



**SERVICIO INTEGRAL de HIGIENE,
SEGURIDAD y MEDIO AMBIENTE.**

Fuerza Aérea 3100 – FUNES (SF)
Tel./Fax: (0341) 4934419 / 155-408944
E-mail: sihisein@cablenet.com.ar

No le efectuaron el examen preocupacional, sufrió un pico de estrés y ahora le pagarán hasta daño moral

La Justicia aplicó el Código Civil para resarcir a la empleada que había sufrido sobrecarga y presiones laborales. La empresa argumentó que el cuadro de la dependiente era previo a su ingreso a la compañía, pero al carecer de los estudios médicos pertinentes no lo pudo acreditar.

Desde hace unos años, la Justicia comenzó a considerar al estrés y a la depresión como enfermedades atinentes al trabajo por las condiciones de exigencia y presiones que rodean a los dependientes.

Estos trastornos generan serios costos económicos y sociales tanto para los empleados como para las empresas ya que provocan una merma en el rendimiento productivo y una disminución motivacional de los trabajadores en sus tareas, como así también un mayor nivel de ausentismo por enfermedades derivadas.

Es posible que los dependientes sufran de diversas patologías antes de comenzar la relación laboral por lo que cobra importancia la realización de los exámenes preocupacionales y periódicos.

Es por ello que las empresas deben efectuar un seguimiento de aquellos casos con patologías serias, en especial, si se tratase de una enfermedad previa a su contratación o cuando el origen o causa estuviera fuera del ámbito laboral.

Así, en caso de actuar proactivamente, **los empleadores deben eximir de determinadas tareas a aquellos empleados que no se realizan los estudios** o tratamientos correspondientes para evitar futuras contingencias.

Además, es importante el servicio en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo para evaluar si las tareas que pudiera realizar una persona, con determinada patología, no agrava la misma.

Hace pocos días, se dio a conocer un nuevo caso que condena a una firma a resarcir por daño material, moral y pérdida de chance a una empleada -que tenía un padecimiento psicológico previo- que había sufrido un pico de estrés mientras desarrollaba sus tareas laborales.

Los magistrados **tuvieron en cuenta el tipo de tareas -era telemarketer- y que la compañía no le había efectuado los exámenes médicos previos** a su ingreso ni los controles periódicos.

Crisis de llanto por exceso de tareas.

En este caso, la dependiente desarrollaba tareas de telemarketer en el área de venta telefónica de pasajes de avión y atención al pasajero. El ritmo de trabajo le ocasionó pérdida de peso y llegó a sufrir una crisis de llanto.



**SERVICIO INTEGRAL de HIGIENE,
SEGURIDAD y MEDIO AMBIENTE.**

Fuerza Aérea 3100 – FUNES (SF)
Tel./Fax: (0341) 4934419 / 155-408944
E-mail: sihisein@cablenet.com.ar

Durante su jornada laboral, la empleada -que sabía hablar cuatro idiomas- debía atender llamados en cualquiera de ellos sin una alternancia y con poco descanso.

Luego de diversos problemas con sus jefes, que **le provocaron un decaimiento general**, decidió presentarse ante la Justicia para reclamar las indemnizaciones por accidentes laborales.

La sentencia de primera instancia rechazó el reclamo con fundamento en la ley civil por enfermedad-accidente al considerar que **no se probaron los hechos que podrían haber causado el cuadro de estrés**. A los pocos días, la empleada cuestionó el fallo ante la Cámara.

Los jueces de la sala VII indicaron que "el desgaste físico - nervioso que sufre un trabajador ante jornadas intensas de labor y en una tarea del tipo intelectual - especializada como la que se le exigía desplegar a la dependiente resulta independiente de su capacidad intelectual de poder manejar varios idiomas, en tanto ello difiere de la capacidad de respuesta en sí que tenga ese trabajador al estrés físico y/o emocional en que se halle inserto en el ámbito laboral donde se desempeñe."

"La existencia de un ambiente laboral nocivo, que se traducía en un trato hostil hacia la reclamante, quien **se veía obligada a dar respuestas inmediatas y expeditivas a los requerimientos en un ritmo constante**, hizo que la situación hiciera mella en su salud", agregaron.

Además, el peritaje psicológico indicó que los hechos relatados tenían suficiente entidad como para agravar rasgos de su personalidad de la empleada base y evidenciar un estado de perturbación emocional encuadrable con la figura del daño psíquico por acarrear modificaciones en diversas áreas de despliegue vital, emocional, social, familiar y corporal".

El perito dijo que **la reclamante tenía un 10% de incapacidad psíquica** y recomendó la realización de un tratamiento psicológico individual semanal por el plazo de un año.

Este informe fue cuestionado por la empresa, que focalizó su crítica en que la patología detectada se relacionaba con la personalidad de la trabajadora y **era previa a su ingreso a la compañía**.

Pero los camaristas indicaron que los testigos y el informe pericial enfatizaron que las condiciones laborales dentro del ambiente donde se desempeñó la empleada fueron la causa eficiente para generarle esa patología.

Esta situación, para los jueces, calificaba dentro de las previstas por el artículo 1.113 del Código Civil que habla de riesgo o vicio de la cosa. En este sentido, una cosa no es una determinada maquinaria o aparato, ni un objeto concreto susceptible de ocasionar un daño, sino que puede ser todo un establecimiento, explotación, empresa o, incluso, también actividad.



SERVICIO INTEGRAL de HIGIENE,
SEGURIDAD y MEDIO AMBIENTE.

Fuerza Aérea 3100 – FUNES (SF)
Tel./Fax: (0341) 4934419 / 155-408944
E-mail: sihisein@cablenet.com.ar

Si bien la trabajadora **había tenido problemas psicológicos con anterioridad** al ingreso a la empresa y era tratada con ansiolíticos, **la firma omitió realizarle el examen preocupacional y los estudios periódicos exigidos por la ley.**

"Estas diligencias hubieran permitido a la empresa conocer el estado de salud de la trabajadora y su predisposición orgánica".

Por ese motivo, teniendo como pauta la edad de la empleada, su condición económica y social, su profesión, la índole de la minusvalía que la perjudicaba en distintos aspectos de su vida hizo que la reparación por daño material se fije en \$30.000, el daño moral en \$6.000, gastos por tratamiento psicológico en \$3.500 y pérdida de chance en \$15.000. Todo esto hacía un total de \$54.500.

Responsabilidad de la ART

En una decisión mayoritaria, los camaristas extendieron la responsabilidad a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART). De acuerdo a ellos, la dependiente **"denunció la displicencia de los demandados en ejercer su control médico y psicológico, no obstante contar con esa oportunidad"**.

"En el caso en análisis, si bien la reclamante no indicó concretamente el fundamento normativo para pretender la responsabilidad de la aseguradora, ello no implica desligar a ésta de la responsabilidad que le compete", indicaron los jueces.

En ese sentido, indicaron que la responsabilidad de la ART surge del artículo 1074 del Código Civil, donde se contempla la responsabilidad que nace de la omisión legal que ocasiona un daño a otro.

Es decir, para los magistrados, si la aseguradora hubiera efectuado evaluaciones periódicas de los riesgos y hubiese comprendido que los mismos involucran la posibilidad de daños físicos y síquicos y las consecuencias del estrés y los maltratos, **tal vez no se hubiera desembocado en el estado de incapacidad de la víctima.**

Repercusiones

La especialista Andrea Mac Donald indicó que algunas características del trabajo como fuente de estrés son las siguientes:

- 1- **Ambiente y equipos de trabajo:** entorno físico, exposición a elementos nocivos, problemas relativos a la confiabilidad.
- 2- **Carga y ritmos de trabajo:** sobrecarga e imposibilidad de control de los tiempos, altos niveles de presión temporal.



**SERVICIO INTEGRAL de HIGIENE,
SEGURIDAD y MEDIO AMBIENTE.**

Fuerza Aérea 3100 – FUNES (SF)
Tel./Fax: (0341) 4934419 / 155-408944
E-mail: sihisein@cablenet.com.ar

- 3- **Programación del trabajo:** por turnos, programación rígida del mismo, horarios imprevisibles.
- 4- **Relaciones interpersonales en el trabajo:** Aislamiento social o físico, escasas relaciones con los superiores o conflictos interpersonales.

Otro punto a tener en cuenta es que el estrés laboral no se encuentra incluido en el listado de enfermedades profesionales establecido por el Poder Ejecutivo.

En este contexto, "se está formando una tendencia cada vez más amplia, en cuanto al reconocimiento de afecciones y padecimientos que sufren los trabajadores, **aún cuando no se encuentran incluidas en el listado cerrado de enfermedades previsto en la ley**", explicó Juan Manuel Minghini, socio del estudio Minghini, Alegría & Asociados.

"El daño psicológico o psiquiátrico, que no fueron receptados favorablemente en la LRT, tienen un reconocimiento palmario en la Justicia", agregó.

Lo peor es que, aunque la empresa adopte todas las medidas necesarias de higiene y seguridad, "**se llega a la solución de condenar igualmente al empleador**, si las tareas que cumple el dependiente implican un exceso o sobrecarga", explicó.

Con respecto a los estudios preocupaciones, Ramiro Salvochea, socio del estudio Salvochea & Asociados, señaló que "la Superintendencia de Riesgos del Trabajo dictó la resolución 37/10 que amplía la regulación existente en materia de exámenes médicos que deben realizarse a los empleados amparados por la Ley de Riesgos del Trabajo".

Esta nueva reglamentación obliga a efectuar distintos exámenes a los trabajadores entre los que se encuentran los preocupacionales o de ingreso, los periódicos, los previos a una transferencia de actividad, los posteriores a una ausencia prolongada, y **los previos a la terminación de la relación laboral o de egreso**.

Los exámenes periódicos tienen por objetivo la detección precoz de afecciones producidas por aquellos agentes de riesgo a los cuales el empleado se encuentre expuesto con motivo de sus tareas, **con el fin de evitar el desarrollo de enfermedades profesionales**.

Además, la norma solicita una declaración jurada del trabajador al momento de cada uno de los exámenes médicos a que sea sometido a fin de que informe las enfermedades o dolencias que son de su conocimiento.

Si se niega a efectuarse un control, su negativa podrá ser considerada un incumplimiento a sus obligaciones laborales.

Además, el especialista señaló que "la realización de los exámenes preocupacionales es obligatoria y se deben efectuar de manera previa al inicio de la relación laboral".