
EL DEBER DE SEGURIDAD. Ventajas y desventajas de la reforma del Art.75 LCT

María Vanesa Fernández, Lionel Alejandro Arrudi, Ricardo Sebestyen, Deborah Caceres, Gisella Suarez

fernandezmaria_cur@ucp.edu.ar
Universidad de la Cuenca del Plata

Resumen

Mucho se ha escrito en torno a la naturaleza jurídica de la acción de derecho común derivada de un infortunio laboral. La cuestión ha sido abordada tanto por la doctrina civil como por la laboral, hallándose en las obras de Ricardo Cornaglia e Isidoro Goldenberg una excelente síntesis de las diversas posiciones.

Cornaglia sostiene que: “la lectura crítica de la jurisprudencia indica que perdida en la bruma de la ignorancia la razón de ser del responder por el daño sufrido en ocasión o con motivo del contrato que obliga al dañante, pasa a cobrar una importancia que no merece el art. 1113 del Cód. Civil, o se redescubre el daño culposo o doloso a mérito del art. 1109 del Cód. Civil, o las previsiones del art. 75 de la LCT. En esos fallos se trata de hacer méritos progresistas, señalando que el trabajador, como cualquier ciudadano, debe de estar protegido por el daño llevado a cabo con culpa, dolo o por medio de cosas riesgosas o el obrar de dependientes por los que se debe responder, pero por falta de tratamiento y debido procesamiento, se desactiva una forma de responsabilidad superior, más intensa, inteligente, generosa y razonable, y de pura raigambre laboral”. La doctrina y la jurisprudencia que inicialmente acogió su vigencia.

Palabras claves: reforma, laboral, deber, seguridad, empleador.

Abstract

Much has been written about the legal nature of the common law action derived from a

labor misfortune. The issue has been addressed by both civil and labor doctrine, finding an excellent synthesis of the various positions in the works of Ricardo Cornaglia and Isidoro Goldenberg.

Cornaglia maintains that: “the critical reading of the jurisprudence indicates that, lost in the mist of ignorance, the *raison d'être* of responding for the damage suffered on the occasion or due to the contract that binds the injurer, begins to take on an importance that it does not deserve. the art. 1113 of the Code. Civil, or the negligent or intentional damage is rediscovered by virtue of art. 1109 of the Code. Civil, or the provisions of art. 75 of the LCT. In these rulings it is about making progressive merits, pointing out that the worker, like any citizen, must be protected from the damage carried out with fault, fraud or through risky things or the actions of dependents for which they must be held accountable, but due to lack of treatment and due processing, a higher, more intense, intelligent, generous and reasonable form of responsibility, and of pure labor roots, is deactivated.

The doctrine and the jurisprudence that initially accepted its validity.

Keywords: reform, labor, duty, safety, employer.

Introducción

La teoría del origen contractual de la obligación que impone el resarcimiento en materia de infortunios derivados de la relación de trabajo, fue sostenida por lo mejor de la doctrina nacional.

Bialet Massé estableció: “Cuando se lucra, aunque haya sido imposible evitar el daño, se responde, porque es el colmo de la inmoralidad que el patrón se enriquezca con el peligro del obrero y no responda del daño que éste sufra”.

En base a ella también fallaba Quesada, quien con contundencia afirmaba que lo que funda la acción es el daño sufrido sin razón, cualesquiera sean las causas, por buena que sea la maquinaria empleada y por manifiesta que resulte la vigilancia de patrones y capataces.

En una sentencia, el doctor Dobranich, al resolver la causa “González c. Colombo de Grisetti”, sostuvo: “Juzgo que el actor, de no haber sido portero de la casa de la señora de Grisetti, con obligación de atender a todas horas la portería, no hubiera tenido por qué prepararse su propia comida, en un calentador ‘Primus’ (puesto que no tenía cocina a su disposición) y, por lo tanto, no sufriría hoy las consecuencias lamentables del uso de éste”.

La posición de la Corte Suprema

La Corte Suprema de Justicia de la Nación reconoció la vigencia de la obligación de seguridad, ínsita en el contrato que une a patrones y empleados, en la causa “Monreal de Lara de Hurtado”.

En ese mismo expediente, la Cámara Federal había sostenido: “el principio que hace al patrón deudor contractual de la seguridad del obrero, que rige en el caso sub litem no es creación de las leyes modernas sobre accidentes de trabajo, entra en lo que se ha convenido en llamar por la doctrina de los autores, falta contractual”. Se dijo en el mismo pronunciamiento que el contrato de locación de servicios engendra para ambas partes derechos y obligaciones: entre ellas, y a cargo del patrón, “garantizar al obrero que obedece, una completa seguridad”. Recordando que las convenciones obligan no sólo a lo que está expresado en ellas, sino aún a todas las consecuencias que la equidad, el uso o la ley dan a la obligación, según su naturaleza.

A su turno, el Máximo Tribunal de la Nación confirmó el decisorio, destacando que “el obrero víctima de un accidente de trabajo, o sus derecho-habientes, pueden reclamar una indemnización sin tener que hacer la prueba de una falta especial cometida por el patrón”.

La doctrina fue más adelante dejada de lado por el Tribunal con un argumento que actualmente ha perdido vigencia. En efecto, en la causa “Galuf” la Corte hizo mérito de la redacción de la ley 9688, para decir que después de la promulgación de aquella “carece de importancia en el derecho argentino la discusión sobre el fundamento de la indemnización debida al obrero por accidentes del trabajo”, pues el art. 17 había consagrado un derecho de opción entre la ley especial o las acciones que pudieren corresponder según el derecho común “por causa de dolo o negligencia del patrón”. Surgía de allí, en la concepción del Tribunal, que “el legislador, en función propia, declara que la acción común de indemnización es la que emerge de los delitos o cuasidelitos (hechos causados con dolo, culpa o negligencia)”.

Actualmente, la ley 26.773 establece similar opción, pero fijándola entre las indemnizaciones del régimen especial o las que “pudieran corresponder con fundamento en otros sistemas de responsabilidad”. Como se lee, la posibilidad no se ciñe, en la esfera de la acción común, al “dolo o negligencia”, sino que juegan todas las hipótesis de responsabilidad y, entre ellas, la nacida de la obligación contractual de seguridad.

Su moderna aceptación

Con fecha 21 de abril de 2012, en su “XIV Encuentro”, el Foro de Institutos de Derecho del Trabajo de los Colegios de Abogados de la Provincia de Buenos Aires, aprobó sin disidencias la siguiente conclusión: “La responsabilidad del empleador es contractual, y sobre él pesa una obligación de seguridad, de resultado, en virtud del daño sufrido por el dependiente en ocasión del trabajo. Se trata

del cabal respeto y operatividad del principio de indemnidad”. Afirmación concordante con la aprobada el 30 de septiembre de 2011 en las “II Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo” organizadas por la Federación Argentina de Colegios de Abogados, celebradas en San Nicolás de los Arroyos.

En el mismo sentido se ha pronunciado la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, por intermedio de dos de sus Salas.

Con voto de los doctores Carranza Casares, Bellucci y Areán, la Sala G ha expresado: “El empresario asume una obligación de seguridad mediante la cual garantiza que durante el desarrollo de su actividad ningún daño recaerá (...) Se trata de una cláusula implícita de indemnidad que ha encontrado aplicación en innumerables contratos, entre ellos el de trabajo”. Concluyendo que “en el caso Talleres del Fénix S.R.L. no ha dado cumplimiento a tal obligación de seguridad, prueba de lo cual es el daño padecido por el actor”.

Por otra parte, la Sala J, mediante los sufragios de las doctoras Mattera y Wilde, ha resuelto: “la responsabilidad del empleador deriva del daño ocurrido en conexión con la tarea (...) Se ha sostenido, asimismo, que es preciso discernir el deber de previsión de la obligación contractual de seguridad, que en el plano de defensa de la integridad del obrero es más que previsión, es seguridad o garantía con imposición de un resultado concreto: ausencia total de daño. La obligación aludida integra imperativamente el sinalagma contractual, y aun tácita, es principal y no secundaria. La primera cláusula que corresponde al contrato de trabajo es el respeto irrestricto a la integridad psicofísica del obrero, todas las demás la secundan. El empleador no puede soslayar su cumplimiento — que implica además, acaecido el daño, la reparación integral del perjuicio, obligación que alcanza a la ART—, máxime en virtud del provecho económico que obtiene y la ajenidad del trabajador respecto del riesgo empresario. Se trata del cabal respeto al deber de indemnidad”.

La misma postura ha fijado, en el seno de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, el doctor Juan Carlos Fernández Madrid, quien ha dicho: “El empresario monta la empresa, organiza los medios personales de producción y obtiene la satisfacción con los resultados de dicha organización. De ahí que deba asumir los riesgos consiguientes. La otra cara de la ajenidad es la indemnidad, en virtud de la cual el trabajador no puede soportar daño alguno a raíz de su trabajo (...) a esta garantía corresponden precisos deberes del empleador que van desde los generales de previsión hasta la asunción de responsabilidad objetiva por daños físicos, morales y patrimoniales. La ajenidad del riesgo y la indemnidad expresan la ecuación económica del contrato y la centralidad de la persona humana”. Luego agregó: “La indemnidad, en el sentido que le reconozco, es una obligación de resultado, que se expresa en la obligación del empleador de dar seguridad al dependiente (...). Del principio de indemnidad derivan las siguientes reglas: a) que no es admisible que el trabajador soporte parte del daño originado causal o concausalmente por el trabajo, b) dicho daño es objetivamente injusto, c) la ausencia total de daño es la única vía posible para hacer efectiva la indemnidad del trabajador, d) el mismo principio impide entender que la percepción de una indemnización menguada lleve a la renuncia de los mejores derechos que puedan corresponder”.

Doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires En el caso “Teves, Pedro M. c/ Frigorífico Swift S.A.” (del 11 de septiembre de 1979), se expresa el extracontractualismo a ultranza, abusándose extensivamente de la interpretación que puede dársele al antecedente. Esta causa es un buen ejemplo de pluridimensión de distintos regímenes de responsabilidad.

Se trataba de un reclamo por daños padecidos por un trabajador de la industria frigorífica que, en el laboreo de la carne,

había contraído una brucelosis que lo incapacitaba laboralmente. Contraída la enfermedad, el demandante había pedido cambio de tareas para no agravarla y la empleadora no había otorgado el cambio.

En el fallo de Primera Instancia, se condenó a la demandada, sosteniéndose que se encontraban probados los presupuestos de responsabilidad objetiva, propios del art. 1113 del Código Civil y además los de la responsabilidad subjetiva por la conducta culposa del dañante, fundándose también el decisorio en los arts. 512 y 1109 del mismo cuerpo legal.

Ante el recurso de inaplicabilidad de ley, en el que se sostuvo la violación de los arts. 1107 del C.C. y 17 ley 9688, intervino la S.C.J.B.A. Orienta al fallo de la Corte provincial, el voto del doctor Alfredo Gambier Ballesteros, quien sostuvo, que en el caso se daban los presupuestos de responsabilidad objetiva (art. 1113 del C.C.) y subjetiva extracontractual (art. 1109 del C.C.). Pero en un divagar extraño al recurso planteado, vierte el sentenciante conceptos en cuanto al deber de seguridad, que se pasan a transcribir: "Como lo sostiene A. A. Alterini, cuando el incumplimiento excede la órbita del contrato, no hay ya contrato, porque no hubo anteriores previsiones de conducta, realizada por las partes en uso de la autonomía de la voluntad, y en la zona de lo lícito, porque, entonces, debe regir en su medida la norma genérica que sanciona a quien, ilegítimamente, daña derechos subjetivos ajenos."

"En la especie, nos parece más que evidente que la obligación que pesa sobre el empleador de resguardar la vida o la integridad física del trabajador ("deber de seguridad") no puede ser reputada como convencional, sino como estrictamente legal".

"En efecto, la obligación que nos ocupa no ha sido, obviamente, 'creada' por el contrato, sino que su imposición al empleador reconoce su origen en el propio texto de la ley (conf. art. 75, ley 21.297, etc.)".

"No ha mediado, entonces, incumplimiento de una obligación convencional sino, lisa y llanamente, violación de una obligación legal, es decir: infracción a un deber jurídico estatuido por la propia ley".

Si se siguen los conceptos del doctor Gambier Ballesteros, el deber de abonar la remuneración no sería en el Contrato de Trabajo una obligación contractual, porque está prevista en el art. 103 de la L.C.T., el deber de llevar el empleador libros y registros laborales, por estar contemplado en el art. 52 de la L.C.T., el deber de entregar certificado de trabajo, tampoco, porque lo impone el art. 80 de la L.C.T. Y así podríamos seguir con la mayor parte de las prestaciones fundamentales del Contrato de Trabajo.

Debemos hacer la salvedad de que Atilio A. Alterini, citado en el fallo en apoyo al criterio del sentenciante, no tiene la culpa de la cita. Este civilista es un claro defensor de la naturaleza contractual del deber de seguridad, previsto en el art. 75 de la L.C.T. Para completar la irracionalidad de la doctrina que criticamos en ese fallo, se concluye: "En síntesis, desde que la responsabilidad contractual, siguiendo la terminología de Julien Bonnetcasse, debe ser limitada siempre al dominio de los contratos (cfr. "Elementos de Derecho Civil", t. II, pág. 421, trad. J. M. Cajica, ed. J. M. Cajica, México, 1945), en cuanto a la obligación de seguridad, en el caso de la relación de trabajo, que es de origen netamente legal, su violación habrá de generar una responsabilidad de naturaleza extracontractual".

"Lo que llevo dicho no obsta, sin embargo, a que las partes vinculadas por un contrato de trabajo establezcan en él cláusulas específicas al respecto, cuya violación engendraría responsabilidad de tipo contractual, supuesto éste que en la especie no ha sido invocado". Con lo que debemos concluir que el deber de seguridad es legal y propio de lo extracontractual, siempre que no haya sido motivo de convención expresa. En ese último caso, para el doctor Gambier Ballesteros, podría ser contractual.

Lo lamentable de todo ello es que hoy los tribunales inferiores, al divagar del superior, con vocación de más papistas que el Papa, dan la extensión de vaciar de toda fuerza obligatoria al deber contractual de seguridad. Y sólo dictan sentencias, por violación del deber de seguridad, en casos en que la atribución de responsabilidad esté claramente agravada por la pluridimensión de una conducta culposa violatoria de una norma de derecho positivo que creó un tipo circunscripto para la conducta sancionada, reglamentando el deber genérico del art. 75 de la L.C.T. Es decir, le dieron sólo a éste valor programático.

El caso "Jaimes"

El 5 de noviembre de 1996, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ingresó en el tema, resolviendo una cuestión de los llamados conflictos negativos de competencias, los que se encuentran regulados por el artículo 24, inciso 7°, del decreto ley 1285/58 (texto según ley 21.708), en la causa "Jaimes, Juan Toribio c/ Alpargatas S.A. s/ acción contractual artículo 75 de la ley de contrato de trabajo". El actor había iniciado la misma por ante la Justicia Nacional del Trabajo de la Capital Federal, interviniendo inicialmente el Juzgado Nacional del Trabajo N° 25, que se declaró incompetente, resolución ésta que en su momento quedó firme con intervención de la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Pasaron las actuaciones al fuero civil y el Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil N° 70 también se declaró incompetente, por lo que tuvo finalmente que resolver la cuestión la Corte Suprema de Justicia de la Nación, a cinco años de la sanción de la ley 24.028.-

Esta ley, a partir de sus claros mecanismos represores del juicio por accidente de trabajo, y a mérito de su oscuro texto del artículo 16, provocó que innumerables reclamos que deberían haber sido juzgados a partir de la sistemática y principios generales del derecho del trabajo, hayan tenido que ser decididos por jueces sin

especialización alguna, que no tuvieron la clara determinación del titular del Juzgado N° 70.

La Corte resolvió la cuestión de competencia a favor de la justicia del trabajo, con voto unánime de sus jueces Julio S. Nazareno, Carlos S. Fayt, Augusto Cesar Belluscio, Gustavo A. Bossert, Enrique S. Petracchi y Adolfo Norberto Vázquez, haciendo mérito en especial en el dictamen del Procurador General, Ángel Nicolás Agüero Iturbe, que había sido dictado con fecha 16 de abril de 1996.

En los fundamentos del decisorio se sostiene que el artículo 16 ya mencionado, al imponer la opción que consagra, condiciona en el caso que contempla la habilitación de la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo de la Capital Federal, a la configuración de un supuesto: el que el demandante opte por la aplicación de un sistema de responsabilidad que pudiera "corresponderle según el derecho civil".

Y a esta condición determinante le impone una consecuencia legal: que en el juzgamiento de la acción de éste régimen civil el juez aplique "la legislación de fondo, forma y los principios correspondientes al derecho civil...".

Esta consecuencia legal impuesta, tan duramente criticada por la doctrina, como un fin economicista destinado a obstaculizar el acceso a la justicia del trabajo de los que sufren un infortunio laboral, viene a transformarse en el argumento convalidante de la competencia laboral en los casos de reparaciones fundadas en ilícitos laborales tipificados por la normativa de trabajo propia del derecho de la seguridad e higiene, nacidos de diversas fuentes heterónomas. Y además, en casos de responsabilidad contractual propia de la naturaleza de la convención entre partes (prestaciones del contrato de trabajo violadas), propios de una fuente autónoma.

En el caso "Jaimes", intimada la parte actora a determinar la naturaleza de su reclamo, insistió ésta en que el mismo se fundaba en disposiciones del derecho del trabajo, y

específicamente en las previsiones de la ley de contrato de trabajo.

Y ello determinó que el Procurador General de la Nación dictaminara: "Al ser así, es claro que la demanda debe tramitar ante los tribunales del Trabajo, en tanto vuestra excelencia, tiene reiteradamente dicho que para determinar cuál es el juez competente, no cabe atenerse a la ley que pueda resultar en definitiva realmente aplicable, sino a la que se invoca como fundamento de la acción entablada (Fallos: 303: 1231 y muchos otros), y no cabe duda que en la especie tales normas son de carácter laboral, dada la expresa manifestación del actor en su escrito de demanda y su negativa en el memorial de apelación respecto de la fundamentación de normas de derecho común".

El dictamen, en principio lógico y fundado, dio pie a que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en fallo unánime, nos recordara que el trabajo humano y las disposiciones normativas que lo regulan, en cuanto a las prestaciones que reconocen, determinan la competencia especializada en lo laboral.

Se sostuvo por el más Alto Tribunal del país: "3°) Que, por último, no obsta a la conclusión adoptada la afirmación de la Cámara de que la reparación del daño '...encuentra su marco legal en el derecho civil', pues la circunstancia decisiva para resolver esta contienda no está dada por las disposiciones aplicables para determinar la extensión del resarcimiento o la evaluación del daño, sino por la índole de las prestaciones que se invocan como insatisfechas, cuya consideración debe ser efectuada con los criterios particulares derivados de las características del trabajo humano, como esta Corte lo ha enfatizado en el precedente de Fallos: 306:337, lo cual determina la competencia del fueron expresamente habilitado para conocer en la materia por el art. 20 de la ley 18.345".

Tanto del dictamen del Procurador, como del fallo de la Corte, se desprende una advertencia velada.

Por un lado, se sostiene que en cuanto a prestaciones laborales violadas y

consecuencias reparativas de las mismas, es indudable lo obvio. Que el fuero especializado es el competente. Sostener lo contrario sería afirmar que se atribuye competencia (en el sentido de capacidad) a quien no la tiene, o la tiene en menor medida. Pero por otro lado (y esto es la materia de la advertencia), queda como situación pendiente la que corresponda a la extensión del resarcimiento que se reconozca por parte de la justicia laboral cuando decida en la materia propia. En definitiva, plantea tener que volver a discutir las posiciones que en su momento, la Cámara Nacional del Trabajo debatió en el Plenario 99, caso "Rubir".

Hay en todo ello un renacer de la argumentación economicista que hace del tarifarismo resarcitorio, en lugar de un piso que garantice derecho a las víctimas, un techo que consagre seguridad a los dañantes a mérito de indemnizaciones mezquinas.

Es una posición afín con la de la minoría, en el Plenario 99, cuando la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo sostuvo que la ley de accidentes de trabajo había venido a reglamentar las disposiciones del Código de Comercio, para impedir otra reparación que la tarifaria.

El caso "Jaimes" ha merecido una nota comentándolo, del doctor Oscar Zas, en la que este Juez Nacional de Trabajo hace un prolijo estudio de la situación en la que se encontraba la jurisprudencia de las Salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Del mismo resulta que sólo la Sala VI y el Procurador General del Trabajo se orientaban claramente por la admisión de la competencia laboral en los casos de acciones fundadas en el artículo 75 de la ley de contrato de trabajo.

En esa nota, y en el fallo que, con anterioridad a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, dictara en la causa "Mieres, Alejandro Miguel c/ Plásticos Aplicados S.A. s/ daños y perjuicios", se afirma en el concepto constitucional del trabajo. Recoge este autor, y lo desarrolla, el meritorio enfoque

de este concepto, del que se hace trascender la revitalización de las acciones de seguridad, practicado por Leopoldo Schiffrin, y además argumenta con propiedad a favor de una correcta interpretación del artículo 75, en directa relación con el artículo 195 de la ley de contrato de trabajo, que en su segundo párrafo crea una presunción legal de culpa, que resulta ajena a todo intento de emparentar su responsabilidad con las especiales tarifarias de las leyes de accidente de trabajo.

En la misma línea argumental, nosotros, desde hace ya muchos años, sostenemos que la naturaleza laboral y autónoma de las acciones contractuales de previsión y seguridad consagran normativamente el principio de indemnidad del trabajador en la ley de contrato de trabajo, a partir de los artículos 75, 76, 178 y 195, que deben ser aplicados como parte de un sistema, que los relaciona y coordina. Y que ello determina la competencia del fuero del trabajo cuando la actora la invoca a los efectos de la reparación integral del daño padecido en un infortunio obrero, por la índole de las prestaciones contractuales insatisfechas, lo que es determinante de la naturaleza de la acción.

Y que, como lo sostuvo la Corte, la consideración del caso se debe hacer siempre a partir de los criterios particulares derivados del trabajo humano. (Criterio que orienta al caso "Jaimes", pero que ya fuera expresado en Fallos 306:337).

Por otra parte, creemos que esta solución es la única que encaja coordinadamente, con antecedente de "Monreal de Lara de Hurtado" (1916) y del caso "Costa", en que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ingresó a partir de la falta de consideración en las instancias inferiores, la responsabilidad contractual por violación al deber de seguridad.

ANÁLISIS SOBRE VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA REFORMA.

Ventajas que presenta el sistema de seguridad en el trabajo

El desarrollo histórico de la legislación laboral en materia de seguridad e higiene, ha dado muchas idas y vueltas en cuanto a su definitiva calificación por parte de la doctrina sobre la naturaleza jurídica de la misma.

Teniendo en cuenta la legislación actual, con la sanción de la ley 27.323 que introduce el "nuevo viejo" artículo 83 de la LCT originaria, podemos establecer la principal ventaja que nos trae la misma. Es Mario Ackerman, quien resalta que con la reforma se recupera el contenido obligacional que la doctrina siempre calificó como "deber de seguridad", acentuando su carácter contractual diferenciándolo del deber legal de prevención de riesgos de trabajo. Es por ello que, al tratarse de una obligación contractual, inmediatamente entendemos que para el trabajador el deber de seguridad en cabeza del empleador, es un derecho subjetivo propio, que claramente tiene origen en el vínculo jurídico que lo une al empleador.

Otra ventaja que podemos extraer de la reforma, es el derecho del trabajador de retener tareas ante el incumplimiento de la obligación de seguridad (art. 1031 CCyC). Es imposible pensar un derecho subjetivo que no pueda ser ejercido en las situaciones cotidianas de esta relación contractual sinalagmática que es el contrato de trabajo. Esta reforma vino a poner bases sólidas sobre las cuales el trabajador se sienta protegido por la normativa, ante situaciones que ponen en peligro la vida del obrero. Asimismo, retoma la protección (autotutela) de la integridad psicofísica como así también la integridad de la remuneración, que no puede ser manipulada por el empleador ante situaciones de peligro en que se pueda encontrar el dependiente y retenga tareas. Esta reforma, no solo legisla mecanismos de tutela hacia el trabajador. Sino que acentúa las obligaciones del empleador, poniendo especial énfasis en el deber de previsión. La norma busca evitar, prevenir, el accidente.

Este deber de previsión se establece cuando impone al empleador la obligación de “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”. La norma no pretende solamente un mínimo de seguridad genérica para cada establecimiento obrero, sino que procura que cada empleador realice las actividades de seguridad tendientes a evitar cualquier tipo de lesión o daño a la integridad psicofísica del trabajador, teniendo en cuenta los trabajos específicos que desarrolla.

Para tratar de buscar algún tipo de desventaja, podríamos decir que ante cualquier tipo de siniestro que se produzca dentro de un establecimiento, es indudable que la responsabilidad recaerá sobre el empleador. Ya que se entenderá que no realizó las medidas de seguridad específicas y necesarias para proteger la salud de sus dependientes.

Otra de las desventajas que posee la reforma, es la necesidad por parte de los empleadores de invertir mucho más dinero en la seguridad e higiene dentro del establecimiento. Suena un poco inmoral, pero los costos operativos de las empresas influyen en las ganancias posteriores. Igualmente, no podemos dejar de soslayar que la vida humana tiene que estar por encima de cualquier cálculo económico que se pretenda realizar al momento de determinar las medidas de seguridad dentro de un establecimiento obrero.

En los últimos tiempos, las organizaciones tienden a tener sistemas de gestión en seguridad y salud cada vez más enfocados en la mejora de la cultura de prevención de los empleados. Ellos aprenden a tomar un mejor comportamiento tanto en el trabajo como fuera. Así, se reducen o eliminan los riesgos asociados a la actitud de las personas y se llega a tener ambientes seguros y libres de enfermedades. De este modo, tanto el personal como la compañía obtienen diversas ventajas, puesto que se promueve el desarrollo profesional,

personal y empresarial. Entre otros beneficios, una buena gestión de salud ocupacional permite:

- Aumentar la productividad laboral y la confianza de los trabajadores hacia la empresa.
- Reducir la rotación y el absentismo laboral.
- Potenciar de manera favorable el clima laboral y la motivación.
- Mejorar la reputación y la imagen de la organización.
- Disminuir las pérdidas y costos que conllevan los accidentes y enfermedades que merman las actividades de los empleados.

Un beneficio general para la sociedad en temas de seguridad social, costos sanitarios, indemnizaciones y más.

Para lograr que la salud ocupacional sea efectiva, se necesitan profesionales que conozcan y empleen la teoría, las herramientas y técnicas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Todo esto se trabaja acorde con las normas actuales y las tendencias globales.

Ventajas en tiempos de pandemia

La Declaración del Centenario de la OIT, adoptada en junio de 2019, declaró que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente. Esto es aún más significativo hoy en día, ya que garantizar la seguridad y la salud en el trabajo es indispensable en el manejo de la pandemia y la capacidad de reanudar el trabajo.

Garantizar la seguridad y salud en el trabajo durante una pandemia

- Si los lugares de trabajo cuentan con un plan integral de preparación para emergencias elaborado para hacer frente a las crisis sanitarias y las pandemias, están mejor preparados para formular una respuesta rápida, coordinada y eficaz, adaptando las medidas a la situación de emergencia concreta a la cual se está enfrentando la empresa (OIT, 2020).

- Un seguimiento continuo de las condiciones de SST y la realización de

evaluaciones de riesgo apropiadas garantizarán que las medidas de control contra el riesgo de contagio se adapten a los procesos en evolución, las condiciones de trabajo y las características específicas de la fuerza laboral durante el período crítico de contagio y posteriormente, para prevenir la recurrencia.

- El monitoreo también garantizará que las medidas de SST para mitigar el riesgo de contagio no introducen riesgos nuevos e imprevistos para la seguridad y la salud de los trabajadores (tanto físicos como psicológicos).

- Todos los peligros derivados de los nuevos procesos y disposiciones laborales deben ser identificados y los riesgos asociados deben ser evaluados y controlados.

Integrar la preparación para casos de emergencia en los sistemas de gestión de la SST

En los últimos decenios se ha introducido el enfoque del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo. La experiencia demuestra que un SG-SST es un instrumento lógico y útil para la mejora continua del desempeño en materia de SST a nivel de organización (OIT, 2011).

Las Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001) promueven la adopción de disposiciones adecuadas para la creación de un SG-SST que incluya los principales elementos de política, organización, planificación y aplicación, evaluación y acción en pro de mejoras en el lugar de trabajo (OIT, 2001).

El enfoque del SG-SST asegura que:

- la aplicación de medidas preventivas y de protección se lleve a cabo de manera eficiente y coherente,
- se establezcan las políticas pertinentes,
- se asuman compromisos,
- se tengan en cuenta todos los elementos del lugar de trabajo para evaluar los peligros y los riesgos, y

- que la dirección y los trabajadores participen en el proceso a su nivel de responsabilidad (OIT, 2011).

Al establecer medidas de prevención y control de los riesgos, el SG-SST debe incluir también procedimientos claros sobre la preparación para casos de emergencia y la planificación de respuestas para diferentes escenarios, incluido un brote moderado o una pandemia grave. Estas disposiciones deberían aplicarse en colaboración con servicios exteriores de emergencia y otros organismos, de ser posible (OIT, 2001), y:

- garantizar que se ofrecen la información, los medios de comunicación interna y la coordinación necesarios para proteger a todas las personas en situaciones de emergencia en el lugar de trabajo,

- proporcionar información y comunicarse a las autoridades competentes interesadas, la vecindad y los servicios de intervención en situaciones de emergencia,

- ofrecer servicios de primeros auxilios y asistencia médica, de extinción de incendios y de evacuación a todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo, y

- ofrecer información y formación pertinentes a todos los miembros de la organización, en todos los niveles, incluidos ejercicios periódicos de prevención de situaciones de emergencia, preparación y métodos de respuesta (OIT, 2001).

Actuar juntos para garantizar lugares de trabajos seguros y saludables

La pandemia de COVID-19 muestra una vez más el papel crucial que desempeña la SST para el Trabajo Decente. Garantizar que los lugares de trabajo sean seguros y saludables es crucial para contener la propagación del virus, protegiendo la salud de los trabajadores y de la población en general.

Un desafío como el que plantea la pandemia de COVID-19 sólo puede superarse si se da una respuesta global y coordinada que contemple un diálogo social y una cooperación sólida, como nunca antes se ha visto, entre los gobiernos, los interlocutores sociales, las asociaciones, las organizaciones internacionales y las instituciones

económicas y financieras a todos los niveles. Es necesario aunar muchos aspectos para mitigar los efectos de esta crisis sanitaria en el mundo del trabajo, y la SST sigue siendo una inversión fundamental para proteger la salud de los trabajadores, sobre todo cuando la salud de todos está amenazada.

Impacto que genera en las relaciones laborales dependientes en incumplimiento de este deber por parte del empleador

En el art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo, se establecen las obligaciones del empleador respecto al deber de seguridad del trabajador, efectuándose las remisiones a las normas que debe cumplir. En caso contrario, se configura un incumplimiento del negocio jurídico laboral habido entre las partes, que puede provocar un daño al trabajador, y en virtud del principio "Alterum nom laedere", ese daño deberá ser reparado en su integralidad por el responsable del ilícito.

Desventajas

Con la reforma del artículo 75 y el deber de seguridad, parece que se desbarata de un plumazo el dispositivo que tenía este artículo sobre los reclamos por accidentes y enfermedades profesionales, que se debían hacer por vía de la ley de riesgos del trabajo, y se le otorga una acción expresa al trabajador de retener tareas sin disminución de sus ingresos cuando considere que su seguridad física o psicofísica está en peligro, sin mediar análisis alguno de los organismos de seguridad e higiene o de policía del trabajo capacitados especialmente con facultativos (médicos o ingenieros) para ello.

Generando graves inconvenientes operativos, ya que un trabajador, a su sola voluntad y sin dejar de cobrar salario, podrá abstenerse de prestar servicios si considera que sus condiciones de higiene y seguridad no son óptimas, con lo cual no hace más que invitar al caos en la empresa y el proceso productivo.

La reforma del artículo 75 resulta ser la más grave, a consideración de varios autores.

Porque ahora se disipa el camino a aquella interpretación que cierta doctrina y jurisprudencia hace de este dispositivo. Al quitarse el precepto que ordenaba recurrir a la ley de riesgos del trabajo ante reclamos por enfermedades o accidentes que hayan tenido por causa el trabajo, deja abierta la interpretación que tiene por idea que hay una acción directa contra el empleador de carácter contractual nacida de este deber de seguridad. Tergiversa así la finalidad de la ley de riesgos del trabajo, que, a través de las aseguradoras de riesgos del trabajo, propone que sean estas las que respondan ante supuestos de responsabilidad contractual del empleador por los accidentes o las enfermedades que sufran los trabajadores por motivo del trabajo. Precisamente para eso la ley obliga al empleador a contratar una ART.

Con esta interpretación que se ve facilitada con la modificación efectuada en el artículo 75 de la LCT, se puede duplicar el costo del empleador sin que ello implique una mejora en las condiciones de trabajo del trabajador. Ya que el empleador sigue obligado a contratar una ART por la manda de la ley de riesgos del trabajo, pero además tendrá que contratar otro seguro para afrontar esta posible acción directa que tiene el trabajador contra él, lo que dobla costo para reparar un mismo daño.

Indudablemente, se atenta de nuevo contra el pequeño y mediano empresario al incrementar los costos, pero no de producción sino de mera intermediación. Así, una vez más se lo desalienta en la contratación de personal nuevo, se vuelve más difícil realizar un emprendimiento empresario de producción.

Violación normas y principios infra-constitucionales - LCT arts. 75, 62, 63, 64, 76
El art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo determina que:

“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 [art. 75, inc. 1 - LCT]”.

Esta norma define el "principio de indemnidad", el cual implica que quien se beneficia de una actividad ajena (el empresario) responde por los riesgos y daños que genera sobre los bienes del otro (el dependiente).

Uno de los bienes primordiales del asalariado es su salud, y si el trabajador ante la violación por su empleador de esta norma sufre una noxa que disminuye su capacidad obrera total, tiene derecho a requerir se repare el daño en su totalidad.

"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".

"Construido trabajosamente el contrato de trabajo, desde fines del siglo XIX, a partir de un sinalagma, en el que al poder apropiativo del trabajo humano se lo contrarresta 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". La jurisprudencia tiene resuelto que el principio de indemnidad impide que el trabajador sufra daños a raíz de las labores que realiza.

Este principio, captado normativamente en RCT art. 75 y en la Ley Nº 19.587, obliga a la

prevención eficaz de los riesgos del trabajo, cuando ella no es eficaz, o bien cuando el empleador, como en el caso, no solo no ha prevenido, sino por la manera de organizar y dirigir el trabajo, ha contribuido a causar el daño, la reparación del mismo es la respuesta. ¿Cómo sino ha de reaccionar el derecho frente al incumplimiento del empleador a su deber de "adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores en lo relativo a -entre otros factores- a las operaciones y procesos de trabajo (art. 8 Ley Nº 19.587)? La Ley de Contrato de Trabajo art. 75 ilumina la solución del caso y que la enfermedad, debida en parte a las tareas, al desempleo y a la predisposición de la trabajadora no encontraría respuesta en la misma ley -se trataría de una contingencia no alcanzada por el sistema-, y en esa inteligencia, el empleador que ha contribuido a causar el daño, vulnerando primordialmente el deber genérico de no dañar [art. 19 de la Constitución Nacional] debe responder por ello.

En autos "Viñas Amalia c/Alpargatas S.A. s/Acción Cont. Art. 75 L.C.T.", Sentencia definitiva Nº 52.631, del 20 de marzo de 2000, la C.N.AT. sala VI resolvió que, para proteger el mundo del trabajo, directiva constitucional del art. 14 bis y de varias constituciones provinciales, el ordenamiento jurídico discurre por dos canales, preventivo, el primero, reparador, el segundo.

"En el canal preventivo, la regla estatal Nº 19.587 funciona como norma básica, respecto de la higiene y seguridad laboral, y el art. 75 RCT estructura el deber de seguridad, abriéndolo a los nuevos requerimientos científico-tecnológicos y a la experiencia. En el canal reparador, entre otros, el trabajador dispone de la posibilidad de solicitar la reparación por incumplimiento del deber de seguridad [RCT art. 75]. La acción, buscando reparar un daño por no-cumplimiento del deber de seguridad, surge del negocio jurídico laboral y debe discurrir ante los jueces laborales. Su

estructura es idéntica a la de un reclamo por salarios, por indemnizaciones o similares".

Se ha dicho también:

"El art. 75, LCT es un derivado operativo del principio general del "buen empleador" (art. 63, LCT) y aquel, antes que una obligación de "resultado", configura una obligación de "medio". Si del incumplimiento de tal obligación resulta un daño, ello puede presupuestar perfectamente una condena resarcitoria, con fundamento específico en dicha norma y en armonía con las disposiciones del derecho común [arts. 628, 629, 630 y conc., Cód. Civ.].^[5]

Acción por incumplimiento de la obligación de naturaleza laboral y su reparación laboral

La acción por incumplimiento: esta acción resulta la respuesta correcta frente a los daños que no son causados por cosas [riesgo o vicio], sino por la tarea misma. De allí, la importancia del principio de indemnidad, corporizado en el contrato en la obligación de seguridad.

"Ubicado en el terreno de las obligaciones, el deber de seguridad es contractual. Si el empleador lo incumple, los trabajadores pueden retener tareas, sin pérdida salarial, utilizando la exceptio non adimpleti contractus [Código Civil velezano, art. 1201, Código Civil y Comercial actualmente vigente, art. 1031]. Si causa daños, pueden, como en este caso, buscar la correspondiente reparación.

Por el art. 62 LCT, las partes están obligadas, activa y pasivamente, no solo 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.

De los términos del negocio jurídico laboral, que es de orden público, surge expresamente que el empleador debe cumplir con las normas de higiene y seguridad en el trabajo, y debe hacer

observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo, establecidas en el ordenamiento legal, de no hacerlo, nos encontramos frente un comportamiento contractual que demuestra falta de colaboración y solidaridad frente al trabajador.

Por el art. 63 LCT, las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

El incumplimiento de las leyes de seguridad e higiene en el trabajo y la falta de observación de las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal, constituyen un comportamiento no acorde con el de un buen empleador, motivo por el que, de producirse un daño, está obligado a repararlo.

Si bien por el art. 64 LCT, el empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento, estas facultades de dirección que asisten al empleador, por el art. 65 LCT, deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

La violación a los derechos de seguridad e higiene y la falta de observancia de las pausas y limitaciones a la duración del trabajo, establecidas en el ordenamiento legal, si traen como consecuencia daños en la salud del trabajador, demuestran que esas facultades fueron desempeñadas con perjuicio de la preservación y con desmejora de los derechos personales del dependiente.

Por ello, se considera aplicable el art. 76 LCT, que impone al empleador 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 física.

Acá entra en juego el art. 344 C.C.C., que dispone que: “es nulo el acto sujeto a un hecho imposible, contrario a la moral y a las buenas costumbres, prohibido por el ordenamiento jurídico o que depende exclusivamente de la voluntad del obligado”.

El Código Civil anterior disponía, en el art. 18: “Los actos prohibidos por las leyes son de ningún valor, si la ley no designa otro efecto para el caso de contravención”. Este artículo como tal no tiene una norma exactamente correlativa en el C.C.C.

Así las cosas, por una parte, el art. 75 LCT fija consecuencias, en caso de daño, a los incumplimientos de las obligaciones que determina en su 1º párr., remitiendo a la Ley de Riesgos del Trabajo, en la que el art. 39.1., establece la responsabilidad civil acotada frente a los daños emergentes de estos incumplimientos.

En este aspecto, el art. 76 LCT remite a la reparación integral del daño.

Conclusión

Desde la posición del trabajador, el deber de seguridad es un derecho subjetivo de origen contractual, cuyo sujeto obligado a satisfacerlo no puede ser otro que la contraparte del vínculo jurídico en el que tiene origen, esto es, su empleador.

Uno de los principios que fundamentan la aplicación del deber de seguridad, es el de indemnidad. En cita de Fernández Madrid, Cornaglia enlaza este principio con el de la ajenidad del riesgo en protección del trabajador. Entiende que es la fuente de inspiración del art. 75 LCT: “esta norma en realidad consagra una regla más general, que puede fundarse en el deber de previsión del empleador” (Fernández Madrid – Tratado práctico de derecho del trabajo. T1).

Teniendo en cuenta la legislación actual, con la sanción de la ley 27.323 que introduce el “nuevo viejo” artículo 83 de la LCT originaria, podemos establecer la principal ventaja que nos trae la misma. Es Mario Ackerman, quien resalta que con la reforma se recupera el contenido

obligacional que la doctrina siempre califico como “deber de seguridad”, acentuando su carácter contractual diferenciándolo del deber legal de prevención de riesgos de trabajo. Es por ello que, al tratarse de una obligación contractual, inmediatamente entendemos que para el trabajador el deber de seguridad en cabeza del empleador, es un derecho subjetivo propio, que claramente tiene origen en el vínculo jurídico que lo une al empleador.

Otra ventaja que podemos extraer de la reforma, es el derecho del trabajador de retener tareas ante el incumplimiento de la obligación de seguridad (art. 1031 CCyC). Es imposible pensar un derecho subjetivo que no pueda ser ejercido en las situaciones cotidianas de esta relación contractual sinalagmática que es el contrato de trabajo. Esta reforma vino a poner bases sólidas sobre las cuales el trabajador se sienta protegido por la normativa, ante situaciones que ponen en peligro la vida del obrero. Asimismo, retoma la protección (autotutela) de la integridad psicofísica como así también la integridad de la remuneración, que no puede ser manipulada por el empleador ante situaciones de peligro en que se pueda encontrar el dependiente y retenga tareas. El art. 75 en su redacción actual, enuncia cinco deberes de seguridad del empleador:

1. hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecido en esta ley y demás normas reglamentarias.

2. 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

3. evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro.

4. evitar las consecuencias nocivas derivadas de ambientes insalubres o ruidosos.

5. observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo.

Estos deberes de seguridad son los que tienen que cumplirse para que la salud del trabajador sea protegida íntegramente. Es trabajo del empleador, a través de sus asesores, disponer las medidas atinentes a dicha cuidado, y así evitar accidentes que puedan repercutir negativamente en la economía de la industria del empleador. En conclusión, la figura del Contador Público dentro de la estructura empresarial, ha dejado de ser un ente que se encargue estrictamente de los libros contables y sus

respectivos números. El capital humano es una parte fundamental en el engranaje de los establecimientos, por lo que se hace una obligación importante la de cuidar de la salud de los trabajadores. A partir de dicha función, se deben delinear todas las estrategias para el cuidado de dicha salud, logrando una mayor eficiencia económica y una mayor brecha positiva para las ganancias de la empresa.

Bibliografía

1. Ackerman M (2020). Riesgos del trabajo. 1ra edición revisada. Rubinzal Culzoni Editores.
2. Cornaglia R. J(1992).. Derecho de Daños Laborales. Acciones comunes por infortunios. Ed. Némesis.
3. Conexión ESAN. (10 de junio de 2019). Salud ocupacional: ¿qué es y cuáles son los beneficios que aporta a la empresa? <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/06/salud-ocupacional-que-es-y-cuales-son-los-beneficios-que-aporta-a-la-empresa/>
4. EDITORES. (09 de mayo de 2019). La violación del deber de seguridad, conforme arts. 75, 62, 63, 64, 76 de la Ley de Contrato de Trabajo y la acción de compensación de los daños causados. https://ar.ijeditores.com/pop.php?option=articulo&Hash=02fd09a9a9c31987174d26d0fc2113be&fbclid=IwAR2oLpG2NLfBUWJyBs51jLclndoA24o6fs_oWDY4W3sxGjVJHn4nHKYtj7Q
5. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2021). Sistemas de Gestión en Salud y Seguridad.
6. <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/sistemas-gestion-salud-seguridad>
7. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2021). Prevención. <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/que-es-la-prevencion>
8. NUÑEZ, M.P. (2012). Nueva modificación a la Ley de Riesgos del Trabajo. Estudio Grispo y Asociados. Recuperado el 20/03/2015 de
9. <http://estudiogrispo.blogspot.com.ar/2012/11/nueva-modificacion-la-ley-deriesgos.html>
10. Organización Internacional de Trabajo. (2020). Frente a la pandemia: Garantizar la seguridad y salud en el trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
11. Ramírez Luis Enrique. Riesgos del Trabajo. Manual Práctico. 6ª edición. Editorial B de F. 2021.
12. <https://www.cronista.com/fiscal/La-modificacion-del-deber-de-seguridad-20170313-0001.html>
13. Revista Jurisprudencia Argentina, Buenos Aires, 8 de septiembre de 1993, n° 5845, pág.18.
14. <https://www.rjcornaglia.com.ar/58.-el-principio-de-indemnidad-del-trabajador-y-la-obligacion-deprevencion-y-seguridad-del-empleador..html>
15. VAZQUEZ VIALARD, A.(2002). "El reclamo del trabajador en virtud de lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo" . . Diario La Ley
16. <https://www.uart.org.ar/vazquezvialard-antonio-el-reclamo-del-trabajador-en-virtud-de-lo-dispuesto-en-el-articulo-75-de-la-leyde-contrato-de-trabajo/>

17. Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia. (2020). OIT https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_742469.pdf
18. Revista Doctrina Laboral Errepar, Buenos Aires, septiembre de 1997, año XIII, n° 145, tomo XI, pág. 885.
19. <https://www.rjcornaglia.com.ar/81.--la-garantia-de-seguridad-en-el-contrato-de-trabajosuccion-autonoma-laboral-de-reparacion-de-danos.-a-proposito-del-caso--james-.html>
20. ANTACLI G (2008). “La prevención de los riesgos y la seguridad en el trabajo: un desafío para la responsabilidad social empresaria”. <http://www.saij.gob.ar/graciela-cristina-antacli-prevencion-riesgos-seguridad-trabajodesafio-para-responsabilidad-social-empresaria-dacc080123-2008-12/123456789-0abc-defg3210-80ccanirtcod>
21. Módulo Laboral. Jurisprudencia. Art. 75 LCT. <http://sil1.com.ar/soft/LABORAL/JURISPRU/Jlct75.htm>