



REPORTE:

***PROYECTO DE LEY DE RESPONSABILIDAD
PENAL DEL EMPLEADOR POR INCUMPLIMIENTO
DE NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO***

NOVIEMBRE 2013

I. Panorama actual de la legislación sobre accidentes de trabajo

La Ley 16.074 declara obligatorio el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, imponiendo al empleador asegurar a sus trabajadores en el Banco de Seguros del Estado (“BSE”, que cuenta con el monopolio legal para este riesgo).

En caso de cumplir con la obligación de asegurar, el empleador traslada por ese seguro el riesgo al BSE y en la eventualidad de ocurrencia de un accidente éste asume la responsabilidad por los daños y perjuicios generados al trabajador. El BSE brindará la cobertura de salud así como la indemnización (tarifada y topeada) prevista en la propia ley.

Sin embargo, en caso de no contratación del seguro o de existencia de culpa grave o dolo por parte del empleador en el cumplimiento de las normas de seguridad y prevención, éste responderá en forma integral por los daños y perjuicios causados al trabajador (no ya topeados, sino calculados conforme al Derecho Civil). Ello sin perjuicio de las sanciones que el propio BSE pueda aplicar.

Corresponde mencionar asimismo que en el año 2007 la Ley 18.172 amplió el espectro de responsables civiles en caso de accidentes de trabajo, disponiendo: *“Son solidariamente responsables por la contratación del seguro los dueños, socios, administradores, directores o sus representantes legales, tanto de personas físicas como jurídicas.*

También serán solidariamente responsables por el incumplimiento de las normas de seguridad y prevención los dueños, socios o administradores tanto de personas físicas como jurídicas.”

Adicionalmente a la responsabilidad por las primas del seguro y eventualmente civil (en caso de culpa grave o dolo), corresponde tener presente que en el marco de la legislación actual, en caso de accidente de trabajo, si se configuran los requisitos exigidos para los delitos de lesiones u homicidio, el empleador que con culpa o dolo haya provocado el mismo es pasible de sanción penal.

II. El proyecto original

Fundamentado en que existe un déficit en la normativa de protección contra accidentes laborales y de que es el empleador quien tiene la obligación de brindar seguridad al trabajador, a fines de 2012 –y a instancias del SUNCA- el Partido Comunista y el Partido Por la Victoria del Pueblo promovieron un proyecto de ley para responsabilizar penalmente a los empleadores.

El proyecto original establecía una responsabilidad penal objetiva (no sería necesario probar la culpa o dolo del empresario) en el caso de que se produjera un accidente de trabajo con resultado muerte o lesiones graves. Dicha responsabilidad objetiva resultaba claramente inconstitucional por cuanto los principios del Derecho Penal democrático exigen la responsabilidad subjetiva, esto es, la existencia de dolo o culpa del autor.

Asimismo, la redacción anterior establecía en su segundo artículo la responsabilidad penal del empleador principal cuando el trabajador fuera subcontratado, por lo que también se preveía que rigiera en caso de tercerizaciones.

III. El Proyecto aprobado por la Cámara de Representantes

Luego de prácticamente un año de trabajo en la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes el pasado 6 de noviembre recibió media sanción el proyecto que en lo sustancial dispone:

El empleador, o en su caso, quien ejerciendo efectivamente en su nombre el poder de dirección en la empresa, no adoptaren los medios de resguardo y seguridad laboral previstos en la ley y su reglamentación, de forma que pongan en peligro grave y concreto la vida, la salud o la integridad física del trabajador, será castigados con tres a veinticuatro meses de prisión.

Como se aprecia, a diferencia del proyecto original que exigía el resultado muerte o lesiones graves, el texto aprobado por la Cámara de Representantes sólo requiere para la configuración del delito la existencia de una puesta en *peligro grave y concreto*.

Se trata de lo que en Derecho Penal se califica como “**delito de peligro**”, es decir aquellos en los que no es necesaria la afectación del bien jurídico protegido (en este caso la vida y la integridad física), sino que basta con la puesta en riesgo del mismo. Así por ejemplo, es un típico delito de peligro el de incendio (Artículo 206 del Código Penal), que se configura por el simple hecho de suscitar una llama peligrosa en cosa ajena o propia, sin importar el daño concreto sobre cosas o personas.

Es importante tener en cuenta que conforme lo establece el Artículo 21 del Código Penal, el dolo y la culpa se presumen en esta clase de delito, sin perjuicio de la prueba en contrario. Esto implica que en el delito que crearía el proyecto existiría una presunción relativa de culpa, cuya prueba en contrario correspondería a la defensa del empleador implicado.

La formulación de este delito ha sido también duramente criticada por la oposición y por las cámaras empresariales por el hecho de que se trata de un denominado tipo penal en blanco, o sea aquellos en que si bien existe un precepto, el mismo es genérico, indeterminado y debe ser complementado por una disposición posterior que le dé sentido y concreción. Ello por cuanto la ley no define concretamente la conducta punible sino que lo remite a otras leyes o a la reglamentación. En este último caso (reglamentación emitida por el Poder Ejecutivo) incluso puede reprocharse al proyecto que realiza una delegación a la Administración, lo que constituye una clara violación al principio de legalidad que rige en Derecho Penal.

En efecto, el Artículo 7 de la Constitución determina que sólo la Ley (emitida por el Poder Legislativo) por razones de interés general puede privar o limitar los derechos fundamentales de los habitantes, por lo que una ley penal en blanco que delega su completamiento en la Reglamentación del Poder Ejecutivo adolece de muy probable inconstitucionalidad.

Otro punto de sumo interés es quién puede cometer este delito. El proyecto se refiere al “empleador”, lo que naturalmente no ofrece dificultades si es una persona física. Distinto es el caso de empleador persona jurídica, en cuyo caso aparentemente responderían

penalmente los directores en el caso de una sociedad anónima o los socios administradores en el caso de una sociedad de responsabilidad limitada. De todos modos la norma no es clara, y la interpretación en materia penal debe ser estricta.

El texto también dice que además del empleador, o en vez de éste (el proyecto establece “o en su caso”), pueden responder penalmente quienes “ejerciendo efectivamente en su nombre el poder de dirección en la empresa, no adoptaren los medios...”. Esta descripción deja obviamente totalmente abierta la posibilidad de que responda cualquier sujeto de la escala jerárquica de una empresa que pueda –ejerciendo efectivamente poderes de dirección- haber no adoptado “los medios de resguardo y seguridad laboral previstos en la ley y su reglamentación...”

Debe quedar claro que quien no configura la calidad de empleador o de quien ejerce efectivamente su poder, no sería sujeto punible por este delito. De esa forma quedan afuera las relaciones tercerizadas (salvo que en algún caso concreto quien “ejerce efectivamente... el poder de dirección” sea la empresa principal).

IV. Consideraciones finales

Se reitera que el proyecto sólo cuenta con media sanción, restando aún su aprobación por la Cámara de Senadores, donde está previsto que se invite a representantes de la Suprema Corte de Justicia y catedráticos de Derecho Penal y del Trabajo, además del PIT-CNT y cámaras empresariales. Inclusive según versiones de prensa habría opiniones contrarias a su aprobación en el propio oficialismo.

De todos modos, con o sin aprobación del proyecto, resulta conveniente que las empresas sean consistentes en la aplicación de la normativa sobre seguridad y en caso de ser necesario aplicar el poder disciplinario para asegurar su cumplimiento por parte de los trabajadores.

También resulta útil documentar las políticas de seguridad vigentes en la empresa y asegurar su conocimiento por parte del personal y la contratación de técnicos prevencionistas (aún en casos donde ello no resulte obligatorio).

© 2013, Galante & Martins. Todos los derechos reservados.

El presente Reporte no constituye asesoramiento o consejo legal en sentido alguno. No informa sobre los criterios que se adoptarán en la práctica para su aplicación. Tiene una finalidad meramente informativa.

En caso de dudas o consultas, por favor no dude en contactarse con nuestra firma.

www.galantemartins.com