

Mobbing, discriminación y hostigamiento como causante de enfermedad laboral extrasistémica y justificante de injuria laboral

Autor: Schick, Horacio

Publicado en: DT2014 (enero), 147

Fallo comentado: [Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IX ~ 2013-07-30 ~ M., G. J. c. CBA S.A. CIESA U.T.E. y otro s/ despido](#)

Cita Online: AR/DOC/4519/2013

Sumario: I. El caso.- II. El stress y mobbing como desencadenantes de enfermedades laborales.- III. La aplicación del mobbing y el hostigamiento al caso "M. G. J. c. CBA S.A. CIESA U.T.E. y otro s/despido".- IV. Aplicación de la doctrina "Silva" de la CSJN.- V. Las Leyes 26.693 y 26.694 derogaron el listado cerrado del artículo 6º segundo párrafo de la ley 24.557.- VI. Responsabilidad Civil de la ART.- VII. El despido indirecto

I. El caso

En el caso que se analiza el actor reclamó una indemnización fundada en el derecho civil y en la Ley de Riesgos del Trabajo atribuyendo su reclamo por hostigamiento y discriminación por su condición sexual que originó una política de acoso hacia su persona, lo que determinó que contrajera graves afecciones psicológicas.

Precisamente, la pericia respectiva realizada en la causa confirmó que las tareas realizadas por el actor implicaban un diario y constante estado de vigilia y tensión nerviosa por la intensa sobrecarga física y emotiva que permanentemente le demandaban, así como por el hacinamiento del lugar en donde trabajaba, llevándolo a padecer síntomas psíquicos y psicosomáticos de agotamiento, constituyendo un cuadro psicopatológico de STRESS LABORAL AGUDO; siendo, además, víctima de una violencia psicológica extrema sistemática y recurrente y siendo discriminado y descalificado hostilmente por su condición sexual, ocasionándole esta situación una disminución permanente de su capacidad laboral, por padecer un cuadro de MOBBING O ACOSO MORAL, Síndrome de Desgaste Profesional, que derivaron en dos cuadros psicopatológicos tipificados como una Reacción Vivencial Anormal Depresiva, Grado IV estimándosele que le correspondía por dicha dolencias una incapacidad del orden del 30% de la total obrera.

Por tal motivo, la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo pronunciándose en la Sentencia definitiva N° 18731 del 30 de julio de 2013, previa declaración de inconstitucionalidad del art. 39 ap. 1º de la ley 24.557 y conforme la doctrina sentada por la CSJN en la causa "Aquino Isacio c. Cargo Servicios Industriales S.A." (S.D. del 21/09/2004), confirmó la condena a la empleadora en los términos del artículo 1113 del Código Civil, conforme las pautas del precedente "Arostegui" del mismo Supremo Tribunal de la Nación.

También a consecuencia de las vivencias y sufrimientos padecidos por el actor, como las secuelas incapacitantes precedentemente, referidas determinaron que el actor dispusiera el despido indirecto, el que también fuera validado en ambas instancias, en, lo que derivó en el progreso de las indemnizaciones por el despido dispuesto por el trabajador (conf. art. 242, 245 y 246 y concordantes de la LCT).

La Aseguradora de Riesgos del Trabajo sólo fue condenada hasta los límites de la tarifa prevista en la ley especial.

II. El stress y mobbing como desencadenantes de enfermedades laborales

En un sentido más general cabe destacar que las afecciones psicológicas de los trabajadores, causados por su trabajo, son crecientes. El ambiente de trabajo se ha vuelto cada vez más estresante, exigente, cambiante, insalubre y competitivo, lo que ha generado un aumento de las enfermedades mentales derivadas del trabajo.

Estos padecimientos pueden ser causados por una actividad dolosa del empleador, sus representantes, u otros trabajadores, a través de lo que comúnmente se conoce como mobbing; o por el contrario, pueden ser consecuencia de la negligencia del empleador en cuanto a la prevención de enfermedades laborales. También puede haber casos en los que -como en el que se analiza- a la conducta persecutoria se le suma una actitud discriminatoria, en este caso, por la condición sexual del actor.

Precisamente, la persecución empresaria según nuestra doctrina y jurisprudencia, es una de las causas más frecuentes de enfermedades desencadenantes de patologías psicofísicas y, por las cuales, el empleador debe responder, porque surgen de la reiteración de episodios particulares que pueden considerarse estresantes para el individuo afectado.

La persecución empresaria puede manifestarse de distintas formas, siendo de destacar la persecución moral o psicológica. Este tipo de acoso puede ser vertical -hacia arriba o hacia abajo- y horizontal. En el acoso moral se suele observar reiteración de conductas y comportamientos antisociales, con admisión involuntaria de la víctima, que se siente acorralada, sometida, avergonzada y débil, y ese entorno que el acosador va generando lentamente deja a la afectada en un estado de labilidad y vulnerabilidad. El acoso moral es una verdadera

"sevicia", en el sentido de trato sumamente cruel, y puede llegar a significar un caso de mobbing, como forma de acoso llevado a cabo a veces por una persona y otras por varias, que si bien no necesariamente conduce a la agresión física, conlleva comportamientos de profunda hostilidad y sincronización concatenada que erosiona la dignidad y la autoestima del acosado. Las consecuencias de este y otros modos de discriminación traen aparejado el estrés. De tal forma se produce un aumento de las enfermedades y accidentes laborales; además, estas situaciones pueden producir dolencias no sólo psíquicas sino también físicas y, aun, conducir al suicidio, dado que la víctima siente que ya casi "no existe" por la degradación a que ha sido sometida (1).

El estrés, que fuera descrito por el científico austrohúngaro Hans Selye en el año 1936, con el nombre "Síndrome de estar Enfermo", y luego "Síndrome General de Adaptación", es entendido como: "...aquellas situaciones en la cual las demandas externas (sociales) o las demandas internas (psicológicas) superan nuestra capacidad de respuesta. Se provoca así una alarma orgánica que actúa sobre los sistemas nerviosos, cardiovascular, endocrino e inmunológico, produciendo un desequilibrio psicofísico y la consiguiente aparición de la enfermedad..." (2).

Ha sido dentro de este escenario que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoció a partir del año 1984 a los factores psicosociales como factores de riesgo para la salud e integridad psicofísica de los trabajadores y los define como las "interacciones que se producen entre el trabajo (entendiendo por trabajo la labor que se realiza, el entorno en que ésta tiene lugar y las condiciones en que ésta organizada) y las personas (con sus capacidades, necesidades y condiciones de vida fuera del trabajo)".

Las nociones de estrés, violencia laboral, burnout, mobbing y bullying, en sus diversas vertientes nos hablan de una única y misma cosa: que la carrera desenfadada por los beneficios económicos de las empresas no tiene como límite la salud e integridad psicofísica de los trabajadores. En este sentido, el informe de la OIT del año 1998 "Violence at Work" ("Violencia en el trabajo") ha sido revelador al reflejar claramente como violencia no solamente el maltrato físico, sino también el psicológico.

Marie F. Irigoyen, quien analizó en profundidad los mecanismos horizontales y verticales cuyas prácticas devienen en acoso laboral, tradujo esta expresión al francés por "harcèlement moral" y la define como "una conducta abusiva que se manifiesta mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona con el fin de poner en peligro su empleo o degradar su ambiente de trabajo". Respecto de la profundización de las situaciones de abuso en la actualidad, la experta opina: "Creo que la culpa es por un lado la globalización con sus fusiones y traslados de empresas. Y por el otro, de los manuales del management, que muchas veces son manuales de manipulación. Buscar la eficacia a toda costa, dejando de lado el aspecto humano de cada empleado. Influye la organización cada vez más horizontal del trabajo. Una persona puede tener varios jefes o ninguno, no sabe a quién reportarse. Muchas veces la perversidad procede de la misma empresa o de sus métodos de dirección" (3).

Todas estas vivencias disvaliosas padecidas en forma cotidiana generan en la salud física y psíquica de los trabajadores -como se describe en el caso bajo análisis- importantes perturbaciones, ansiedad y malestar que se trasladan a su vida extra-laboral.

El sistemático hostigamiento laboral termina normalmente por consolidar un daño psíquico y moral.

Ha sido señalado que: "El acoso moral en el trabajo consiste en cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo" (4).

Tiene dicho la jurisprudencia en diferentes casos que:

"Resulta procedente otorgar una indemnización por daño moral a un trabajador que estuvo expuesto a un ambiente de trabajo hostil en virtud de los constantes maltratos que recibía de su superior jerárquico pues, dicho proceder, además de implicar un apartamiento de la empleadora de su deber de velar por la integridad psicofísica de sus dependientes mientras se encuentran dentro del establecimiento, constituyen actos ilícitos de carácter extracontractual destinados a afectar la dignidad personal del trabajador" (5)

"La empleadora es responsable por los daños y perjuicios sufridos por un trabajador que se vio sometido a una conducta persecutoria, discriminatoria, abusiva e injuriosa por parte de su superior jerárquico, ya que aquélla incumplió su deber constitucional de garantizar condiciones de trabajo dignas y la obligación legal de seguridad e higiene en el empleo, conforme lo exigido por los artículos 14 bis de la Constitución Nacional, 75 de la Ley de Contrato de Trabajo y 4 apartado 1 de la ley 24.557" (6).

III. La aplicación del mobbing y el hostigamiento al caso "M. G. J. c. CBA S.A. CIESA U.T.E. y otros/despido"

El daño que sufrió el demandante en el caso bajo análisis fue de carácter permanente e irreversible y fue originado por las tareas que efectuó para la demandada, por lo que ésta fue condenada en los términos del artículo 1113 del Código Civil.

En este sentido la sentencia es clara al señalar que el actor debía trabajar en una "casilla" - puesto de

seguridad - de dos metros por tres metros sin ventanas ni ventilación, que le asignaron una función a él sólo cuando antes del cambio de firma esa labor la hacían varias personas, función que requiere una máxima exigencia ya que debía realizar la vigilancia de todo el casino, que sufrió expresiones despectivas por su condición de homosexual, que fue hostigado al disponerse de un cambio de lugar de trabajo sin justificación alguna a la entrada de los clientes, con el correspondiente control, lo que resulta ser un lugar más estresante, e inclusive que sus superiores lo amenazaban con que iban a hacer entrar una persona con un arma con el fin de imputarle la responsabilidad y poder despedirlo.

En consecuencia correspondió responsabilizar a la empleadora en los términos del art. 1113 del Código Civil tanto porque el trabajador fue víctima de hostigamiento y abuso de poder por parte de los jerárquicos de su empleadora, por quienes aquélla debe responder y porque el puesto de seguridad constituía una cosa peligrosa para la salud e integridad psicológica del demandante. En tal sentido se pronunció la CNTrab, Sala VI el 08/09/2010, in re "T., S. K. c. Supermercados Norte S.A.", publicado en: LA LEY 22/10/2010, 5 (Cita Online: AR/JUR/57131/2010). En efecto, el empleador es responsable por mobbing por el hecho del dependiente.

Como lo ha señalado la doctrina, debe entenderse que una "cosa es riesgosa", cuando la misma presupone la eventualidad posible de que llegue a causar un daño, o como lo expresa el Dr. Llambías, que no existe una cosa peligrosa en función de su naturaleza, sino de las circunstancias (cf. Llambías, J. J., Tratado de Derecho Civil, tomo IV-A, p. 629).

El empleador tiene la responsabilidad refleja por el hecho de los dependientes. Lo común es que la responsabilidad se desencadene por el hecho propio, sea del agente del acto ilícito (art. 1109) o del deudor de la obligación. Pero también puede ocurrir que el daño a sus empleados sea originado en actos u omisiones de otros dependientes (artículo 1113, primer párrafo) generando responsabilidad indirecta para el principal por estimarse a esas personas como medios puestos en movimiento para la producción del efecto dañoso. Los requisitos para que funcione esta responsabilidad indirecta son: 1) obrar antijurídico imputable al dependiente a título de culpabilidad o riesgo; 2) que medie una relación de dependencia entre el autor del hecho y de quien deba responder; y 3) que el daño se conciba "en ejercicio" o "con ocasión" de las funciones encomendadas.

Asimismo, en el pronunciamiento de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, 21-oct-2011, "C. J. A. c. Bosan S.A. s/ despido"(MJ-JU-M-70499-AR | MJJ70499 | MJJ70499), se resolvió que corresponde confirmar la existencia del trato persecutorio denunciado en inicio a la luz de las declaraciones testimoniales que dan cuenta de que el cambio de sucursal del trabajador fue como castigo, y asimismo, surgen los restantes malos tratos por parte de los superiores. Igualmente se dijo que corresponde confirmar la existencia del trato persecutorio denunciado toda vez que el trabajador fue sugestivamente despedido sin invocación de causa día después de la denuncia realizada ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en donde refirió los malos tratos, insultos, discriminación, amenazas de despido, traslado arbitrario de una sucursal a otra, con los perjuicios económicos y horarios que ello acarrea, así como los problemas de salud que identificó. Finalmente, se señaló que corresponde tener por acreditado el mobbing denunciado y también que aquél se tradujo en daños físicos y psicológicos que padece el trabajador puesto que el servicio de salud mental interviniente concluyó que el actor, -luego de las entrevistas, estudios y test que le efectuaron-, presenta una depresión neurótica (grado II), y se estableció un vínculo concausal indirecto con el hecho que se investiga en el expediente.

Asimismo, en el caso bajo análisis, las omisiones en que se ha incurrido en orden a expresas disposiciones de protección de la salud del trabajador son constitutivas de culpa, en los términos del art. 1109.

La Ley de Higiene y Seguridad Industrial ordena en su cuerpo normativo la adopción por parte de los responsables de las medidas protectorias y preventivas que resguarden la integridad psicofísica del trabajador y prevengan los riesgos en los puestos de trabajo.

Así, el art. 8° de la ley 19587 establece que todo empleador debe adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, especialmente en lo relativo a las operaciones y procesos de trabajo (reglamentado por el artículo 94 del Decreto 351/79).

En cuanto a las medidas de seguridad personal del trabajador, el empleador tiene la obligación genérica de tomar las medidas y prever los recursos materiales y humanos tendientes a crear y mantener condiciones y medio ambiente de trabajo que asegure la protección física y mental y el bienestar de los trabajadores, debiendo reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo y de la capacitación específica.

Para ello, deberán instrumentar las acciones necesarias y suficientes para que la prevención, la higiene y la seguridad sean actividades integradas a las tareas que cada trabajador desarrolle en la empresa.

La omisión de las diligencias exigibles autoriza a que se responsabilice contractualmente al empleador por incumplimiento al deber de seguridad ínsito en el contrato de trabajo, más allá del corset inconstitucional de la segunda parte de artículo 75 dispuesto por el artículo 49 de la Ley 24.557.

En definitiva, en dicha disposición se ha infringido el deber genérico de *neminem laedere*, que rige con

independencia de cualquier estipulación al respecto, por la mera convivencia social.

Las normas que establecen el deber de seguridad a cargo del empleador estiman la integridad del trabajador como un bien socialmente predominante frente a otros bienes y determinan, en consecuencia, cuál ha de ser la conducta del empleador a fin de que se conforme a dicha valoración, concentrándose aquéllas en deberes públicos e individuales o contractuales.

Puede afirmarse que el empleador, en cumplimiento del deber de seguridad, debe adecuar su conducta a las siguientes pautas generales:

a) crear condiciones de trabajo idóneas y seguras de acuerdo con los dictados de la experiencia y de la técnica; en tal sentido, deben adoptarse todas las medidas necesarias para excluir el daño evitable, impuestas por la norma (ley 19.587, sus decretos reglamentarios 351/79, 911/96, 917/96 y demás resoluciones de la SRT y reglamentaciones) y las que sean necesarias según el tipo de trabajo y las condiciones en que se realiza, aunque no estén previstas por la ley o convenio colectivo (v. gr., la introducción de una nueva tecnología);

b) adaptar las labores del trabajador a sus posibilidades psicofísicas; al respecto deben practicarse exámenes periódicos de salud (para determinar si la tarea es acorde con el estado del dependiente); el empleador tiene la obligación de efectuar los cambios de puesto preventivos que aconseje el médico en la oportunidad prevista por el artículo 29 del decreto 351/79 (examen médico ocupacional);

c) respetar las normas en materia de descanso y jornada;

d) abstenerse de emplear el poder de dirección en forma que pueda atentar contra la salud del trabajador, a cuyo efecto debe actuar con la mayor diligencia;

e) practicar los exámenes médicos complementarios establecidos por la Resolución SRT 37/10, los cuales permiten detectar la existencia de una predisposición orgánica del trabajador a contraer determinadas enfermedades, constituyendo un hecho previsible para el principal y la ART y que, de cumplirlos, le permitiría asignar al trabajador un puesto adecuado a su salud práctica. Además, el cumplimiento de esta normativa evita asignar tareas perjudiciales para un trabajador que se encuentre enfermo, omitiendo otorgarle funciones que no agraven su estado de salud;

f) abstenerse de emplear en la explotación, la maquinaria obsoleta que implique un riesgo adicional para los trabajadores, generando una responsabilidad más para el empleador;

g) las distintas manifestaciones del poder de dirección en su vinculación con el deber de seguridad llevan a exigir que la asignación de la tarea a una máquina determinada, por ejemplo, deba ser precedida del examen del elemento de trabajo, que debe ser conservado en buen estado de funcionamiento. Por ello, el poder de dirección no consiste solamente en ordenar y organizar la tarea necesaria para la producción del bien o la realización del servicio sino en rodear la orden de todas las garantías necesarias, para que su cumplimiento no sea perjudicial. En esto, obviamente, está comprometido el deber de diligencia del empleador que va anexo con el poder de dirección.

Es evidente que en el caso bajo análisis no se han cumplido con estos deberes esenciales sino que se han infringido en forma flagrante.

IV. Aplicación de la doctrina "Silva" de la CSJN

Aunque la sentencia no lo mencione claramente los daños e incapacidades y afecciones que padeció el actor no están incluidos dentro de las definiciones del artículo 6°, párrafo segundo de la LRT, pero la empleadora, igualmente, debió responder en los términos del Código Civil.

Estas afecciones, denominadas 'no listadas' o 'extra sistémicas', porque no se encontraban tipificadas en la LRT y los listados confeccionados por el PEN, fueron resueltas por el fuero de trabajo, en algunos casos declarando la inconstitucionalidad del artículo 6° de la ley 24.557 o, en otros, sosteniendo que, como dichos infortunios no estaban tipificados, las empleadoras respondían por los principios generales del derecho que se encontraban recogidos en nuestra legislación.

Del hecho de que el siniestro no esté contemplado en el listado del decreto reglamentario de la Ley de Riesgos del Trabajo no se podía inferir que sus consecuencias no sean reparables. Por el contrario, en estos casos existen normas aplicables a todos los ciudadanos del país, cuya aplicación no se encuentra vedada por ninguna disposición especial. Tal es el caso del art. 1113 del C.C. que impone la responsabilidad en razón del riesgo creado o, en su caso, la culpa de aquel que dio origen con su negligencia al daño sufrido.

La Corte Suprema en el fallo "Silva" (7) sentó la doctrina —hoy pacífica— según la cual aunque una enfermedad laboral no esté incluida en el listado de enfermedades de la LRT, confeccionado por el PEN, pero se demuestra que dicha enfermedad está vinculada causalmente a la actividad laboral, corresponde la indemnización sobre la base de las disposiciones del derecho civil, sin necesidad de declarar la inconstitucionalidad de norma alguna.

La Corte en "Silva" descalifica el criterio restrictivo que eligió el artículo 6°, apartado segundo de la LRT, al establecer el resarcimiento únicamente de aquellas enfermedades profesionales incluidas en el listado aprobado

por el decreto 658/96.

Esta doctrina sigue plenamente vigente y es clara en el sentido de que las enfermedades no incluidas en el listado cerrado del artículo 6° de la LRT, o no admitidas por los órganos del sistema por no cubrir los exigentes requisitos de causalidad que exige el artículo 6° ap. 2 de la LRT, igualmente debían ser reparadas, ya no sobre la base de las disposiciones de la LRT, sino con fundamento en las normas del derecho civil, en la medida en la cual se comprobaba la existencia de un nexo de causalidad adecuado entre el daño sufrido y la actividad laboral desempeñada a favor de la empleadora.

Para la procedencia de la acción de derecho común debe probarse la existencia de los presupuestos de la responsabilidad civil. Por lo tanto, si se demuestra que una enfermedad está vinculada causalmente a un hecho antijurídico, la acción procede con independencia del listado que prevea la ley de riesgos del trabajo, que obedece a un régimen especial, diferente del derecho común. Para la procedencia de la acción de derecho común debe probarse la existencia de los presupuestos de la responsabilidad civil.

Por lo tanto, si se demuestra que la enfermedad está vinculada causalmente a un hecho antijurídico -como en es el caso bajo análisis-, un cuadro de mobbing, hostigamiento y acoso moral que desencadenó la afección psíquica constatada por los peritos médicos, procede con independencia del listado que prevea la ley de riesgos del trabajo, que obedece a un régimen especial, diferente del derecho común.

Sobre la base del precedente judicial de la Corte Suprema que se analiza, es que se puede afirmar que la situación jurídica sobre enfermedades laborales tiene un marco dado por la base del listado y la causalidad que regula la Ley de Riesgos del Trabajo, que sigue siendo taxativo y limitado y, por otro lado, tiene un marco de derecho generado por la reparación del derecho común, sobre las enfermedades no incluidas en el listado o sobre los agravamientos de las contempladas.

El fallo "Silva" zanjó definitivamente el debate jurisprudencial, en el sentido de que las enfermedades no tipificadas como tales por el restrictivo listado, elaborado por el Poder Ejecutivo Nacional conforme a las facultades que le otorga la LRT, deben ser igualmente reparadas, aunque ya no sobre la base de las pautas y requisitos de la LRT, sino sobre la base del derecho civil.

El caso "Silva" no sólo cuestiona el listado cerrado del artículo 6° párrafo segundo, de la LRT en su versión original, sino que también implícitamente descalifica la supuesta apertura del Decreto de Necesidad y Urgencia 1278/00. En efecto, el DNU citado sólo admitía la apertura del listado respecto de la enfermedad que la Comisión Médica Central declarase por excepción, como "consecuencia directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores constitucionales atribuidos al trabajador, o que estén originados por causas ajenas al empleo".

Para la procedencia de la reparación de los daños laborales, sobre la base del derecho común, la mayoría de la Corte estableció como único requisito, sin ninguna otra limitación, la existencia de los presupuestos de la responsabilidad civil.

En definitiva, ha quedado consolidada la doctrina de que las enfermedades laborales que afecten a los trabajadores que no se encuentren en el listado incluido en el decreto 658/96 o que hayan sido rechazadas por los operadores del sistema (ART y comisiones médicas), dan derecho a los damnificados a la reparación integral sobre la base del derecho civil, en la medida que exista un nexo de causalidad adecuado entre la afección constatada y la actividad laboral prestada a favor del empleador.

El nexo de causalidad adecuado que torna aplicable la responsabilidad civil es el que surge de las reglas emergentes de los artículos 901 a 906 del Código Civil.

Esta teoría implica que la relación causal debe ser analizada de acuerdo al desarrollo regular de las circunstancias y de la experiencia diaria. El análisis del caso debe ser hecho ex post facto, de acuerdo a un cálculo de probabilidades y de reglas de previsibilidad objetivas, como reafirma el artículo 906 del Código Civil según la redacción de la ley 17.711.

Cabe destacar, como beneficio adicional para los damnificados, que la doctrina de la reparación extrasistémica de las enfermedades laborales ofrece un resarcimiento mayor que la emergente de las enfermedades no listadas, individualmente reconocidas por el procedimiento del DNU 1278/00, por cuanto estas últimas limitan el quantum indemnizatorio a la tarifa de la ley 24.557.

En cambio, las derivadas del derecho común, carecen de dichos límites y reconocen un resarcimiento íntegro sobre la base de lo establecido por la Corte Suprema, en los casos "Aquino" y "Arostegui", donde se estableció que el régimen del derecho civil busca reparar el valor integral de la vida humana, el cual no puede ser apreciado con criterios exclusivamente matemáticos, sino que en el cálculo de indemnizaciones civiles deben contemplarse el menoscabo de la actividad productiva, la integridad psicofísica, el daño moral, el psíquico, junto con los demás perjuicios en la vida de relación social, deportiva, artística y todos los rubros que pudieren acreditarse en juicio.

V. Las Leyes 26.693 y 26.694 derogaron el listado cerrado del artículo 6° segundo párrafo de la ley 24.557

Por otra parte, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) aprobó una nueva lista de enfermedades profesionales en su reunión de 25 de marzo de 2010. Esta nueva lista sustituye a la que figura en el anexo de la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales y el registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales núm. 194 que fue adoptado en 2002.

La lista de enfermedades profesionales según la OIT ha sido elaborada con el objetivo de ayudar a los países en la prevención, el registro, la notificación y, si procediere, la indemnización de las enfermedades causadas por el trabajo.

La nueva lista incluye una serie de enfermedades profesionales reconocidas internacionalmente; desde enfermedades causadas por agentes químicos, físicos y biológicos hasta enfermedades de origen respiratorio y de la piel, trastornos del sistema osteomuscular y cáncer profesional. Por primera vez se han incluido de manera específica en la lista de la OIT los trastornos mentales y del comportamiento. En las secciones de la lista se incluyen además puntos abiertos en todas las secciones. Estos puntos abiertos permiten el reconocimiento del origen profesional de enfermedades que no figuran en la lista siempre y cuando se haya establecido un vínculo entre la exposición a los factores de riesgo que resulte de la actividad laboral y las enfermedades contraídas por el trabajador.

La citada lista deberá ser tenida en consideración por todos los operadores jurídicos a efectos del resarcimiento de las enfermedades no incorporadas por la LRT, pero ya incluidas en este nuevo listado confeccionado por el órgano tripartito internacional.

Según un comunicado brindado por el consejo de Administración de la OIT, la nueva lista ha sido el resultado de una cuidadosa preparación técnica y negociación política que han incluido consultas con los mandantes tripartitos, redacciones de los Estados miembros, el análisis de los factores de riesgo nuevos y emergentes en el lugar de trabajo, el examen de la práctica nacional en el reconocimiento de enfermedades profesionales, la evaluación del desarrollo científico internacional en la identificación de enfermedades profesionales, y el examen y la revisión por parte de las reuniones tripartitas de expertos. Los criterios utilizados por los mandantes tripartitos para decidir qué enfermedades han de ser consideradas en la lista actualizada incluye: la relación causal entre la enfermedad y un agente, una exposición o un proceso de trabajo específico; que la enfermedad ocurra en relación con el ambiente de trabajo y/o en ocupaciones específicas; que la enfermedad tenga lugar entre grupos de trabajadores afectados con una frecuencia que exceda la incidencia media en el resto de la población; y que haya evidencia científica de un patrón bien definido de la enfermedad tras la exposición y verosimilitud de la causa.

Lo notable del caso es que estos nuevos convenios y protocolos de la OIT han sido ratificados por las leyes 26.693 y 26.694, sancionadas por el mismo Congreso Nacional en el año 2011, cuya vigencia han derogado en los hechos el listado cerrado de la ley 24.557.

Sin embargo se insiste con el listado cerrado de enfermedades el cual ha sido ratificado tanto por la ley 26.773, como por la Resolución del Comité Consultivo Permanente de la LRT, convocado por resolución 915/12 del Ministerio de Trabajo, que incorporó tres nuevas enfermedades profesionales, con idénticos criterios anacrónicos que limitan la cobertura a las enfermedades, al establecer que solo se indemnizarán las lesiones que fueron provocadas por causa directa e inmediata por la ejecución del trabajo, excluyendo los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajador. De todas formas estas nuevas enfermedades no están vigentes porque no se dictó el decreto aprobatorio.

Regresando al análisis del caso de marras, la sociedad empleadora codemandada fue condenada a responder en los términos del Código Civil, por los daños que padece la parte actora originados a raíz de las tareas y del ámbito donde las desempeñaba, sin perjuicio de su inclusión o no en el listado de enfermedades o de tratarse de típicos accidentes del trabajo de acuerdo a las restrictivas definiciones de la Ley de Riesgos de Trabajo.

VI. Responsabilidad Civil de la ART

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa "Torrillo" (8), sentó por mayoría la doctrina definitiva según la cual las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), deben responder civilmente, con independencia de las obligaciones emergentes de la ley 24.557, por los daños que sufriese un trabajador a raíz de un infortunio laboral, siempre que se demostrara la existencia de un nexo de causalidad entre el daño en la persona y la omisión o deficiencia en el cumplimiento por parte de la ART de sus deberes legales, en materia de prevención y seguridad en el trabajo.

Frente a las divergencias doctrinarias y jurisprudenciales existentes, esta sentencia determina la adhesión del máximo Tribunal de la Nación a la tesis de la responsabilidad civil amplia de las ART, en el sentido de que éstas no pueden limitarse a la percepción de las cuotas y al otorgamiento de las prestaciones del sistema, sino que deben desarrollar un auténtico rol preventivo, de contralor y supervisión de la higiene y seguridad en los lugares de trabajo, así como también, deben cumplir un papel de capacitación del personal asegurado.

Señalaron los jueces que la responsabilidad civil no se encuentra exonerada por el hecho de que las ART no puedan obligar a las empleadoras aseguradas a cumplir las normas de seguridad, ni impedir que éstas ejecuten

determinados trabajos peligrosos, al no tener facultades sancionatorias.

Lo relevante para la Corte -de donde deriva la responsabilidad civil indemnizatoria de las ART- es algo que "antecede a ello, esto es, prevenir los incumplimientos", para que los riesgos puedan evitarse. Además, pone de relieve que también pesa sobre la ART, la obligación de denunciar ante la SRT los incumplimientos de sus aseguradas.

Un aspecto clave del fallo es el relativo a la relación o vínculo causal que debe existir entre el hecho dañoso y las omisiones que determinaron el daño sufrido por la víctima.

Para condenar civilmente en estos términos a una ART, el juzgador debe encontrar acreditados los presupuestos de la responsabilidad civil.

Se requiere la confluencia inseparable de los siguientes factores: a) antijuridicidad, cuando un acto infringe un deber legal preexistente; esta infracción puede ser por acción o comisión o de omisión o culpa por abstención; b) el daño injustamente padecido; c) una relación de causalidad adecuada entre el acto (comisión u omisión) y el daño; y d) el dolo o la culpa (9).

La obligación de las ART de prevenir los riesgos laborales constituye un deber cuyo incumplimiento tiene como consecuencia lógica y legal (art. 1074 del Código Civil) la responsabilidad plena. Si la obligada por el sistema cumple con las directivas que le asigna la LRT, verificando en forma efectiva el estado de las instalaciones y denunciando ante la SRT el déficit e incumplimientos de la empleadora, la aseguradora estará exonerada de responsabilidad.

En los actos de comisión se prohíbe un efecto que se puede provocar positivamente (golpear, disparar un arma), o negativamente (cuando la enfermera omite suministrar un medicamento al paciente).

En cambio, en las omisiones ilícitas, el omitente se abstiene de realizar una conducta que le es exigible por el ordenamiento jurídico. El artículo 1074 del Código Civil se refiere a estas omisiones puras y se vincula con la antijuridicidad. En consecuencia, aunque el sujeto no cause el daño, ni su actitud negativa sea condición de él, puede suceder que la acción esperada y jurídicamente exigible habría evitado o disminuido ese daño. Sin perjuicio de la existencia previa de un proceso causal que desencadene el daño, la falta de interposición del omitente para conjurarlo, cuando el ordenamiento se lo impone, tiene virtualidad suficiente para considerar que hay relación causal.

Cabe agregar que no se postula que la ART tenga que evitar todo accidente, lo que es materialmente imposible, se trata de exigirle un comportamiento diligente en relación con sus obligaciones legales. Su deber consiste en no actuar culposamente. En concreto, se sanciona la inobservancia de la obligación general de conducirse con la prudencia, cuidado y diligencia para evitar daños al trabajador, conforme la regla general establecida en el artículo 1109 del Código Civil. Se la exime de responsabilidad si prueba que cumplió con las obligaciones que le eran exigibles y que hubieran evitado el infortunio (10).

La verificación de estos presupuestos remite a cuestiones de hecho y de prueba, que se deben analizar caso por caso.

Por lo tanto es necesario meditar frente a cada siniestro si la omisión de la ART a sus deberes de contralor, información y capacitación del personal, fue una condición para el acaecimiento del siniestro.

Es decir, luego de constatarse el incumplimiento por parte de la ART de sus obligaciones, se debe verificar si dichos incumplimientos tuvieron incidencia en causar el infortunio (11).

Aunque el daño sea generado por responsabilidad subjetiva del empleador o por el riesgo, peligro o vicio de la maquinaria bajo su guarda, propiedad o provecho, o en razón de la actividad desplegada por el trabajador en beneficio de aquél, es posible que la acción esperada de la ART hubiera evitado o disminuido la incidencia del infortunio.

La previsión es la base de esta responsabilidad. Si ha existido ilicitud, negligencia y daño previsible, existe un "daño injustamente padecido" que debe ser reparado.

De tal modo que esta norma establece la regla de conducta de mayor previsibilidad a aquellos sujetos que la sociedad ha otorgado especiales deberes de seguridad, en virtud de las funciones asistenciales que cumplen (12).

El damnificado reclamante tiene la carga de persuadir al juez de que la ART omitió alguno de los extensos deberes a su cargo y de que por esa omisión, en un margen de probabilidad apreciado, se le privó a la víctima de una posibilidad suficientemente previsible de no sufrir el daño (13).

En función de la singularidad de las omisiones, es que a su respecto también se menciona como una relación de evitación o nexo de evitación. De modo tal que la pregunta jurídicamente relevante versaría sobre si la conducta omitida pudo interferir favorablemente en el curso causal, sea interrumpiéndolo, sea desviándolo o de cualquier otro modo que hubiera frustrado el efecto dañino o morigerado su gravedad (14).

En cuanto a la prueba de la responsabilidad, podría afirmarse que al damnificado le correspondería denunciar el recaudo de seguridad que el empleador omitió y que podría, razonablemente, haber evitado; extremo, a su vez, que la ART debería haber controlado.

No le es exigible en cambio la prueba negativa sobre lo que la ART dejó de hacer, aunque correspondería intimar a la misma a la presentación de la documentación relativa al beneficiario del afiliado, al establecimiento y a la SRT, sobre la existencia de denuncias en contra de su empleador (15).

Si la ART, frente a estos requerimientos, no acompaña documentación completa o la misma no es idónea en materia de prevención, debe atenuarse la obligación del trabajador de indicar con exactitud las omisiones de la ART en el caso concreto. A su vez, la ART civilmente demandada tiene la carga de acreditar las medidas preventivas generales adoptadas en el establecimiento y, específicamente, las que se adoptaron para evitar el accidente en concreto según la denuncia del actor.

Si en la demanda se argumenta genéricamente que la ART no cumplió con medidas indeterminadas de inspección y control, la ART tendría mayor posibilidad de liberarse de responsabilidad acreditando la inexactitud de tales afirmaciones. En cambio, si se argumenta por ejemplo que el siniestro se produjo porque la máquina tenía filos al descubierto, o que el botón de seguridad de detención de la máquina estaba alejado de la misma, la ART para liberarse de responsabilidad deberá demostrar específicamente que le exigió a la empresa acondicionar el sistema a las normas de seguridad y que, ante la no adaptación, hizo la denuncia a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

En caso bajo análisis fue rechazada la responsabilidad civil de la Aseguradora por entender los sentenciantes que si bien en el escrito de inicio se denunció que la aseguradora debería haber estado en conocimiento de los riesgos existentes en el lugar donde prestaba labores la actora, identificarlos y prevenirlos y que de haberse cumplido con las elementales medidas de seguridad y prevención el trabajador no hubiera adquirido las dolencias padecidas (v. fs. 19), no se indicaron de manera concreta cuales habrían sido las medidas específicas que la aseguradora debió haber realizado a los fines de finiquitar la persecución y el hostigamiento sufrido por el reclamante, y tampoco se señaló cuáles serían las medidas preventivas que debería haber adoptado la aseguradora, ni la vinculación que existiría con la dolencia que sufre el reclamante, en el marco normativo descripto por el artículo 1074 del Código Civil.

Consecuentemente, por falta de prueba se exoneró civilmente a la ART pero se la condenó en los términos de la póliza de seguros. De alguna manera -aunque el fallo no lo menciona- se aplicó la doctrina de la Sala III de la CNAT en su anterior composición que determinaba la responsabilidad de la ART sólo en el marco del contrato de afiliación, es decir, hasta el alcance de las prestaciones tarifadas, por cuanto se entendía que eximir a la aseguradora del pago de las prestaciones dinerarias en los términos de la LRT era provocar un enriquecimiento en ellas, sin ninguna causa, y un empobrecimiento en el empleador, omitiendo cumplir con lo preceptuado por el artículo 907 del Código Civil. Según esta línea jurisprudencial, si se eximiera a la ART de toda responsabilidad, implicaría un daño al empleador, porque se encontraría obligado a contratar un seguro cuando la misma legislación le imponía tal obligación, garantizándole la cobertura por cualquier infortunio que pudiera suceder a sus dependientes (16).

VII. El despido indirecto

La conducta patronal hacia el accionante también justificó a entender de los magistrados la convalidación del despido indirecto que se vio obligado a disponer por resultarle insostenible mantener el vínculo laboral en el ambiente de hostigamiento y discriminación que lo sometía la estructura empresarial a través de su personal jerárquico.

Es decir que si bien la injuria laboral en nuestro sistema jurídico debe valorarse con la amplitud prevista en el artículo 242 de la LCT, y la mayoría de los supuestos no se hallan estrictamente previstos, no existiendo una enumeración taxativa de la misma, la figura del acoso moral en el trabajo -aún cuando no se halla legislado como figura autónoma justificante del despido-, constituye injuria en los términos del art. 242 LCT y justa causa de despido (Conf. Sala VII, "Givone, Julieta Belén c. Aguas Danone Argentina SA", 29/04/09, La Ley 2009-E, 336, AR/JUR/12781/2009).

Así también, se ha señalado que por mobbing se entiende un maltrato repetido y sistemático por parte del superior jerárquico hacia el trabajador con la intención de segregarlo o eliminarlo (Cfr. CNTrab. Sala X, "Rojas Chamorro, Beatriz Aurelia del Carmen c. Audiotel S.A.", 28/02/2011, 1487 DJ 27/7/2011, 79, AR/JUR/2651/2011).

VIII. Colofón

Es definitiva, el fallo estableció que la conducta reprochable de la empleadora tuvo una doble consecuencia: por un lado, justificó la disolución del vínculo dispuesto por el actor por exclusiva responsabilidad del dador de trabajo causante de la injuria por mobbing y conducta discriminatoria y secuelas incapacitantes, por otra parte, lo hace también responsable por el resarcimiento de los daños permanentes a la integridad psicofísica que sufrió el reclamante, a consecuencia de su proceder antijurídico determinando su reparación sobre la base del derecho común y de la ley especial, según la interpretación puntual que efectúa el tribunal interviniente.

(1) Cfr. FERREIROS, Estela Milagros, La discriminación como forma de violencia y de agravio a la inherente dignidad humana, Lexis Nexos, RDLSS, 2007-2, p. 100.

(2) Estrés: epidemia del siglo XXI. Como entenderlo, entenderse y vencerlo, Daniel López Rosetti, Editorial Lumen, 3º edición).

(3) Marie-France Hirigoyen, "El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana"; Ed. Paidós, Buenos Aires, 2000, p. 48).

(4) *Ibidem*

(5) C.N.A.T., Sala II, Sent. del 21/09/09 in re "Pérez Candelaria, Aurora c. Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina y otro s/ Despido", Publicado en La Ley Online; Cita Online: AR/JUR/40065/2009).

(6) CNTrab., Sala I, "Leguizamón, Irma Isabel c. Instituto de Investigaciones Metabólicas y otro s/ accidente-ley especial", 31/8/2011.

(7) CSJN, "Silva, Facundo Jesús c. Unilever de Argentina SA" del 18 de diciembre de 2007.

(8) CSJN, 31/03/2009 "Torrillo, Atilio Amadeo y otro c. Gulf Oil Argentina SA y otro".

(9) CNAT, Sala VI, Expte. 83/01, Sent. 59246, 31/10/2006, "Lencina, Ramón c. Frinca S.R.L. y otros s/Accidente acción civil". Para establecer la responsabilidad de la ART es necesario analizar si ha cumplido con las exigencias del artículo 4, apartados 1 y 2, de la ley 24.557 y, en su caso, si el incumplimiento contribuyó a generar la incapacidad laboral del trabajador. Desde esa perspectiva cabe memorar que "... los empleadores y los trabajadores comprendidos en el ámbito de la LRT, así como las ART están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo...". A su vez obliga a las aseguradoras a adoptar un plan de acción que contemple el cumplimiento de diversas medidas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y prevenir los riesgos laborales. En el establecimiento donde laboraba el trabajador, en este caso, se incumplió con la normativa antes apuntada, en tanto la demandada como la ART infringieron el deber de protección de la salud psicofísica del dependiente y por ello deben responder civilmente por las consecuencias de tal omisión en el cumplimiento de sus obligaciones, lo que constituyó culpa en los términos del artículo 512 del Código Civil. Esta conclusión no varía por la sola circunstancia de que la empleadora no haya denunciado la existencia de la obra en la que se produjo el accidente, porque la ART debió exigir que se capacitara a todos los trabajadores enunciados por la empresa asegurada, en los riesgos implícitos en las labores comunes de la empresa que requerían la realización de tareas en altura.

(10) CNAT, Sala II, 27/03/08, "Lojko, Francisco c. Monarfil SA s/indemnización. Art. 212 y accidente". En este fallo el doctor Pirolo, con la adhesión del doctor Miguel Ángel Maza, señaló: "En el caso de autos como surge del análisis de los hechos precedentemente efectuado, la ART codemandada incurrió en omisiones e incumplimientos a sus obligaciones legales que, por sus características y por su gravedad, aparecen como concurrentes en el proceso de causación del daño pues, razonablemente apreciadas, guardan adecuada y lógica relación causal con el desencadenamiento del accidente. Desde esta perspectiva, y como he señalado, aparece configurado en el caso el supuesto atributivo de responsabilidad previsto en el artículo 1074 del Código Civil por lo que, con base en dicha previsión normativa, propicio desestimar este aspecto de la queja y confirmar el decisorio apelado en cuanto condenó en forma solidaria a la ART". También, CNAT, Sala VIII, sent. 35.303, 25/07/2008, "Da Luz, Virgilio c. Cladd Industria Textil Arg. SA y otros". Si la aseguradora de riesgos del trabajo no cumple las obligaciones que legalmente le están impuestas en el campo de la prevención, debe reparar de manera integral y con ajuste al derecho común, los daños que tienen relación causal adecuada con su antijuridicidad por omisión, en la medida que le sea imputable al menos a título de culpa (arts. 512, 902, 1109 y 1074 del C. Civil). En contraposición, su responsabilidad patrimonial se ceñirá a las prestaciones tarifadas por la ley 24.557 si su obrar no merece reproche en la antesala del infortunio, ya sea porque no incurrió en ilicitud, o bien porque el daño no tiene relación causal con la omisión culposa; en síntesis, si no se configuran los presupuestos básicos de la responsabilidad civil.

(11) CNAT, Sala VII, 29/06/2009, "Márquez Dos Santos, Raúl Oscar c. La Caja Aseguradora de Riesgos del Trabajo ART S.A. y otro". La empleadora demandada resulta responsable en los términos del art. 1113 del Código Civil, toda vez que el daño sufrido por el trabajador se produjo en la oportunidad en que estaba manipulando una cosa de su propiedad -en el caso, se produjo la amputación de la primera y segunda falange

del dedo índice con una guillotina al intentar cortar papel-, ya que se encuentra acreditada la vinculación causal entre el episodio traumático y el daño verificado por el perito. En virtud de lo previsto en el art. 1074 del Código Civil corresponde responsabilizar en forma solidaria e ilimitada a la aseguradora de riesgos del trabajo codemandada ya que no obra constancia alguna de haber adoptado verdaderas medidas de seguridad, de ninguna naturaleza, menos aún de hacerlas cumplir, y la capacitación para enfrentar situaciones y prevenir el riesgo específico de las tareas no fue la adecuada, máxime teniendo en cuenta que el accidente hubiera podido evitarse si la máquina productora del daño hubiera estado en condiciones de funcionamiento.

(12) CNAT, Sala VII, "Agüero, Alberto Argentino c. Maco Transportadora de Caudales SA", sentencia definitiva 39745, Causa 10960/2003. Se consideró que "el stress continuo predispone a la hipertensión arterial y el stress y la hipertensión son causa o concausa de infarto de miocardio si al estar sometido a varias horas de trabajo como lo hacía el actor, sin descanso sentado continuamente manejando y mal dormido pueden provocar stress". Las ART desempeñan un papel fundamental en materia de seguridad. Están obligadas a asesorar a los empleadores a prevenir y proteger y la conducta omisiva observada en el presente caso, implica una negligencia en su obrar que trajo como consecuencia el accidente ocurrido. CNAT, Sala IX, "Barreto, Mario c. Guillermo Decker SA y otra s/Accidente-Acción civil", sentencia 9579 del 27/3/2002 y "Guzzo, Ángel c. Hacesa SA y otros s/Accidente-Acción civil", sentencia 12097 del 28/12/2004. La ley 24.557 ha puesto en cabeza de las aseguradoras la seguridad y vigilancia en los establecimientos que ocupen personal en relación de dependencia, con controles de supervisión y fiscalización y con facultades para celebrar con sus empleadores planes de mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad, en los que se indicarán las medidas y cambios que deben implementarse en cada establecimiento a fin de adecuarlos a la normativa vigente (arts. 2° y 4° de la LRT). CNAT, Sala V, Expte. 19606/00, Sent. 68803, 25/8/2006, "Fernández, Mario c. Construcciones de Buenos Aires SA y otro s/Daños y perjuicios". La falta de cumplimiento de las normas de seguridad razonablemente exigibles para la actividad en altura que el actor llevaba a cabo con una escalera, y la directa relación con el infortunio, resultan fundamento suficiente para la condena respecto de la aseguradora de riesgos del trabajo. Sin soslayar que en este caso la acción ha sido entablada conforme al derecho común y no en lo normado por la LRT, tampoco puede soslayarse que el accidente que padeció el accionante se encontraba plenamente cubierto por la póliza de seguro vigente, circunstancia que implica decir que el fundamento de su responsabilidad no se ubica en la relación aseguradora-empleador, ni en la égida de la Ley de Riesgos, sino exclusivamente en la negligencia incurrida en el cumplimiento de sus obligaciones legalmente impuestas, tales como el contralor y la capacitación en materia de prevención de riesgos. (Del voto del doctor Simón, en mayoría).

(13) MACHADO, José Daniel, "Perfiles y matices de la acción civil contra las ART", Revista de Derecho Laboral, 2010, 1, Ley de Riesgos III, Rubinzal-Culzoni Editores, p. 159.

(14) MACHADO, José Daniel, "Perfiles y matices de la acción civil contra las ART", Revista de Derecho Laboral, 2010, 1, Ley de Riesgos III, Rubinzal-Culzoni Editores, p. 158.

(15) MACHADO, José Daniel, "La acción civil contra las ART", Revista La Causa Laboral, n° 40, Junio 2009, pp. 7-8.

(16) CNAT, Sala III, Expte. 24832/99, Sentencia 84779, 30/4/2003, "Arellano, Julio c. Curtarsa, s/despido" donde se expresó: "Aunque el fundamento de la acción intentada no haya sido la ley 24.557 sino las normas del derecho común (en el caso se demanda por daño moral), como el accidente sufrido por el actor se encuentra entre los cubiertos por el seguro de riesgos del trabajo, corresponde se extienda la condena a la ART. Esto es así porque de resolverse de otro modo, vale decir, eximiendo a la ART de toda responsabilidad por la condena dictada en autos, se causaría grave daño al empleador, a quien la misma legislación que le impone la obligación de contratar el seguro, le garantizaba —supuestamente— que estaba cubierto por cualquier infortunio que pudieran sufrir sus dependientes"; y CNAT, Sala III, sentencia 83626, 30/05/02, "Roibal, Juan c. Raico SA s/Accidente"; idem CNAT, Sala III, sentencia 84383, 12/12/2002, "Cañumil, Dasio c. Alpargatas Textil SA s/Accidente", donde se expresó que "aunque la aseguradora haya realizado las inspecciones y recomendaciones a la empresa, no puede ampararse en tal conducta para no responder solidariamente ante el derecho del trabajador a ser resarcido, dentro del marco de la acción civil intentada, ya que el empleador se encontraba obligado legalmente a contratar un seguro y la misma legislación que le imponía tal obligación le garantizaba que estaba cubierto por cualquier infortunio que pudieran sufrir sus dependientes. En tal sentido, el enriquecimiento de la ART que percibió la póliza y el daño ocasionado al empleador que contrató el seguro de riesgos del trabajo y ha solicitado ser mantenido indemne, impone admitir la extensión de la condena a la

aseguradora, por los montos asegurados en virtud del principio iura curia novit y lo dispuesto por los arts. 907 del C. Civil; 163, inc. 6, del CPCCN; 110, 111 y 118, Ley 17.418; 14 de la ley 24.557 y 17 de la CN".