

SEGURIDAD SOCIAL

AÑO XIII

Núm. 25

EPOCA III

SUMARIO

ESTUDIOS:

LAS RELACIONES ENTRE EL EMPLEADOR Y EL SEGURO SOCIAL CON MOTIVO DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

MICHEL VOIRIN

LA UNIDAD PSICOFISICA DEL ENFERMO COMO OBJETO DE LA MEDICINA DE SEGURIDAD SOCIAL

ÁNGEL BORREGALES, CAMILLO C. CUCCODORO,
MIGUEL MILLÁN E. Y ALEJANDRO J. RHODE

EL SEGURO SOCIAL EN LA LUCHA CONTRA LA TUBERCULOSIS

CARLOS NOBLE

LA MODIFICACION DE LOS CONCEPTOS JURIDICOS EN MATERIA DE SALARIOS PERMITE LA DISMINUCION DE CIERTOS GASTOS DE ADMINISTRACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PAUL PIRNAY

MONOGRAFIAS NACIONALES AMERICANAS DE SEGURIDAD SOCIAL:

ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

NOTICARIO DE LA PREVENCION DE LOS RIESGOS PROFESIONALES:

PROGRAMA DE SEGURIDAD PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES
INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL

CURSO ESPECIFICO DE PREVENCION DE ACCIDENTES. INSTITUTO
NACIONAL DE COOPERACION EDUCATIVA. VENEZUELA

ENERO - FEBRERO

1964

MEXICO, D. F.

PUBLICACIÓN BIMESTRAL DE LAS SECRETARÍAS
GERALES DE LA C. I. S. S. Y DE LA A. I. S. S.
DE DIFUSIÓN DEL CENTRO INTERAMERICANO
DE ESTUDIOS DE SEGURIDAD SOCIAL

Conferencia Interamericana de Seguridad Social



**Centro Interamericano de
Estudios de Seguridad Social**

Este documento forma parte de la producción editorial de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)

Se permite su reproducción total o parcial, en copia digital o impresa; siempre y cuando se cite la fuente y se reconozca la autoría.

I N D I C E

ESTUDIOS:	PÁG.
Las relaciones entre el empleador y el Seguro Social con motivo de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. <i>Michel Voirin</i>	7
La unidad psicofísica del enfermo como objeto de la medicina de seguridad social. <i>Angel Borregales, Camillo C. Cuccodoro, Miguel Millán E. y Alejandro J. Rhode</i>	19
El Seguro Social en la lucha contra la tuberculosis. <i>Carlos Noble</i>	35
La modificación de los conceptos jurídicos en materia de salarios permite la disminución de ciertos gastos de administración de la seguridad social. <i>Paul Pirnay</i>	47
MONOGRAFIAS NACIONALES AMERICANAS DE SEGURIDAD SOCIAL:	
Estados Unidos de Norteamérica	55
NOTICIARIO DE LA PREVENCION DE LOS RIESGOS PROFESIONALES:	
Programa de Seguridad para las empresas de transportes.....	109
Curso específico de prevención de accidentes	119

ESTUDIOS

LAS RELACIONES ENTRE EL EMPLEADOR Y EL SEGURO SOCIAL CON MOTIVO DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

Por MICHEL VOIRIN, Ginebra

El presente estudio se redactó en ocasión del V Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, que tuvo lugar en Lyon (Francia) entre el 18 y el 22 de septiembre de 1963. Esencialmente, está basado en los informes nacionales presentados sobre el tercer punto del Orden del Día de este Congreso, siguiendo el plan que aparece a continuación:

1. Principios y normas del derecho común referentes a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (causas de responsabilidad y de ausencia de responsabilidad);

2. Principios y normas del derecho de trabajo referentes a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (causas de responsabilidad y de ausencia de responsabilidad);

3. Obligaciones del empleador según el derecho común y según el derecho de trabajo con motivo de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (prevención, asistencia, indemnización);

4. Obligaciones del empleador con respecto a las instituciones del seguro social que toman a su cargo las consecuencias de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales;

5. ¿Hasta qué punto la legislación de Seguridad Social restringe o excluye la responsabilidad civil?

6. ¿Hasta qué punto se funda la responsabilidad civil sobre un rompimiento del contrato o un delito civil?, y ¿hasta qué punto se considera como delito civil la violación de obligaciones legales relativas a la seguridad?

Si definimos la seguridad social como un fin y no como una etapa determinada de una evolución o como una institución, es posible incluir dentro de la misma, tal como sugiere el plan de investigación propuesto, las técnicas elementales de garantía contra los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que constituyen las diferentes formas de responsabilidad del empleador. Entonces ya no se puede hablar de las obligaciones del empleador respecto de la seguridad social, sujeto activo y pasivo de derecho, sino que se hablará, de una manera más amplia, de las obligaciones del empleador respecto de los trabajadores y de las instituciones de seguros o (utilizando el término en su sentido más estricto) de la seguridad social, con motivo de la reparación o la prevención de las lesiones profesionales —designando con esta expresión tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades profesionales.

La evolución de las obligaciones del empleador, dentro de las relaciones de trabajo, no es más que un aspecto del problema, mucho más extenso, de la función reservada a la noción de lo que es la falta y la responsabilidad en la garantía contra los riesgos, cada vez mayores, ocasionados por la vida moderna: la mecanización, la circulación de automóviles, el transporte aéreo, la utilización de la energía atómica, etc.

Los diferentes métodos de reparación, desde la responsabilidad civil del empleador hasta los sistemas de garantía colectiva, incluyendo la responsabilidad sancionable y objetiva, son bien conocidos. Los 17 informes presentados, que constituyen un ejemplo limitado pero bastante representativo de las diferentes legislaciones nacionales, ponen de manifiesto la persistencia si no de la responsabilidad civil, por lo menos de las obligaciones particulares del empleador en caso de lesiones profesionales. Asimismo, creemos que no traicionamos las intenciones de los promotores de este estudio al concentrar el análisis comparativo de los informes nacionales sobre dos ideas, aparentemente contradictorias pero que en el fondo se complementan, y que son la socialización de las obligaciones del empleador (Partes 1, 2, 4 y 6 del plan propuesto) y la individualización de las obligaciones del empleador (Partes 2, 4 y 5 del plan). Haremos deliberadamente a un lado todo lo que no se relacione directamente con este asunto, como por ejemplo el régimen de prestaciones o las medidas técnicas de prevención.

I. SOCIALIZACION DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

A. RESPONSABILIDAD DE DERECHO COMUN

Sería aventurado tratar de comparar en unas cuantas líneas la responsabilidad de derecho común del empleador en los países que presentaron informes, ya que el problema está ligado a casi todos los aspectos del mundo del derecho de la responsabilidad,¹ además, muchos de los informes nacionales tratan el primer punto del plan propuesto de manera muy sucinta. Así pues, nos limitaremos a tratar de reunir unos cuantos puntos clave necesarios para el entendimiento de esta materia.

a) CAUSAS DE RESPONSABILIDAD

En la mayoría de los países analizados, el derecho encierra un principio general de responsabilidad por faltas personales: tal es el caso del derecho francés (Art. 1,382 del Código Civil) y de los sistemas jurídicos que se han derivado de él (Bélgica, Países Bajos, Italia, Quebec, países de la América Latina). El mismo principio está contenido en los Códigos de obligaciones de Suiza y Polonia, en el Código Civil del Japón y en la jurisprudencia sueca. En Gran Bretaña, al igual que en los otros países de *common law*, solamente hay casos específicos de responsabilidad (*culpar*), pero la jurisprudencia los ha ampliado de tal manera que se pueden aplicar a toda clase de daños y delitos. Corresponde al trabajador víctima de una lesión profesional llevar la difícil prueba de la falta cometida por

¹ Consultar G. Marty, "La responsabilidad civil en el derecho comparado", Revista del Instituto de Derecho comparado, Barcelona, Núm. 14-15, enero-diciembre, 1960.

el empleador, así como de la relación de causalidad que existe entre dicha falta y el perjuicio.

La transformación que han sufrido las empresas donde el empleador individual, cuando aún subsiste, tiene cada vez menos contacto directo con el trabajador, ha ocasionado el desarrollo de la responsabilidad de otras personas en el acto, bien sean personas morales responsables de los actos de sus órganos (Brasil, Suecia, Suiza), o bien los que han cometido el acto de sus comisionados (Francia y, aparentemente, la mayoría de los sistemas jurídicos derivados del derecho francés: la Gran Bretaña, Japón, Suiza, Polonia). En Suecia la responsabilidad del empleador no se puede comprometer, salvo excepcionalmente, más que de los actos de sus comisionados que gozan de una delegación de autoridad patronal; lo cual proviene de la teoría del "common employment",¹ que la Gran Bretaña ha abandonado desde 1948. Aunque el empleador es el presunto responsable en todos estos casos, la víctima no deja de tener que probar la falta del autor directo del perjuicio.

En los casos en que se presume que la responsabilidad recae sobre animales (Bélgica, Francia, Suiza), construcciones (Francia, Japón, Suiza) y, de una manera general, sobre cosas inanimadas (Argentina, Bélgica, Quebec, Francia, Italia, Suiza) no es necesaria tal prueba; pero los informes no indican si se trata de todo objeto inanimado, como en Francia, o simplemente de los objetos que se consideran peligrosos. Un caso similar a éstos es la acción *for defective system of work* contenida en el derecho inglés.

Parece ser que, salvo en Brasil, la víctima puede ser inducida a colocarse en el terreno contractual, bien sea que esta vía excluya la vía delictiva, como en Francia, o que la víctima pueda fundar su reclamación tanto en el incumplimiento del contrato como en un acto ilícito como en Suiza. De cualquier modo, varios de los que han informado concuerdan en que la distinción entre responsabilidad delictiva y contractual interesa a puntos secundarios: plazo de prescripción, derechos de los herederos, influencia de la nulidad del contrato (Suiza), competencia de los tribunales nacionales en un accidente acaecido en el extranjero (Gran Bretaña). De hecho, el empleador en materia de seguridad no tiene más que una obligación contractual de los medios, y ningún país admite la tesis contraria que se sostenía a fines del siglo pasado; por tanto, el empleador siempre puede tratar de probar su ausencia de responsabilidad en este campo.

b) CAUSAS DE AUSENCIA DE RESPONSABILIDAD

De una manera general, el caso fortuito y la fuerza mayor constituyen causas de exoneración, salvo que en Polonia los tribunales tienen tendencia a interpretar estas nociones de manera limitativa: el empleador debe haber

¹ La doctrina en virtud de la cual se considera que la víctima ha aceptado los riesgos de accidentes provocados por actos de sus compañeros de trabajo. La expresión "common employment" no tiene nada que ver con la noción francesa de "travail en commun" relativa a las obligaciones de varios empleadores respecto de la seguridad social, cuyos asalariados trabajan juntos (por ejemplo en operaciones de carga o en talleres de construcción, en que uno sufre un accidente).

hecho todo lo posible para reducir o neutralizar los efectos de la contingencia. La culpa de la víctima o de un tercero se considera también en todas partes como una causa de ausencia de responsabilidad o, si hay culpa parcial, como causa de división de la responsabilidad, lo que resulta en una reducción de los intereses del perjuicio.

Por otra parte, las soluciones nacionales difieren ampliamente en lo que respecta a la presunción de responsabilidad delictiva. La presunción de responsabilidad en el hecho de que una construcción o edificio esté en ruinas es absoluta en Francia, en Japón y en Suiza. La presunción de responsabilidad en los hechos de los animales es también absoluta en Francia, pero es relativa en Suiza. En Japón y en Suiza se admite la prueba de la ausencia de culpa de los dueños o cometientes, no así en Francia y en Suecia. Por otro lado, es sabido que la jurisprudencia francesa ha eliminado del artículo 1,384, versículo 1, del Código Civil la presunción irrefragable de la responsabilidad en los hechos de objetos inanimados; interpretación que no ha sido admitida por los sistemas jurídicos derivados del derecho francés (Italia, Quebec). En la Gran Bretaña, el empleador responsable de *defective system* puede igualmente llevar la prueba de su ausencia de culpa.

A pesar de la extensión de las presunciones de responsabilidad, la posición de la víctima se muestra muy aleatoria en el terreno del derecho civil. Sin embargo, éste es el único recurso de ciertos trabajadores en Argentina (empleados del comercio, de la banca y de seguros), en Perú (los trabajadores cuyo ingreso anual es mayor de 20,000 soles, todos los trabajadores si el accidente no fue causado por una máquina) y en Quebec (hotelería, servicio doméstico, agricultura).¹ De hecho en estos países la legislación sobre accidentes de trabajo tiene todavía un carácter de legislación excepcional.

B. RESPONSABILIDAD OBJETIVA DEL DERECHO DE TRABAJO

Una ley emitida en Suiza en 1877 fue la primera en establecer el principio de la responsabilidad objetiva y sancionable del empleador en caso de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. Este mismo principio, que fue adoptado más tarde por múltiples legislaciones como, por ejemplo, la inglesa y la francesa en 1897 y 1898, a menudo no representa más que una etapa en la evolución de la indemnización por lesiones profesionales. Sin embargo, aun en nuestros días este principio es la base de la legislación de numerosos países,² como Bélgica, Argentina, Brasil (régimen provisional que tiende a perpetuarse), Chile, Perú, Francia (en la agricultura), Japón y la provincia de Quebec (para ciertas categorías de profesionales).

¹ Tal parece ser también la situación de los trabajadores agricultores suizos, a pesar de que el empleador esté obligado a asegurarse con la compañía que escoja.

² Se sabe que la responsabilidad del empleador es todavía la base de la reparación de las lesiones profesionales en un gran número de países en vías de desarrollo y que, aun en los países desarrollados, su terreno tradicional sigue siendo el derecho marítimo: de hecho, los informes de Alemania y Suiza hacen alusión a la responsabilidad del armador.

a) CAUSAS DE RESPONSABILIDAD

Se presume que el empleador es responsable cuando el accidente se produce "por el hecho o con motivo del trabajo" según los términos de las legislaciones francesa, canadiense, chilena, argentina, peruana (que precisa "con motivo directo del trabajo"). La jurisprudencia francesa (desde antes de 1945) ha precisado que basta con que el accidente haya ocurrido durante el tiempo y en el lugar del trabajo, concepto que han secundado Perú y Canadá. Este elemento de tiempo figura también en la definición del accidente dada por la legislación belga y la brasileña, mientras que la ley japonesa se limita a indicar que el accidente debe acaecer con motivo del trabajo. En la práctica no siempre es fácil aplicar los criterios tan simples de tiempo y de lugar, y la jurisprudencia se ha visto obligada a precisar en Perú que se supone que es accidente de trabajo el que ocurre cuando el trabajador estaba sometido a la autoridad del empleador (criterio que la jurisprudencia francesa también ha desechado) o que actuaba en interés del empleador. En ello descubrimos una de las bases de la responsabilidad objetiva del empleador: originalmente (Argentina, Bélgica, Francia) riesgo *profesional*, cuando la legislación de accidentes de trabajo no conocía más que las actividades más peligrosas (que todavía es el caso del Perú), y ahora riesgo de *autoridad*. Sin embargo, este criterio se ha superado al extender la definición del accidente a los accidentes de trayecto en general (Bélgica, Francia) y no solamente a los accidentes acaecidos cuando la víctima hacía uso de un medio de transporte suministrado por el empleador (Brasil, Italia).

En todos los países analizados (salvo Bélgica, donde se aplica un sistema colectivo de garantía, ver párrafo correspondiente más abajo), se presume que el empleador es el responsable de las enfermedades profesionales enumeradas en la legislación, ocurridas y declaradas conforme a las condiciones prescritas. Sin embargo, la jurisprudencia argentina y la legislación brasileña dan una ilustración de la nueva evolución de la noción de la enfermedad profesional: el trabajador puede establecer un origen profesional de cualquier enfermedad, aun de aquellas que no figuran en la lista, pero por supuesto tiene obligación de suministrar la prueba.

b) CAUSAS DE AUSENCIA DE RESPONSABILIDAD

En todos los países analizados, el empleador queda libre de responsabilidad cuando el accidente fue causado por culpa intencional del trabajador o, como en Argentina, de los sucesores de la víctima. Sin embargo, en Quebec, esta causa de exoneración no opera en caso de accidente grave.

La culpa imperdonable de la víctima es también una causa de exoneración en Brasil y en Japón, mientras que en Perú solamente justifica una reducción del monto de la indemnización.

En Quebec, el empleador es responsable de los accidentes debidos a una contingencia de fuerza mayor ajena¹ o no a la empresa; mientras que

¹ Algunos informes emplean la expresión "caso fortuito" para designar la fuerza mayor doméstica, siendo que, en su acepción tradicional, esta expresión designa más bien una contingencia imprevisible, lo contrario de la fuerza mayor que es una contingencia a la vez que imprevisible irresistible.

en Bélgica, en Argentina, en Brasil y en Chile, solamente la fuerza mayor ajena a la empresa constituye una causa de exoneración, bajo la condición, sin embargo (Bélgica y Brasil), de que la empresa no haya agravado el riesgo.

La mayoría de los informes describen detalladamente las obligaciones del empleador: asistencia médica, aparatos ortopédicos, indemnizaciones por incapacidad temporal o permanente, asignación para gastos de funerales, prestaciones para los sobrevivientes. Estamos de acuerdo con el autor del informe argentino en que el estudio de las prestaciones sobrepasa un poco al tema propuesto. Lo mismo sucede respecto al problema de las garantías de pago. En Bélgica, Chile, Perú y Argentina (como regla general), el seguro es facultativo. En Brasil, Quebec y en algunas actividades profesionales en Argentina, es obligatorio el seguro; sin embargo, podría ocurrir que el empleador no cumpliera con la obligación del seguro, por lo que parece necesario en todo caso que exista una garantía del Estado. Argentina, Bélgica y Chile parecen ser los únicos países que han establecido un Fondo de Garantía habilitado para substituir al empleador si éste fallara, pero la deuda pasa posteriormente a cargo del empleador. Por el contrario, en Quebec, los empleadores que no se han asegurado por negligencia, quedan asegurados forzosamente por la "Comisión de Accidentes de Trabajo" que cobra a éstos las primas que deberían haber pagado y no las indemnizaciones que ella ha pagado. Así pues, la responsabilidad individual tiende ya a desaparecer ante las garantías de un organismo colectivo.

C. SISTEMAS DE GARANTIA COLECTIVA

La primera en establecer un régimen de seguro social para la indemnización de accidentes de trabajo fue la ley alemana de 1884. Este seguro substituyó la responsabilidad civil del empleador, cuando la mayoría de los otros países pasaban por la fase de la responsabilidad objetiva, individual y sancionable del empleador. Se estableció un sistema de garantía colectiva contra accidentes de trabajo, sucesivamente, en Suiza en 1911; en Suecia en 1916; en los Países Bajos en 1921; en Hungría, en Polonia y en Checoslovaquia después de la Primera Guerra Mundial; en Bélgica (enfermedades profesionales) en 1927; en Quebec en 1931; en Italia en 1935; en Francia en 1945; en la Gran Bretaña en 1946; y en el Japón en 1947.

Igual que en lo referente a la responsabilidad individual del empleador, en todos estos países se plantea el problema de la definición de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales y de la delimitación de las causas de caducidad por culpa de la víctima. El informe británico da una idea de la legislación y la jurisprudencia de este campo. Es posible que en un país determinado, el concepto de la noción de lesión profesional y las reglas de indemnización sean idénticas y que la víctima sea indemnizada directamente por el empleador (o su aseguradora) o que la indemnice una institución de seguro social, conforme a la profesión o a la empresa a que pertenezca (Japón, Quebec). También está previsto que la definición

mencionada y las reglas no sufrirán modificación cuando el legislador use la facultad que le está reservada de substituir la responsabilidad del empleador (Brasil)¹ con un régimen de seguridad social. No obstante, el fundamento de la indemnización no será muy diferente, puesto que las instituciones de seguridad social cumplen su propia obligación y no la del empleador que queda esencialmente sujeto al pago de una cotización, de carácter fiscal o parafiscal cada vez más acentuado: el informe de Italia y el de Hungría expresan perfectamente este cambio recalcando el carácter "automático" del seguro social, para el que la afiliación no tiene más que un efecto declaratorio.

En algunos países la inclusión de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales dentro del campo de acción de las instituciones del seguro social está bastante extendida. Comentario que es particularmente válido por lo que respecta a la Gran Bretaña, donde los accidentes de trabajo se costean igual que las otras ramas de la seguridad social por medio de una doble cotización —del patrono y el obrero—; es igualmente válido para Hungría, Polonia y Checoslovaquia, donde el régimen de indemnización de lesiones profesionales es el mismo que el de otros riesgos fisiológicos, a reserva de ciertas condiciones de concesión más favorables.

¿Es decir que al final de su evolución, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales están destinados a ser parte integrante de otras ramas de la seguridad social y que las peculiaridades que subsistan no serán más que una histórica supervivencia? Todo parece indicar que no. En efecto, los países donde esta evolución parece haber llegado a la etapa más avanzada son también aquellos en los que se observa más claramente una permanencia y, aún más, el robustecimiento de las obligaciones individuales del empleador.

II. INDIVIDUALIZACION DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Con el pago de una prima o de una cotización los empleadores no compran su seguridad de librarse de toda obligación en caso de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales.

Empezando porque siempre tendrán el deber de suministrar los primeros auxilios en caso de accidente. La mayoría de las legislaciones establecen con mayor o menor detalle los materiales y el personal con que deben contar las empresas, teniendo en cuenta su importancia, y las disposiciones que deben cumplir para el transporte de heridos. A menudo, las medidas inmediatas que se tomen por parte de los auxiliares experimentados y la rapidez de la intervención médica, contribuyen a prevenir la agravación de las víctimas y facilitan su curación.

La prevención propiamente dicha es la que continúa siendo obligación principal de los empleadores. En su generalidad, algunas prescripciones de derecho civil —o de *common law*— llevan ya la semilla de esta idea (en

¹ Que es lo que sucedía en la mayoría de los Estados africanos que antiguamente eran administrados por Francia.

Gran Bretaña, Países Bajos y Suiza); pero el tema requiere una reglamentación especial que se refiera a los dispositivos de protección, a la educación de los trabajadores y al establecimiento de comités de seguridad, etc... Al intentar resumir tales prescripciones en este trabajo se correría el riesgo de ser tedioso y a la vez no cubrirlas totalmente. El origen de estas disposiciones presenta en cambio mayor interés: origen algunas veces profesional y, en todos los casos, estatal.¹ En Polonia, las empresas y las organizaciones de trabajadores incluyen a menudo cláusulas relativas a la prevención dentro de las convenciones colectivas; en Alemania y en Francia, tanto los empleadores como los trabajadores están indirectamente asociados por medio de sus representantes dentro de los organismos de seguridad social para establecer reglas de prevención cuyo incumplimiento aparte de suscitar el riesgo, puede sancionarse ya sea con una multa (Alemania) o con una cotización adicional que se asemeja a una fianza (Francia).

La idea de la prevención asomaba ya desde las primeras etapas del derecho del trabajo. No obstante, es característica de la política de seguridad social el haber establecido las modalidades técnicas de reparación de las lesiones profesionales como instrumento de prevención, tanto en lo que concierne a la tasa de las cotizaciones impuestas a los empleadores como a las obligaciones de indemnización restantes. Ambos procedimientos se emplean simultánea o alternativamente, conforme a una combinación para la cual el relator polonés nos propone una clave: el empleador estaría exonerado o no de su responsabilidad de indemnizar a la víctima, según varíen o no las tasas de cotización.²

A. EXONERACION DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR

De acuerdo con el concepto original, lo contrario de indemnización por daños causados a las víctimas es la exoneración al empleador de su responsabilidad civil, salvo ciertas excepciones, y el pago de contribuciones proporcionales al riesgo, hasta donde exista el seguro (Alemania, Argentina, Bélgica, Brasil, Chile, Francia, Italia, Países Bajos, Perú, Canadá, Suiza).

a) CONTRIBUCIONES PROPORCIONALES AL RIESGO

Cuando el empleador es personalmente responsable por la indemnización y no está asegurado, no existe problema (Argentina, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, Japón, Perú). La amenaza de tener que pagar las indemnizaciones puede empujarlo a tomar medidas de precaución. Los relatores nacionales, salvo el de Bélgica, no hacen alusión al monto de las primas en caso de que el seguro sea facultativo. Sin embargo, es sabido que las compañías aseguradoras particulares calculan la prima en proporción al riesgo.

¹ Es conveniente recordar que ciertas convenciones internacionales de trabajo se refieren a la prevención.

² Suecia es el único caso en que no se podría aplicar esta explicación, ya que las tasas de cotización varían sin necesidad de que haya exoneración de responsabilidad del empleador. El informe —escrito por un empleador— no explica la razón de este doble cargo que pesa sobre las empresas.

Todos los países arriba mencionados donde existe un sistema de seguro social, aplican una "tarifa colectiva" calculada en función de la frecuencia y gravedad de los riesgos de una rama determinada de la industria, ramas que parecen ser particularmente numerosas en Suiza y en los Países Bajos, lo que contribuye a individualizar todavía más las obligaciones del empleador; los empleadores que adoptan medidas de prevención especiales, algunas veces pueden gozar de exoneraciones de cotización, en cambio si contravienen las medidas obligatorias se les pueden imponer cotizaciones adicionales (Alemania, Francia). En el Japón (en algunos casos) y en Francia, se aplica una tarifa individual a las empresas con más de 300 asalariados; en Francia las empresas que tienen de 20 a 299 asalariados gozan de un régimen mixto.

b) RESPONSABILIDAD EXCEPCIONAL DEL EMPLEADOR EN CASO DE CULPA CALIFICADA

En ciertos países, la exoneración de la responsabilidad civil del empleador no se refiere a los daños o perjuicios que no son indemnizables, de acuerdo con la legislación sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, a saber: daños en los bienes del trabajador como ropas, herramienta o vehículo (Alemania, Argentina y Bélgica) y en Suiza aun al daño moral. A decir verdad, no se trata aquí de una excepción.

En cambio, en caso de culpa calificada, la víctima adquiere el derecho de demandar al empleador. Según el primer sistema aplicado, en Bélgica en caso de culpa intencional por parte del empleador ("es decir cuando el jefe de la empresa ha suscitado la contingencia que ha ocasionado las lesiones"); y en Argentina aun en caso de dolo o culpa grave la víctima tiene opción al derecho de indemnización por daños causados o bien a ejercer acción civil. Si se decide por el ejercicio del derecho común, corre el riesgo de perder "la presa por el engaño". Según el segundo sistema aplicado, el trabajador puede juntar las prestaciones de seguridad social y las indemnizaciones por derecho común, una vez deducidas las primeras. Este sistema se aplica en los casos de culpa intencional en Alemania, Francia y Suiza y en Alemania ("grob Fahrlässigkeit"),¹ Brasil y Suiza aun en caso de dolo o culpa grave; en Italia y en los Países Bajos se aplica también en los casos de sentencia por crimen o delito del empleador.

Los organismos de seguridad social pueden entonces hacer apelación contra el empleador por las prestaciones que hayan pagado (por lo menos en Alemania, Francia, Italia y Suiza). De hecho, en Suiza dicha apelación opera solamente en caso de culpabilidad excepcionalmente grave del empleador. Los organismos de seguridad social no pueden ser subrogados, ni en Alemania ni en Francia, en los actos que obedecen a la responsabilidad civil del empleador, sino que ejercen acción propia, lo cual tiene como consecuencia que en Francia no puedan poner en juego, a diferencia del perjudicado o víctima, la responsabilidad del empleador por los actos de sus comisionados; y en Alemania, que puedan reclamar al empleador no

¹ En Alemania, este sistema se aplica también en el caso de que el empleador contravenga las reglas de tránsito.

sólo el monto de las prestaciones que han pagado sino también los diferentes gastos administrativos en que hayan incurrido.

Por último, en Francia, en caso de culpa inexcusable (es decir, de culpabilidad excepcionalmente grave, según la jurisprudencia), y en Perú, en caso de lesión ocasionada por la carencia de algún aparato o indumentaria de protección, la víctima tiene derecho a una prestación más elevada, que el organismo de seguridad social recupera (por lo menos en Francia) por medio de una cotización adicional que paga el empleador.

B. PERSISTENCIA DE CIERTA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

En Checoslovaquia, la Gran Bretaña, Hungría y Polonia, la reparación de las lesiones profesionales se ha integrado a tal punto al conjunto de seguros sociales que su financiamiento ya no presenta particularidad alguna: en la Gran Bretaña, cotización doble de patrono y asalariado, igual que para otras contingencias; y en los otros tres países, solamente cotización patronal para toda clase de contingencias. Así, pues, no se plantea ya la cuestión de una modificación de la tasa de cotización en función de la gravedad de los riesgos. Fue necesario substituir este procedimiento para poder mantener alerta la vigilancia del empleador, de donde la ausencia de exoneración de responsabilidad. Esta solución resalta mucho más de que antes de la Segunda Guerra Mundial los sistemas que se aplicaban en estos cuatro países eran del tipo de los que se han descrito en los párrafos anteriores.

En la actualidad, el sistema de acumulación de reparaciones se aplica por regla general bajo la forma de deducciones de la cuantía de las prestaciones de seguridad social. Sin embargo, en la Gran Bretaña sólo se descuenta de la indemnización por derecho común la mitad de las prestaciones de seguridad social, pero acumuladas durante cinco años, y aparentemente no puede haber apelación por parte de las instituciones de seguridad social contra el empleador.

Los sistemas aplicados en Checoslovaquia, Hungría y Polonia que, a pesar de las divergencias de principio, se asemejan bastante en el fondo, requieren un análisis más amplio.

En Polonia la responsabilidad de la empresa es una responsabilidad civil, mientras que los autores de los informes de Checoslovaquia y Hungría insisten en que se trata de una responsabilidad especial del derecho de trabajo. Lo importante es notar que en los tres países se trata de hacer reparación íntegra del daño, descontando las prestaciones de seguridad social. No obstante, Checoslovaquia fija un máximo a la empresa para la reparación de la incapacidad permanente. En el caso de violación de las reglas de seguridad, la responsabilidad de la empresa queda comprometida. En Polonia se considera esto como culpa calificada; en cambio en Hungría, se considera como un caso de responsabilidad sin culpabilidad, lo que permite suponer que el elemento de intención puede no existir. La jurisprudencia civil polonesa ha extendido esta responsabilidad de la empresa a los casos de culpabilidad aun cuando no haya violación del reglamento; dicha solución se prevé expresamente en la legislación de Hungría.

En Polonia la empresa queda exonerada sólo en caso de culpabilidad exclusiva de la víctima; tanto en Hungría como en Checoslovaquia la culpabilidad parcial de la víctima puede dar lugar a la reducción de la indemnización.

En los tres países, la seguridad social puede hacer apelación contra la empresa. Como dicha apelación en Polonia se hace ante una jurisdicción de otro orden, en el curso de una instancia en la que no participa la víctima, la acción de ésta y la de la caja son distintas; cabe hacer notar que la jurisprudencia administrativa no ha extendido la responsabilidad del empleador, como lo ha hecho la jurisprudencia civil, a los casos de pura y simple culpa. En Checoslovaquia y en Hungría ambas acciones parecen ser también distintas.

Estas soluciones confirman además la individualidad de las empresas (curioso es notar que todos los relatores han evitado utilizar la palabra empleador) en los países socialistas.

Para completar, debe agregarse que algunas convenciones colectivas (Suecia y Polonia) imponen al empleador la obligación de pagar un suplemento de indemnización, independientemente de toda idea de culpabilidad, y de asegurarse en este propósito. Existe controversia en Polonia para determinar si esta obligación se confunde o no con la obligación en caso de culpabilidad, no pudiendo la víctima recibir indemnizaciones superiores al perjuicio.

CONCLUSION

Al terminar este estudio, surge un paralelo entre la comparación de las diferentes legislaciones en el espacio y su evolución en el tiempo. De hecho, algunos sistemas nacionales, que cuando se establecieron parecían precursores o que aprovechaban la experiencia de países más avanzados, por ahora parecen encajar dentro de la evolución general. No obstante, sería muy aventurado concluir que todas las legislaciones estén destinadas a seguir idéntica evolución, puesto que el concepto de seguridad social no es uno, y varía según la opinión política y el grado de desarrollo económico y social alcanzado por cada país.