

# La nueva Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de OIT, la inconvencionalidad del art. 6 de la LRT o como clausurar una fábrica de juicios laborales

Autor:  
Arese, César

Cita: RC D 236/2022

## Encabezado:

La ampliación de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT comprendiendo Convenios 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981) y 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores, significa fuertes impactos en el derecho interno. Entre otros, evitar que las enfermedades profesionales no listadas tengan que derivar en enormes cantidades de litigios.

## Sumario:

I. El derecho humano laboral a un entorno seguro y saludable. II. Un derecho base de derechos. III. Un jus cogens laboral. IV. ¿Se pondrá fin a una ley de facto perimida y se legislará integralmente? V. Tomarse en serio los Convenios 155 y 187 o seguir fabricando pleitos. V.A. Marco normativo de OIT. V.B. Cotejo con la LRT. V.B.1. Accidente de trabajo. V.B.2. Accidente en trayecto. V.B.3. Enfermedad profesional. VI. El derecho aplicable - Admitir ampliamente las acciones preventivas de daño. VII. En suma.

## La nueva Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de OIT, la inconvencionalidad del art. 6 de la LRT o como clausurar una fábrica de juicios laborales

### I. El derecho humano laboral a un entorno seguro y saludable

Quién escribe estas líneas, cuando en las clases de grado y postgrado enuncia los principios y derechos fundamentales del Derecho del Trabajo, recurre naturalmente, a instrumentos de derechos humanos y específicos laborales. El conjunto normativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es fuente de primer nivel junto claro está con la propia Carta de Derechos Humanos de Naciones Unidas y los instrumentos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Salta allí, que al aprobarse la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de OIT (DPDF) de 1988, se omitió lo que aparece esencial en derechos, el relativo a la vida, a la salud y a la seguridad en el trabajo. Es una obvia y obligatoria referencia porque el propio trabajo es una escena que incluye riesgos e inclusive genera agresiones a esos valores humanos. No resulta necesario subrayar la base humana de estas normas ante 2,8 millones de trabajadores fallecidos anuales por siniestros laborales en el mundo o la base material de entre un 4 y un 6 % del PBI mundial.

Paradójicamente, en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se sostiene que "es urgente mejorar" la "protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo", mientras que en la Declaración de Filadelfia de 1944 se reconoció la "obligación solemne" de fomentar programas que permitan "proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones". De tal forma puede decirse que esos derechos de protección son constitucionales en OIT.

En realidad, en el mismo momento de la adopción de la DPDF, ya se expresó que la seguridad y salud en el trabajo tenía el mismo carácter fundamental que los demás principios y derechos y, por consiguiente, debería haberse incluido en la Declaración<sup>[1]</sup>. Sin embargo, recién en 2017 se propuso su reconocimiento oficial por parte de los estados de la Unión Europea, resaltándose, precisamente, su vínculo con la vida, la salud y la dignidad de los trabajadores que forman parte de muchos otros instrumentos internacionales de derechos humanos<sup>[2]</sup>.

---

Pues bien, la 110 Conferencia Internacional del Trabajo de 2022, aprobó la nueva DPDF, ahora en su versión enmendada en 2022, incorporando el principio de "un entorno de trabajo seguro y saludable" como quinto derecho máximo a los ya vigentes de libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Esta decisión significa que, independientemente de la existencia de un acto de ratificación, todos los países componentes de la OIT, están alcanzados jurídicamente por los convenios en que se consagran estos derechos preponderantes y, ahora, los Convenios 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981) y 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores[3].

En síntesis, por su base amplia normativa se reconoció el derecho humano laboral a "un entorno de trabajo seguro y saludable".

## **II. Un derecho base de derechos**

La categoría de derecho humano laboral del que se habla, tiene fuente en el derecho a la vida en forma plena o en integridad personal psicofísica de todo ser humano, es un derecho fundamental que a más de haber logrado reconocimiento indiscutido en forma universal ha sido integrado en forma explícita a los derechos nacionales mediante el art. 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: "Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona". De similar manera han prescripto la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en sus arts. 1, 3, 4[4] y la Convención Americana de Derecho de Derechos Humanos, en sus arts. 4 y 5[5]. Inclusive, para el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas, "El derecho a la vida es el derecho supremo respecto del cual no se permite suspensión alguna, ni siquiera en situaciones de conflicto armado u otras situaciones de emergencia pública que amenacen la vida de la nación. El derecho a la vida tiene una importancia crucial tanto para las personas como para el conjunto de la sociedad. Constituye en sí mismo el valor máspreciado, en cuanto derecho inherente a todo ser humano, pero también es un derecho fundamental, cuya protección efectiva es un requisito indispensable para el disfrute de todos los demás derechos humanos y cuyo contenido se puede inspirar en otros derechos humanos"[6]. El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales de 1966, en cuyo artículo 7, b) se reconoce el derecho a la "seguridad y la higiene en el trabajo" con amplio alcance específico laboral[7].

En el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, "el derecho a la vida es fundamental en la Convención Americana, toda vez que su salvaguarda depende la realización de los demás derechos. Al no respetarse este derecho, todos los demás derechos desaparecen, puesto que se extingue su titular"[8].

En forma coetánea con aquella declaración, OIT lanzó en 1999 la idea de trabajo decente que significa "promover las oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana". La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenido Naciones Unidas se incluyó como objetivos, Nro. 3 la Salud y Bienestar y Nro. 8 "Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos", cuyo acápite 8.8 "es proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores (...)".

Por lo tanto, existe una ancha base de derechos humanos generales y especiales que sustenta la esencialidad y fundamentalidad del derecho un mundo del trabajo seguro y saludable.

## **III. Un jus cogens laboral**

En derecho de OIT, al integrarse a la DPDF lo relativo a la seguridad y salud en trabajo se convierte en parte integrante del "pacto constitucional" entre la OIT y sus miembros, es decir, que el compromiso asumido por los miembros con respecto a los objetivos enunciados en la Constitución entrañaría la consiguiente obligación de la Organización de ayudarlos a alcanzar esos objetivos, haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios. Esta quinta categoría jurídica de derechos al máximo nivel de OIT viene a expresar la determinación de promover la seguridad y la salud de los trabajadores y de fortalecer las

---

capacidades y a afrontar los retos para hacerla efectiva[9].

El derecho a la vida, la integridad psicofísica y condiciones dignas y satisfactorias de labor, importan acciones destinadas a que nadie prive la salud y la vida, garantizar la existencia de condiciones y medio ambientes de trabajo que no atenten contra esos derechos fundamentales. Significan decisiones e inversiones que la sociedad y los empleadores deben afrontar. Es decir, no se trata de simples enunciados, sino configuraciones de derecho institucionales que garanticen el derecho.

En la medida además, que este derecho aparece ya aceptado por un *corpus juris* importante de normas sobre derechos humanos y ahora escogido y seleccionado en la DPDF, lo que significa que los países componentes de la OIT, ahora están obligados jurídicamente por los convenios en que se consagran estos derechos preponderantes lleva a pensar que se incorpora también a la noción del *jus cogens* laboral que no sólo integran los cinco rangos ya enunciados sino también otros como el acceso a la justicia efectiva[10]. Como se sabe la definición del *jus cogens*, aparece en el art. 53 del Tratado de Viena de 1969 sobre el Derecho de los Tratados como la norma imperativa de derecho internacional "aceptada y reconocida por la comunidad internacional de estados en su conjunto como norma que no admite acuerdo en contrario y que sólo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter".

En concreto la "nueva" DPDF influirá en el cambio de rumbo mundial en materia de condiciones de seguridad y salud. O al menos, una transformación de paradigmas indemnizatorios, economizados y deshumanizados en las condiciones de trabajo. Pero a la vez, en lo interno de Argentina, a una década de la adopción de los Convenios 155 y 187, se abre una necesaria revisión de su impacto interno.

#### **IV. ¿Se pondrá fin a una ley de facto perimida y se legislará integralmente?**

Véase:

1. A medio siglo de su vigencia, ya parecería maduro derogar la Ley de facto de Higiene y Seguridad en el Trabajo 19587 creada en un mundo de 1972;
2. A casi tres décadas de vigencia, miles de fallos adversos y numerosas modificaciones, la Ley sobre Riesgos de Trabajo 24557 con sus otras cuatro normas básicas (DNU 1278/2000; Dec. 1694/2009; Ley 26773 y 27348) ya deberían tomar una forma más coherente de reglas y abandonar su alocada e ininteligible superposición de disposiciones;
3. A dos décadas de vigencia ineficaz de las reglas específicas sobre procedimientos administrativos de control y sanción de incumplimientos de prevención de riesgos de trabajo según Ley 25212, anexo, Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales debería adoptar la forma de un sistema nacional como lo promete el art. 28 de la Ley 25877.
4. A un lustro de que la Ley 27348 de 2017 prometió en su art. 19 que en tres meses habría un "anteproyecto de ley de protección y prevención laboral destinado a garantizar que las condiciones y medio ambiente de trabajo resulten acordes con las mejores prácticas y la normativa internacional en la materia de su incumbencia y que permita que esos principios generales sean ajustados en forma específica para cada actividad, a través de los convenios colectivos de trabajo" y nada ocurrió.
5. En 2021, el PE elaboró un proyecto de Comité mixto de seguridad, salud, medio ambiente y prevención de riesgos en el trabajo. Este proyecto sigue los lineamientos ya planteados por Organización Internacional del Trabajo (OIT), en especial el Convenio 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud del Trabajo, en el cual se insiste en la necesidad de políticas de estado destinadas a la prevención de accidentes laborales para reafirmar el derecho a un "ambiente de trabajo seguro y saludable". En este sentido, el mencionado Convenio apunta a la participación activa, tanto de las personas trabajadoras como de las empleadoras, en la creación de un sistema que dé prioridad al principio de prevención. De acuerdo con el texto de la normativa a tratarse en el Congreso, este órgano paritario será obligatorio para empresas con más de 100 trabajadoras y trabajadores y no implicará un incremento en el número de representantes sindicales, según lo establecido en la

---

Ley de Asociaciones Sindicales. La idea central es que aquellas personas que participan del proceso productivo estén presentes en la detección de los riesgos laborales y en la consecuente prevención de los siniestros y enfermedades derivadas de actividad. Para ello, se establece la obligatoriedad de la realización de reuniones periódicas y se crean mecanismos especiales que ordenen la paralización de las labores en caso excepcional de riesgo inminente y grave.

6. Se escribieron varios proyectos de modificación del Código Penal (el último de 2019) incluyendo la punición de los delitos relativos a los incumplimientos con las reglas de preventivas en materia de riesgos laborales.

Todo esto justifica un mezclar y dar de nuevo estos naipes desordenados para alumbrar un régimen íntegro sobre salud y seguridad como lo obligan los convenios fundamentales 155 y 187 y, para el gusto del autor, un sistema de prevención y atención de riesgos de trabajo totalmente estatal con participación de los actores sociales que integre a todas estas normas en un verdadero código, coherente y efectivo.

## **V. Tomarse en serio los convenios 155 y 187 o seguir fabricando pleitos<sup>[11]</sup>**

V.A. Marco normativo de OIT

Argentina ha ratificado tres instrumentos de OIT de carácter sustancial en materia de riesgos de trabajo:

a) El Convenio 102, aprobado por nuestro país por la Ley 26678 de 2011 y relativo a la "Norma Mínima de la Seguridad Social", estableció que la composición de dichos derechos incluye a las enfermedades profesionales y a los accidentes de trabajo;

b) El convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo y el Protocolo 155 (Ley 26693 de 2011).

d) El Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, (Ley 26694 de 2011).

e) Asimismo, OIT tiene aprobada la Recomendación 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores y la recomendación 197 de 2006 relativa al convenio marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

f) Recomendación 194 sobre la lista de enfermedades profesionales de 2002.

V.B. Cotejo con la LRT

Por definición, el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores obliga una "política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo", que "tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo" (art. 4). En el caso del Protocolo 155 de 2002 relativo al Convenio 155 (en más "el protocolo") se indican definiciones de carácter operativo en el plano interno nacional. Es de necesaria comparación lo allí establecido con las disposiciones del art. 6 de la LRT 24557 modificado por el DNU 1278/2000 y sus conceptos sobre las contingencias cubiertas.

V.B.1. Accidentes del trabajo

a) Para el protocolo se define a los accidentes como "ocurridos en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causen lesiones mortales o no mortales" y agrega el concepto de "suceso peligroso" que designa los sucesos fácilmente reconocibles, según su definición en la legislación nacional, que podrían causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o al público en general;

b) Para la LRT es "todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo".

---

En primer lugar, el primero no exige el carácter súbito y violento. En segundo término, podría convenirse que resultan asimilables el hecho morboso que ocurre en el "curso" y por el hecho y en ocasión del trabajo porque aquel "curso" puede extenderse a la ocasión. En tercer término, la norma de OIT admite que existe una "relación" entre accidente y trabajo lo que extiende y amplía el concepto de accidente de trabajo. La relación puede ser inmediata, mediata y convertirse en una concausa con respecto a otras consecuencias del accidente. En cuarto lugar, aparece, además, el concepto de suceso peligroso que, de modo igualmente amplio y sin perjuicio de remitir a la legislación nacional, es inclusivo respecto de episodios dudosos por lo menos en materia interpretativa.

#### V.B.2. Accidente en trayecto

a) Para el protocolo son "los accidentes que causen la muerte o produzcan lesiones corporales y ocurran en el recorrido directo entre el lugar de trabajo y la residencia principal o secundaria del trabajador; el lugar en el que el trabajador suele tomar sus comidas; o el lugar en el que el trabajador suele cobrar su remuneración".

b) Para el art. 6, LRT, es el que ocurre en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. Se indica: "El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el *itinere* se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido".

Según las situaciones bajo análisis, como puede verse, pueden resultar más favorables una u otra. OIT pide "recorrido directo" en tanto que la LRT es más imprecisa en ese sentido y por lo tanto más amplia en tanto permite diversidad caminos a transitar si razonable o lógicamente están dentro de trayecto. Pero a su vez, incorpora la cláusula de exclusión por corte de esa trayectoria en interés personal. El protocolo habla de "residencia secundaria" lo que importa otro tipo de trayectoria o alternativa comprendida, es decir un domicilio alternativo, por ejemplo.

#### V.B.3. Enfermedad profesional

a) Para el protocolo de OIT "el término "enfermedad profesional" designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral". De otro lado, la Recomendación 194 sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002, incorpora un nomenclador que supera a lo establecido, en varios aspectos, al Decreto 658/1996. Precisamente, esta norma y la actuación de las comisiones médicas han sido tradicionalmente restrictivas respecto de las dolencias osteoarticulares o los trastornos psíquicos. Respecto de las primeras, la norma supranacional establece varias patologías con un criterio amplio<sup>[12]</sup>. Pero lo más notable se encuentra en el dispositivo 2.3.8: "Otros trastornos del sistema osteomuscular no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el (los) trastorno(s) del sistema osteomuscular contraído(s) por el trabajador". Asimismo, en materia de "Trastornos mentales y del comportamiento": "2.4.1. Trastorno de estrés postraumático; 2.4.2. Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el (los) trastorno(s) mental(es) o del comportamiento contraído(s) por el trabajador".

b) Para el art. 6, LRT son "aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional. Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles (...)". Se establecen en caso concreto con un procedimiento especial, con "causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo" y que no sea consecuencia inmediata, o mediata previsible, de factores ajenos al trabajo o atribuibles al trabajador, tales como la predisposición o labilidad a contraer determinada dolencia. El art. 9 de la Ley 26773 y el art. 2 de la 27348

---

establecieron la obligatoriedad de los Dec. 658 y 659 de 1996.

Se puede apreciar rápidamente que OIT pide únicamente la "exposición a factores de riesgo" o "un vínculo directo" con factores de riesgos, sin otra condición, para calificar una enfermedad como profesional. Una idea amplia y centrípeta respecto de las enfermedades causadas por el trabajo. Es decir, que probada la exposición y la consecuencia, haya sido causada causal o con causada, sin listados cerrados o excluyentes, se tiene una enfermedad profesional.

En tanto que la LRT y su reglamentación enlistan, cierran y condicionan las enfermedades aun cuando tenga nexos, vinculación o más ampliamente, "exposición a factores de riesgo" o vinculación con el riesgo. El recorrido caso por caso, no es transitado por las comisiones médicas por lo que la aplicación de este sistema lleva como consecuencia que se rechacen en instancia administrativa, de modo masivo las contingencias que resultan del trabajo por haber sido producto de exposición a factores de riesgos como son los esfuerzos, las posiciones anti ergonómicas, las tareas repetitivas, por considerarlas "no listadas". Y así se obliga a miles de trabajadores enfermos laboralmente, a litigar largos años. Floreciente industria del juicio.

#### V.C. El derecho aplicable

Es discutible el concepto de "trato igual a los damnificados" que promete la LRT y su Ley 26773 en un sistema cerrado, parcial y excluyente en materia de contingencias cubiertas por el sistema de riesgos de trabajo<sup>[13]</sup>. Los convenios de OIT ratificados por Argentina como el Convenio 155 ostentan un rango superior a las leyes (art. 75, inc. 22), constituyen normas mínimas, desplazan normas internas si son desfavorables, se rigen por los principios pro persona y de progresividad; son normas auto aplicativas y, además, en el caso del Convenio 155 es norma más favorables posterior a la LRT e inclusive al DNU 1278/2000. Por lo tanto, son de aplicación directa y operativa y desplazan, en lo pertinente en materia de contingencias cubiertas suprimiendo las reglas que se opongan como las del art. 6 de la LRT, los Decretos 658 y 659 de 1996 y el art. 9 de la Ley 26773, ratificado por la Ley 27348. Aun sin modificar estos instrumentos, las Comisiones Médicas Jurisdiccionales deben aceptar las patologías aludidas en los instrumentos internacionales, porque las obligan tanto como a los tribunales. De un control obligatorio administrativo o jurisdiccional de convencionalidad-constitucionalidad mínimo y elemental de las normas restrictivas del art. 6 de la LRT y los Dec. 658 y 659 resulta su inconventionalidad-inconstitucionalidad.

Es cierto que, al litigar, se acepta encuadrar estos siniestros como laborales. Pero con juicio previo cuando esta normativa de OIT es de plena aplicación interna como lo tiene decidido la Suprema Corte de Justicia de Mendoza en "M. V. L. c/ Asociat ART S.A.", 09/03/2021. Igualmente, debe integrarse el sistema de prevención de violencia y acoso en el mundo del trabajo establecido en los arts. 7, 8 y 9 del Convenio de OIT 190 y los arts. 6, 7 y 8 de su Recomendación 206. En el fallo mendocino se dice: "Cabe también referenciar, que la Argentina ha ratificado los convenios 155, el Protocolo de 2002 relativo al convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y C187 relativo al marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, mediante las Leyes 26693 y 26694, y justamente el art. 3 inc. b del C155 dice que el término "enfermedad profesional" designa toda enfermedad contraída por exposición a factores de riesgos que resulten de la actividad laboral".

Asimismo hay que considerar que en el año 2010 la OIT aprobó un listado de enfermedades profesionales entre las que se encuentran los trastornos mentales y del comportamiento, trastorno de estrés postraumático (2.4.1.), otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y las práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el (los) trastorno(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador (2.4.2.). En sintonía esta Corte se ha expedido "Kraus" (noviembre 2020), "Balegno" (22/04/2020) en LS451-202, entre otras y otros tribunales como el TSJ de Córdoba, en la causa "Pranzoni" (16/05/2017).

Finalmente, hay que recordar que la preservación del derecho a la salud y seguridad de los trabajadores "no sólo presupone que ninguna persona sea privada de su vida arbitrariamente (obligación negativa), sino que además requiere que los Estados adopten todas las medidas apropiadas para proteger y preservar el derecho a la vida (obligación positiva), conforme al deber de garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos de todas las

---

personas bajo su jurisdicción" (CortIDH. Caso de los "Buzos Miskitos vs. Honduras", 31-8-21). La CIDH ha venido subrayando la importancia de este derecho humano laboral en "Fábrica de Fuegos c/ Brasil" de 2020 y "Spoltore c/ Argentina" de 2020.

## **VI. Admitir ampliamente las acciones preventivas de daño**

Conforme el art. 19 del Convenio 155 "el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud"[\[14\]](#). E inclusive "deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud" (art. 13).

Coherentemente, el art. 75 de la LCT contiene una norma similar. Inclusive, esas reglas están vinculadas, en derecho, con los deberes genéricos de conducta que mandan a no dañar (art. 1716, CCyC) y a evitar causar un daño (art. 1710, CCyC). Luego, ante el incumplimiento de cada uno de los mismos surgirá sobre la cabeza de su autor la correspondiente obligación de reparar (art. 1716, CCyC) o prevenir en concreto (art. 1711, CCyC), según el caso, a modo de sanción. De ahí que sea incorporada la responsabilidad civil dentro del nuevo código, específicamente, como una fuente de obligaciones.

Hay experiencia como "Asociación Sindical Unión Personal de Juego Casino de Mendoza c/ Instituto Provincial de Juegos y Casinos de Mendoza", Primera Cámara del Trabajo de la Primera Circunscripción de Mendoza 5/1/2022, al hacer lugar a una medida autosatisfactiva por el correcto funcionamiento del sistema de ventilación, extracción y refrigeración de aire de una sala de juegos, para que los trabajadores puedan desarrollar su labor de manera adecuada, segura y conforme la normativa vigente[\[15\]](#).

## **VII. En suma**

A. La vida, la salud y la seguridad laboral fue una preocupación original del Derecho del Trabajo. Las primeras leyes obreras, entre ellas la 9688 de 1915, se dirigieron a proteger el más elemental de los derechos, el de la propia existencia y salud, como base de cualquier otro derecho humano. La propia OIT les dio carácter constitucional a estas reglas. Pero al parecer, el problema de las pérdidas de vidas y salud es tan grave que a veces permanece invisible o subestimado en el mundo del trabajo, bajo una capa, muy fina, de protección monetaria. La vieja agenda laboral, es la nueva agenda laboral desde que la OIT convirtió en principio y derecho fundamental la salud y seguridad, un derecho humano a un entorno de trabajo seguro y saludable mediante la nueva DPDF de OIT y, por lo tanto, los Convenios 155 y 187.

B. Si es así y existe un privilegiado derecho elevado a condición de esencial, es hora de pensar en derogar al fin la obsoleta y medio-centenaria ley de facto 19587, la LRT y sus cuatro normas básicas superpuestas y hasta contradictorias (DNU 1278/2000; Dec. 1694/2009; Ley 26773 y 27348), el ineficaz sistema de infracciones (Ley 25212) y crear los comités de higiene y seguridad, todo en un nuevo sistema único de protección de la salud y la seguridad en el trabajo condiciones y medio ambiente de trabajo.

C. De otro lado, aplicar en serio e integralmente a las contingencias laborales, el Convenio 155 y su Protocolo. En consecuencia, "accidente del trabajo" designa los accidentes ocurridos en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causen lesiones mortales o no mortales y "enfermedad profesional" es toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral. Significa que una enfermedad que no está en el listado, pero responde a un factor de riesgo es atendible e indemnizable. Así de simple, porque su fuente jurídica es un tratado internacional que posee rango superior a las leyes, es norma mínima y posterior. Todo otro razonamiento es inconvencional-inconstitucional y el art. 6 de la LRT y sus normas concordantes como los Decretos 658 y 659 de 1996 caen bajo ese etiquetado jurídico. En otras palabras, cerrar la fábrica de juicios que provoca la negativa sistemática de aceptar las enfermedades no listadas como contingencias atendibles e indemnizables. Y también, aceptar la prevención no sólo como un sistema normativo completo sino también con acciones concretas que se encuentran en el Convenio 155, la LCT y el CCC.

---

En fin, un viejo derecho a la vida y la salud en la sociedad y en el trabajo, se corporiza, de la mano de la DPDF de OIT, como un nuevo derecho humano a un entorno de trabajo saludable y seguro. Ahora falta, tan solo, pero nada menos, que hacerlo efectivo.

- [1] OIT, Informe VII, Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo Séptimo punto del orden del día, Ginebra 2022, p. 5.
- [2] OIT, Informes de la Comisión para los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Resumen de las labores, Actas provisionales núm. 11-2 (Rev.), Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, 2017, párr. 331.
- [3] Sobre la selección de los convenios que adquieren el rango de fundamentales, hubo un fuerte debate en la CIT manifestándose la oposición de la representación de empleadores respecto del Convenio 155. Se concluyó en que había un amplio consenso en seleccionar los Convenios 155 y 187 como convenios fundamentales en el sentido enunciado en la declaración de 1998. Ver: Actas Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022, 17 de junio de 2022, Tercer informe de la Comisión de Asuntos Generales, Resumen de las labores relativas al proyecto de resolución para enmendar la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998, parr. 159 a 206.
- [4] Art. 1: "Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona. Art. 3: "Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona. Art. 4: "Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del momento de la concepción. Nadie puede ser privado de la vida arbitrariamente".
- [5] Artículo 4 - "Derecho a la Vida. 1. Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del momento de la concepción. Nadie puede ser privado de la vida arbitrariamente (...). "Artículo 5 - Derecho a la Integridad Personal. 1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral (...)".
- [6] Observación General 36 de 2019, relativo al artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- [7] En la Observación General 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), se indica que la prevención de accidentes y enfermedades profesionales es un componente fundamental del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y que los Estados partes tienen la obligación básica de garantizar la satisfacción de, cuando menos, los niveles esenciales mínimos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, para lo que se requiere que los Estados partes adopten e implementen una política nacional amplia sobre seguridad y salud en el trabajo, entre otras medidas
- [8] Corte Interamericana de Derechos Humanos. Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 21. Derecho a la vida, Corte Interamericana de Derechos Humanos, San José, C.R., Corte IDH, 2021, parr. 186.
- [9] OIT, Informe VII, Inclusión ... cit. p. 11.
- [10] Arese, César, Derechos Humanos Laborales, Ed. Rubinzal Culzoni, Bs. As.-Sta. Fe, 2014, p. 46 y Acceso a tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur, OIT, Ginebra, 2020, p. 8 a 12; Bronstein, Arturo S., Derecho internacional de los derechos humanos y derecho del trabajo, trabajo de incorporación como académico de número de la AIDTSS Trabajo de incorporación, 29 de octubre de 2013 y exposición ante el Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo (2/10/2013, Guayaquil, Ecuador). Islas Colín, Alfredo, Normas imperativas de derecho laboral de los derechos humanos, Perfiles de las Ciencias Sociales, Año 3, Núm. 5, Julio - diciembre 2015, México, UJAT, p. 11 (pdf).



---

Cannesa Montejo, Miguel F. "El ius cogens laboral en el ordenamiento internacional". Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Nº. 14, 2007, p. 72; "Labour Human Rights and the Jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights". En: Bellace, Janice y Haar, Beryl ter (Editores). Labour, Business and Human Rights Law. Edward Elgar Publishing, Northampton, 2019, p. 334 (versión en castellano "Los derechos humanos laborales y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos", gentileza del autor); El jus cogens laboral: los derechos humanos laborales recogidos en normas imperativas del Derecho Internacional General, [www.relatos.org](http://www.relatos.org) > documentos > DERECHO.Canessa3.pdf (2017-10-12 01:56:23 GMT).

- [11] Una primera enunciación de la tesis de este subtítulo se encuentra en Arese, César, Reforma a la LRT: un solo sendero o la bifurcada, Suplemento Especial, Reforma a la Ley de Riesgos de Trabajo, Revistas Derecho Laboral y Derecho Laboral Actualidad, 2017, p. 55. Ver también: Mezio, Eduardo L., Diez años de un convenio internacional ratificado, vigente, y casi nunca aplicado, 28-jun-2021, Cita: MJ-DOC-16033-AR | MJD16033.
- [12] "2.3. Enfermedades del sistema osteomuscular: 2.3.1. Tenosinovitis de la estiloides radial debida a movimientos repetitivos, esfuerzos intensos y posturas extremas de la muñeca; 2.3.2. Tenosinovitis crónica de la mano y la muñeca debida a movimientos repetitivos, esfuerzos intensos y posturas extremas de la muñeca; 2.3.3. Bursitis del olécranon debida a presión prolongada en la región del codo; 2.3.4. Bursitis prerrotuliana debida a estancia prolongada en posición de rodillas; 2.3.5. Epicondilitis debida a trabajo intenso y repetitivo; 2.3.6. Lesiones de menisco consecutivas a períodos prolongados de trabajo en posición de rodillas o en cuclillas; 2.3.7. Síndrome del túnel carpiano debido a períodos prolongados de trabajo intenso y repetitivo, trabajo que entrañe vibraciones, posturas extremas de la muñeca, o una combinación de estos tres factores".
- [13] El art. 9 de la Ley 26773 estableció: "Para garantizar el trato igual a los damnificados cubiertos por el presente régimen, los organismos administrativos y los tribunales competentes deberán ajustar sus informes, dictámenes y pronunciamientos al Listado de Enfermedades Profesionales previsto como Anexo I del Decreto 658/96 y a la Tabla de Evaluación de Incapacidades prevista como Anexo I del Decreto 659/96 y sus modificatorios, o los que los sustituyan en el futuro". Esta disposición fue ratificada por el art. 2 de la 27348 dice: "Para todos los supuestos, resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley Nº 26773".
- [14] E inclusive "deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud" (art. 13).
- [15] El sindicato promovió una medida autosatisfactiva porque el equipo de ventilación, extracción y refrigeración del mencionado local no funciona y ello entraña un gravísimo riesgo para la salud de los trabajadores. El gremio afirmó que la falta de funcionamiento del sistema de ventilación en un local que no cuenta con ventilación natural, hace que la temperatura suba a registros que como se ha dicho pone en riesgo la salud de los trabajadores. Añadió que la falta de ventilación multiplica el riesgo de contagio de COVID 19, siendo una infracción expresa al Protocolo de Seguridad para evitar transmisión de COVID 19 en Casinos y Salas de Juego de la Provincia de Mendoza.