecía de sentido que, en la empresa, como trabajador, mutara en mero recipiente de órdenes y directivas ajenas.<sup>2</sup> Estas elocuentes palabras, nos llevan a considerar a los trabajadores como lo que son personas humanas que deben ser respetadas en su dignidad por el hecho de ser tal.

El ordenamiento jurídico sale al encuentro de cuidar este don que es el ser humano en su faz laboral y profesional impidiendo o reparando cuando este universo laboral le provoca un daño injustificado.

En el ámbito laboral, las tarifas nos han acostumbrado a que todo lo que en ellas se incluye, aunque sea injusto o sesgado, resulta ser, en principio, lo que la persona que trabaja puede acceder como reparación. Sin embargo, ello no es así.

Si bien las tarifas no son inconstitucionales de por sí, puede ser que con el tiempo sí lo sean al no satisfacer mínimamente el derecho a ser indemnizado.

Ni hablar, cuando las mismas son derogadas como ha sucedido con la Ley Bases, Ley 27742 al eliminar los incrementos indemnizatorios dispuestos en las leyes 24013, 25323 y 25345.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Abogada, Doctora en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Universidad de Mendoza, egresada del Curso de Especialización para Expertos Latinoamericanos en el Derecho del Trabajo por la Universidad de Castilla La Mancha, Especialista en Justicia Constitucional y Derechos Humanos por la Universidad de Bologna, Maestrando en Derecho Privado de la Universidad de Buenos Aires, Profesora Adjunta de Derecho Civil (UM) y de Posgrado en materia laboral en diversas universidades nacionales, conferencista en encuentros nacionales e internacionales, autora y coautora de libros y artículos de la especialidad. En marzo del año 2024 participó como expositora en la audiencia pública convocada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en Costa Rica sobre la opinión consultiva sobre las tareas de cuidado; entre otros antecedentes de valor

<sup>2</sup> Capón Filas, Rodolfo E.; Ciudadanos en la ciudad, ciudadanos en la empresa, Sup.Especial La Ley 2004 Cita: TR LALEY AR/DOC/2185/2004

<sup>3</sup> Favier, Daniela, Favier, Daniela Primeras reflexiones sobre la Ley Bases y las Leyes 24013, 25323 y 25345; Rubinzal Culzoni, cita 462/2024; 09/08/2024.

Pero sobre esto último vengo señalando que la reforma en ese aspecto sólo ha hecho que de las certezas de las tarifas pasemos a la incerteza de la reparación integral<sup>4</sup> y no a la “inexistencia” de reparación. Todo lo cual nos abre la puerta a un universo que siempre estuvo ahí latente mientras las tarifas tenían el protagonismo de la reparación en materia de daños laborales.

## **2. Los daños laborales. Un caso para reflexionar.**

### **a.El caso.**

Velardez<sup>5</sup> ingresó a trabajar bajo las órdenes del demandado el 01/11/13, cumpliendo tareas de oficial múltiple bajo el régimen del CCT 260/75, que también cumplía tareas de encargado y de jefe de taller.

Manifestó en su reclamo que recién fue registrado en febrero del año 2015, como encargado sin personal a su cargo bajo el régimen del CCT 389/04. Que trabajaba con acero, bronce, níquel, en la función, con tornos, fresa, etc. que tenía deficiente registración en su categoría y en el CCT aplicable, que debió ser el de “oficial múltiple con personal a su cargo”.

Manifiesta que su esposa padecía una grave enfermedad y que a raíz de la urgente atención médica que necesitaba toma conocimiento recién ahí que el demandado no efectuaba los aportes a la obra social.

La falta de pago de la obra social, hizo que esta se negara a atender a la paciente por lo que debieron interponer un amparo contra la obra social (08/06/16), para obtener atención médica.

Al día siguiente de la interposición del amparo, es decir el 9 de Junio de 2016, y un día antes de que el demandado debía adjuntar documentación a la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, a raíz de una inspección hecha por dicho organismo, mediante acta notarial el actor es despedido, invocando como causa “que no se encontraba en su lugar de trabajo y en tres oportunidades se hallaba hablando por teléfono, situación por la cual el Sr. Susso procede a llamar la atención al Sr. Velardez, y éste comenzó a faltarle el

---

<sup>4</sup> Favier, Daniela, Favier, Daniela Primeras reflexiones sobre la Ley Bases y las Leyes 24013, 25323 y 25345; Rubinzal Culzoni, cita 462/2024; 09/08/2024.

<sup>5</sup> Cámara Primera del Trabajo de la Primera Circunscripción de Mendoza, 13-04109342-5((010401156977)) Velardez Jose Arturo C/ Susso Jorge Enrique P/ Despido; 05/05/2020.

respeto con insultos y gritos delante de los demás empleados y personal de su principal cliente”.

El actor rechaza el despido e incluye en su reclamo las consecuencias no patrimoniales sufridas y la sanción del art. 132bis de la LCT.

En la primera instancia, el Tribunal le hizo lugar parcialmente a su demanda, si bien tuvo por desproporcionado el despido al comprobarse la situación acuciante que estaba viviendo el trabajador con la salud de su compañera de vida, por lo que entendió que su reacción se debió al difícil momento que atravesaba en consecuencia condenó a la empresa al pago de la indemnización por despido incausado, pero le rechazó el daño moral reclamado.

**b.** El caso encierra más aristas que exceden el presente trabajo, pero lo relatado me sirve para ilustrar, que la falta de pago de la obra social, daño que se contenía con la sanción del art. 132bis, si bien ha sido derogada por la Ley Bases ello no significa que ese daño injustamente sufrido por el trabajador no deba ser reparado.

Nótese que mientras no usa la obra social no percata que lo que se le descuenta no ingresaba al sistema de salud, luego cuando se hace imprescindible su uso toma conocimiento que no se ha cumplido, que las retenciones se hicieron, pero no fueron a destino y que se encuentra en un momento de extrema vulnerabilidad familiar sin poder conseguir la ayuda necesaria mediante la prestación que le correspondía tener pagada y vigente.

Precisamente, el caso nos muestra que el daño no sólo es la falta de ingreso de los aportes para sortear un posible evento de salud, a eso se le sumó el daño cierto que estaba padeciendo ante la aparición de una enfermedad gravísima en el seno familiar y que no podía ser asistida medicamente con la cobertura correspondiente y tener que hacer frente con los gastos que supone recurrir del propio bolsillo para solventar tratamientos, medicación y médicos.

Este supuesto nos debe hacer reflexionar que en situaciones de desamparo y extrema vulnerabilidad donde se encuentra en juego la salud, el ordenamiento jurídico nos brinda herramientas para prevenir el daño, mitigar el sucedido o impedir que continúe (arts. 75, 76 LCT; arts. 52, 1710, 1711 CCCN); como así también el derecho a solicitar la reparación del daño sufrido.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Favier, Daniela, “La necesidad de ahorrarnos el rol de ser víctimas”, Rubinzal Culzoni, Cita: 1260/2018.

Nótese que el trabajador no sólo incursiona en un desasociado con la falta de cobertura de salud provocada por su empleador que incumplió silenciosamente su deber, sino que ante la situación de preocupación y estrés contesta mal a un superior y termina por perder el trabajo en un momento en que su familia necesita de su aporte económico.

La cadena de eventos que se dieron incidió en el desempeño de este trabajador que sin contención alguna se lo deja atravesar a la deriva momentos que son sumamente preocupantes para un grupo familiar que sumidos en la incertidumbre de la situación de salud, queda sin el ingreso económico de su sostén.

## **2. El deber de seguridad. Contenido y consecuencias.**

En el universo laboral existe el deber de seguridad y está expresamente contemplado, tanto en el art. 75 como en el art. 76 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT); justamente cuando hablamos de la persona humana tenemos que considerar a esta desde una visión holística, es decir, integradora, esto es: cuerpo, espíritu, circunstancias personales y socioambientales; la persona humana como un todo.

En esa visión de mantener indemne hay que considerarla no sólo respecto de la protección de la persona, en su integridad psicofísica o inviolabilidad de la persona humana (art. 51 CCCN) sino también en otros bienes que ella posee y que también debe ser considerada su protección.

El art. 75 de la LCT nos refiere que “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...”.

Allí el legislador pone a disposición de la persona humana que trabaja una herramienta preventiva, la facultad de "rehusarse a prestar trabajo", es decir "derecho a la resistencia", sin consecuencias económicas ya que agrega que esta medida no le puede ocasionar la "pérdida o disminución de la remuneración", pero bajo ciertas condiciones.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> pone como condición que las labores le fueran exigidas en transgresión a las disposiciones de higiene y seguridad, siempre que: 1. exista peligro inminente de daño o 2. se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, 3. 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. Favier, Daniela, “La necesidad de ahorrarnos el rol de ser víctimas”, Rubinzal Culzoni, Cita: 1260/2018.

Expresamente contempla el cuidado de la integridad psicofísica y la dignidad de la persona humana que trabaja, pero no es lo único que hay que resguardar de la persona del trabajador.

Precisamente, es parte del deber de seguridad los bienes en sentido amplio, es decir, comprensivos tanto de los bienes materiales como inmateriales tal como se contempla en el art. 76 LCT en miras de reparar el daño patrimonial y/o extrapatrimonial que pueda sufrir la persona que trabaja.

De su texto obtenemos que 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.

Así dicho contenido normativo impone al empleador expresamente dos obligaciones bien definidas, por un lado, reintegrar los gastos suplidos por el trabajador para el cumplimiento adecuado del trabajo y por el otro lado, resarcirlo de los daños que sufra en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

Todo lo cual se condice con lo dispuesto por el art. 1716 CCCN cuando dice que 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.

Ahora bien, cuando en la LCT se habla de daños, nos resulta útil recurrir a lo que se entiende en el CCCN por daños y así podemos observar el aporte que nos brinda el art. 1737 CCCN cuando expone que 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.

De dicho texto observamos que los daños comprenden la persona en un todo (cuerpo, espíritu, circunstancias personales y socioambientales) y no nada más el patrimonio; como así tampoco el daño efectivamente causado sino también la ganancia que se dejó de percibir.

El daño resarcible, es “una lesión a un interés que no sea contrario a la ley” (art. 1737 CCCN) “y a sus consecuencias o efectos en las dos esferas de la indemnización” patrimoniales y no patrimoniales (arts. 1738 y 1741 CCCN).

Pero el artículo 76 de la LCT nos aporta también que la responsabilidad que de allí se deriva es del tipo objetiva, es decir el factor de atribución al ser objetivo no se interesa en la culpa del agente, resulta irrelevante a los efectos de atribuir responsabilidad (art. 1722 CCCN) y en consecuencia el responsable sólo se libera demostrando la causa

ajena, excepto disposición en contrario y la prueba de tal eximente está a cargo de quien la alega (art. 1734 CCCN).

A lo que se suma, que su letra nos indica que la reparación no es tarifada, lo que nos lleva a una reparación plena, es decir los daños que sufra el trabajador en su persona o en su patrimonio, deberán ser resarcidos plenamente con el alcance que nos aporta el CCCN.

Justamente como se trata de reparación plena, implica 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 (art. 1740 CCCN).

Así podemos afirmar que la indemnización comprende la pérdida o disminución del patrimonio del damnificado, el lucro cesante, que incluye las consecuencias de la violación de los derechos personalísimos del dañado, de su integridad personal, su salud psicofísica, sus afecciones espirituales legítimas y las que resultan de la interferencia en su proyecto de vida, la pérdida de chances en la medida en que su contingencia sea razonable y guarde una adecuada relación de causalidad con el hecho generador, (art. 1738 y 1741 del CCCN).

#### **4. Reflexiones finales**

De lo expuesto se puede afirmar que hay respuestas por parte del ordenamiento jurídico y que las mismas se encuentran a disposición de los operadores jurídicos, basta saberlas articular en tiempo y forma.