

RESPONSABILIDAD DE LAS A.R.T. COMO SUBROGANTES LEGALES DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

AUTOR: Dr. Eduardo L. Mezio DIRECCION ELECTRONICA:
mezios@cablenet.com.ar

TABLA DE CONTENIDO:

- I. Objeto y alcances del presente.
- II. Obligaciones del Empleador.
- III. Los empleadores ante el incumplimiento de la ley.
- IV. Subrogación legal de las obligaciones del empleador por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo. Sus límites.
- V. Responsabilidad de las ART.

ABSTRACT: El autor analiza las obligaciones que la L.R.T. impone a las A.R.T. en cuanto a “Prevención de Accidentes de Trabajo”, y las considera como “subrogadas legalmente” con relación a los empleadores y dependientes. Colige que esta equiparación legal las responsabiliza, bajo ciertas condiciones, en los términos de la normativa civil de la “responsabilidad contractual”.

I. Objeto y alcances del presente.

La Ley de Riesgos del Trabajo (en adelante LRT) ha instituído un “sistema asegurador obligatorio” que debe ser cumplimentado por la totalidad de los empleadores del país. En su articulado incluye, con dudosa legitimidad, a los dependientes del Estado Nacional, Estados Provinciales y Municipalidades de todo el país.

Decimos que es un “sistema asegurador obligatorio” y no un “seguro obligatorio” por cuanto existe la posibilidad que los empleadores, cumpliendo requisitos del organismo de contralor específico (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, en adelante SRT) se “auto aseguren”.

Sin embargo, este “autoseguro” debe cumplir con los requisitos básicos y elementales similares a los que tienen las entidades que específicamente crea la ley para “gestionar las prestaciones y demás acciones previstas en la LRT” (cfr. art. 26, ap. 1 LRT).

Como consecuencia de la ley origen (LRT) se han dictado una gran cantidad de normas complementarias, tanto sea por parte del Poder Ejecutivo Nacional, como del Organismo de Contralor específico (SRT) que han dado origen a la nomenclatura elegida (“sistema asegurador obligatorio”).

Es intención del presente comenzar a delimitar los alcances de la “subrogación legal” que, en las obligaciones del empleador, la ley ha impuesto a

las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, de manera que en el intercambio de opiniones y su sinergia, se complementen las normas orgánicas.

II. Obligaciones del Empleador.

La “Declaración Universal de los Derechos del Hombre” proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Sesión Plenaria del 10 de diciembre de 1948, en su artículo 3º expresa: “*Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona*”.

Este principio universal (“derecho a la seguridad de su persona”) dentro del contrato de trabajo es obligación y responsabilidad del empleador ponerlo en práctica.

A su vez, el artículo 6 del Convenio N° 121 de la Organización Internacional del Trabajo “Relativo a las Prestaciones en caso de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales” expresa: “*Las contingencias cubiertas, cuando se deban a un accidente de trabajo o a una enfermedad profesional, comprenderán las siguientes: a) estado mórbido; b) incapacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido y que entrañe la suspensión de ganancias, tal como está definida en la legislación nacional; c) pérdida total de la capacidad para ganar o pérdida parcial que exceda de un grado prescrito, cuando es probable que dicha pérdida total o parcial sea permanente, o disminución correspondiente de las facultades físicas; y d) pérdida de los medios de existencia, sufrida a consecuencia del fallecimiento del sostén de la familia, por categorías prescriptas de beneficiarios*”.

En el plano doctrinario se destaca que “... los patronos tienen el deber de adoptar las adecuadas medidas de higiene y seguridad en el trabajo. De ahí, y según el nexo cronológico, que se clasifiquen las obligaciones en *anteriores* (seguridad e higiene laborales), *simultáneas* (esencialmente la asistencia médica de urgencia) y *posteriores al accidente* (ortopedia, reeducación, readaptación profesional e indemnización”^[1].

Estos principios universales y doctrina uniforme identificada a través del autor citado, se materializan legislativamente en nuestro ordenamiento jurídico positivo.

La Ley de Contrato de Trabajo, determina en diversos artículos que el empleador tiene “*facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento*” (art. 64); debe “*satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos*” (art. 74); “*está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal*” (art. 75, ap. 1) y “*resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo*” (art. 76), entre otros.

Todas estas facultades y obligaciones legales “*las deberá ejercitar ... en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley*” . “*Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho*” (art. 68 LCT).

La ley N° 19.587 de “Higiene y Seguridad en el Trabajo”, en su artículo 1 reza: “*Las condiciones de Higiene y Seguridad en el*

Trabajo se ajustarán, en todo el territorio de la República, a las normas de la presente ley y de las reglamentaciones que en su consecuencia se dicten”.

En su artículo 2: *“... El término empleador designa a la persona, física o jurídica, privada o pública, que utiliza la actividad de una o mas personas en virtud de un contrato o relación de trabajo”*

El carácter imperativo de la norma, con relación a los empleadores es suficientemente claro: *“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: ...”* (art. 8), mencionando luego que *“Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, son también obligaciones del empleador: ...”*.

Finalmente la L.R.T, en su artículo 4 *“De la prevención de los riesgos del trabajo. Obligaciones de las partes”* expresa imperativamente: *“Los empleadores y los trabajadores comprendidos en el ámbito de la LRT, como asimismo las ART, están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo. A tal fin, y sin perjuicio de otras actuaciones establecidas legalmente, dichas partes deberán asumir compromisos concretos de cumplir con las normas de higiene y seguridad en el trabajo. Estos compromisos podrán adoptarse en forma unilateral, formar parte de la negociación colectiva, o incluirse dentro del contrato entre la ART y el empleador”*.

El decreto N° 170/96, reglamentó “el perdón legal” de 24 meses en el incumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo de los empleadores, y de acuerdo a su artículo 2, el 31 de diciembre de 1998, todos deben encuadrarse en el “Nivel 3” (cumplimiento de todas las obligaciones legales en materia de higiene y seguridad).

Esta breve secuencia de normas legales, con apoyo en Tratados Internacionales incorporados a la Constitución Nacional (cfr. art. 75, inc. 22) y doctrina uniforme, determinan que proveer seguridad e higiene en el trabajo a sus dependientes, constituye una obligación legal del empleador y se encuentra ínsita dentro de todo contrato o relación de trabajo.

III. Los empleadores ante el incumplimiento de la ley.

De acuerdo a datos de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, los empleadores que han cumplimentado la ley y se encuentran en el “Nivel 3” antes mencionado, no llegan al 80% (ochenta por ciento).

Esto implica que una inmensa mayoría, no cumplen con las normas básicas en lo relativo a proveer higiene en los lugares de trabajo y seguridad a sus trabajadores.

La razón del incumplimiento pueden ser variadas, pero entendemos que la fundamental hay que buscarla en la ley económica que afirma: “si el coste de un accidente es menor que el coste de evitarlo, una empresa económicamente racional no evitará el accidente y preferirá pagar una indemnización a su víctima”^[2].

La “responsabilidad” del empleador en la causación del daño patrimonial a su dependiente, se encuentra, primariamente, en el “sub sistema de seguridad social”, de tipo obligatorio, tarifado y tabulado, cual es la Ley de Riesgos del Trabajo, sus decretos reglamentarios y resoluciones de los organismos de contralor.

Secundariamente, le son aplicables todos los principios que rigen la reparación de los daños, en tanto y en cuanto la LRT no es la “única y excluyente” ley dentro de todo el ordenamiento positivo vigente, y no es dable colegir que tiene jerarquía derogatoria suficiente para así considerarse per se.^[3]

Así la realidad, cualquier empresario sabe y conoce perfectamente que el “costo de su responsabilidad” es muy inferior al “costo de la prevención”.

La L.R.T. cubre la culpa con que ha obrado y que ha ocasionado el “hecho súbito y violento”. Nada dice la ley con relación a su “dolo” del artículo 1072, por lo cual dicha cobertura, en principio, también se encuentra cubierta por la “alícuota” que paga a su A.R.T..

Esta alícuota, en todos los casos, le será inferior al costo de implementación de cualquier programa de prevención, máxime considerando que el pago de la misma es obligatorio. Al mismo tiempo, sabe que su incumplimiento será difícilmente sancionado administrativamente, en tanto que el mismo deberá ser denunciado por la A.R.T., situación altamente improbable que ocurra, por cuanto tendría que denunciar a su propio cliente.

Atilio A. Alterini, conjuntamente con un grupo destacado de civilistas, considera que el incumplimiento contractual, configura “una tercera acepción del dolo”, al existir por parte del “deudor” una inejecución deliberada que importa, cuando menos “mala fe” [4].

Es entonces cuando nos debemos cuestionar si en justicia distributiva corresponde aceptar como únicas válidas y excluyentes a las llamadas “Prestaciones” que otorga el sistema a los dependientes, o si por el contrario éstas constituyen un “piso irrenunciable” (cfr. art. 11, ap. 1 LRT) cuando se demuestre que el empleador ha incumplido con su obligación imperativa de “prevenir los riesgos del trabajo” y que este incumplimiento ha sido causa eficiente en la ocurrencia del accidente.

IV. Subrogación legal de las obligaciones del empleador por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo. Sus límites.

En virtud de un ordenamiento positivo vigente, las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo se “subrogan” en las obligaciones de los empleadores.

“Con la salvedad de los supuestos del régimen del autoseguro, la gestión de las prestaciones y demás acciones previstas en la LRT, estará a cargo de entidades de derecho privado, previamente autorizadas por la S.R.T. y por la S.S.N., denominadas “Aseguradoras de Riesgos del Trabajo” (ART), que reúnan los requisitos de solvencia financiera, capacidad de gestión y demás recaudos previstos en esta ley, en la ley 20.091 y en sus reglamentos” (Cfr. art. 26, ap. 1 LRT).

Las “Prestaciones” a que refiere el artículo se encuentran definidas en los artículos 11 a 20, ambos inclusive, de la norma.

Estas “Prestaciones” son las que Guillermo Cabanellas denomina “simultáneas” y “posteriores” a la ocurrencia de un accidente de trabajo, y que hemos detallado anteriormente. Al corresponder su otorgamiento natural a los empleadores y el efectivo a las A.R.T., la figura legal propuesta (subrogación legal) es válida y coherente.

A más del otorgamiento de las “Prestaciones”, las ART también deben cumplir las “demás acciones previstas en la LRT”, que serían aquellas acciones que el mencionado Guillermo Cabanellas califica como “anteriores” a la ocurrencia de un siniestro.

¿ A que “acciones” refiere la ley y, en su caso, como responden las A.R.T. ante un incumplimiento de su obligación legal ?.

De acuerdo a los “Objetivos” de la propia ley, y a lo imperativamente normado en el artículo 4 parcialmente transcrito, las “acciones” a ejecutar por parte de las ART son las que suponen instrumentar la “Prevención de los Riesgos del Trabajo”, en los establecimientos de sus “Empleadores Afiliados”.

Gran parte de estas obligaciones se encuentran reglamentadas en los artículos 16 a 22 del decreto N° 170/96 (BORA 26.2.96). Podemos destacar la obligación de brindar asesoramiento y ofrecer asistencia técnica para determinar la existencia de riesgos y sus potenciales efectos sobre la salud de los trabajadores (art. 18, inc. a)); la obligación de capacitar a los trabajadores en técnicas de prevención de riesgos (art. 19, inciso c)); contar con personal especializado en higiene y seguridad o medicina del trabajo de modo que asegure la atención en materia de prevención de riesgos a sus afiliados (art. 20); etc, etc.

Por ello, entendemos que la ley al imponerle obligaciones y derechos propios del empleador, está constituyendo a las ART en subrogatarias legales.

Así, les posibilita que estas “acciones” puedan adoptarse en forma unilateral, integrando las convenciones colectivas o incluirse en el contrato a celebrar con el empleador, y que denuncie al empleador que incumpla las normas de higiene y seguridad en el trabajo. Por la misma razón, tienen derecho a la información necesaria para cumplir con las prestaciones de la LRT, lo que implica la posibilidad cierta de conocer la casi totalidad documental de su empleador y los métodos de trabajo para modificarlos en caso de “siniestralidad frecuente”, por ejemplo. Finalmente, el artículo 39 la subroga legalmente en los derechos del empleador contra el “tercero responsable” de causar el daño al dependiente y hasta el importe de las prestaciones otorgadas.

Esto es: la ley le impone obligaciones, pero al mismo tiempo le otorga derechos suficientes para poder cumplirlas.

El límite a los derechos de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo en cuanto al cumplimiento estricto de la norma, y por ende a la figura de la “subrogación legal”, tiene jerarquía de ley y es el ya comentado artículo 64 de la Ley de Contrato de Trabajo: el único facultado legalmente para organizar económica y técnicamente a la empresa es el “empleador”.

Dentro del sistema de riesgos del trabajo, estos límites en el ejercicio de los derechos de las ART, la dan los incisos a) y b) del artículo 19 del decreto N° 170/96. Ellos dicen:

“Las aseguradoras deberán realizar actividades permanentes de prevención de riesgos y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo. A tal fin deberán: a) Vigilar la marcha del Plan de Mejoramiento en los lugares de trabajo, dejando constancia de sus visitas y de las observaciones efectuadas en el formulario que a tal fin disponga la SRT; b) Verificar el mantenimiento de los niveles de cumplimiento alcanzados con el Plan de Mejoramiento ...”

Esto no significa otra cosa que: las A.R.T. tienen la obligación impuesta por ley de “prevenir eficazmente los riesgos del trabajo”, pero el límite lo marca la potestad exclusiva del empleador para organizar su empresa.

Por ello, las A.R.T. solamente podrán vigilar y verificar el cumplimiento de las obligaciones legales, pero no podrán implementar las medidas tendientes a prevenir los riesgos ^[5].

V. Responsabilidad de las ART.

Lo expuesto permite conformar un “Cuadro de Responsabilidades de las ART”, que será útil cuando analicemos la que se pueda adjudicar a éstas, motivado en el acaecimiento de un accidente de trabajo ocurrido a un dependiente de un “Empleador-Afiliado”.

Al considerarse a las ART como “subrogadas” en las obligaciones legales que tiene el empleador, se deberán aplicar las reglas de la “responsabilidad contractual”, en tanto y en cuanto están equiparadas por ley en el cumplimiento de normas preventivas imperativas. En este sentido, las ART no pueden considerarse un “tercero”, sino que antes bien, en el cumplimiento de los preceptos legales referidos a “Riesgos del Trabajo”, sus obligaciones son “propias de un empleador” y emergen del mismo contrato o relación de trabajo habido entre el empleador y su dependiente.

Ante el incumplimiento de sus obligaciones legales, que tienen su origen en la “Ley de Riesgos del Trabajo” N° 24.557, podrán ser consideradas responsables mas allá del monto de las “Prestaciones” que prevé la misma, con basamento en las normas propias del Derecho Civil.

Como ya se mencionó, la Ley de Riesgos del Trabajo integra un ordenamiento jurídico positivo en “igualdad de condiciones” que el resto de las leyes, teniendo como únicos principios válidos superiores a los contenidos en la Constitución Nacional. Será tarea de los jueces encuadrar la conducta y juzgarla teniendo en cuenta los artículos 9 y 11 de la Ley de Contrato de Trabajo ^[6].

De acuerdo a estas consideraciones, la ART deberá demostrar que ha cumplido con sus obligaciones legales, acompañando como mínimo, las “constancias de visitas” a que hace referencia el artículo 19 del decreto 170/96, como asimismo toda otra documental que pruebe acabadamente tal cumplimiento.

Se deberá analizar como una de las probables causales de incumplimiento de las obligaciones legales por parte de la ART, la mencionada hipótesis económica aplicable a los empleadores relacionada con el mayor costo que significa “implementar prevención” contrapuesto con el “costo del incumplimiento”.

Sobre esta base, la ART se exoneraría de responsabilidad cuando demostrase que, sin perjuicio que la ecuación “Costo de Prevención” sea igual o mayor a “Costo de Prestaciones”, y aún pese a ello, ha efectuado y llevado a cabo las medidas que le impone la ley, los decretos reglamentarios y las resoluciones de los organismos de contralor, hasta el límite mismo de ella, cual es la instrumentación real de las medidas dentro de la organización empresarial.

En caso que se demuestre que la ART ha incumplido sus obligaciones legales, y que este incumplimiento ha sido causa eficiente o condición relevante al resultado dañoso, el dependiente tendrá libre su acción resarcitoria, debiéndose considerar a las prestaciones dinerarias fijadas en la LRT como un “piso mínimo irrenunciable” y el monto final sujeto a las pruebas del real perjuicio sufrido.

