

El sistema de Riesgos de Trabajo y su relación con el Derecho Penal

Marcos A. Recupero¹

SUMARIO: I.- Introducción. El panorama actual en el derecho argentino; II.- Legislación comparada; III.- La solución genérica adoptada en la Argentina; IV.- La desatención a esta temática en la Argentina; V.- Conclusión; VI.- Bibliografía.

RESUMEN: El presente trabajo tiene por objetivo efectuar un examen entre la vinculación que puede existir entre el sistema de riesgos de trabajo (accidentes y enfermedades profesionales) y el derecho penal. Ello en razón de la ausencia de regulación específica sobre esta temática en el derecho penal. A tales fines, se realizará una visión panorámica de esta temática dentro del ámbito del derecho penal argentino, una aproximación al derecho comparado y la solución genérica asumida para resolver esta cuestión.

PALABRAS CLAVE: Riesgos de trabajo. función preventiva. seguridad laboral. tipificación.

¹ Abogado (Universidad de Mendoza). Especialista en Derecho Laboral (Universidad Blas Pascal). Diplomado en Derecho Procesal Civil. Maestrando en Derecho Laboral (Universidad Blas Pascal). Relator en Cámara Provincial de Apelaciones de Neuquén en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y de Familia, con competencia en la II, II, IV y V Circunscripción Judicial (Cámara Civil del Interior) - Provincia de Neuquén.

I.- Introducción. El panorama actual en el derecho argentino

El presente trabajo tiene por objeto marcar la relación que existe entre el sistema tarifado de riesgos de trabajo, fundamentalmente dentro de su objetivo primordial de prevención, y el aporte que le brinda o pueda brindarle el derecho penal a esa área específico del derecho laboral. Para esto, a los fines de analizar la intervencionalidad que puede existir entre ambas áreas del derecho, resulta importante, como primer paso, marcar algunas características propias del sistema de riesgos de trabajo que rige en nuestro país.

Previo a señalar la normativa interna y más relevante en lo que respecta al sistema de riesgos de trabajo, debe mencionarse que el derecho de los trabajadores a desempeñarse en un ambiente digno y equitativo de labores se encuentra reconocido no solo constitucionalmente (preámbulo, art. 14 bis, art 41), sino que además tiene consagración en diferentes tratados internacionales, ya sea de manera directa o indirecta (derecho a la vida y la salud). En tal sentido, puede destacarse, solo a modo de ejemplo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 7 y 12), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, arts. 4 y 5), Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 inc. f), Convención sobre los Derechos del Niño (art. 32). A esto también deben agregarse Convenios Internacionales específicos en la materia, tales como los Convenios N° 81, 129, 155, 187 de la Organización Internacional del Trabajo, entre varios otros.

Mencionada sucintamente esta regulación suprallegal respecto de esta temática, se debe recordar que la Ley 24.557 del año 1996 creó un sistema tarifado de reparación por infortunios laborales. En esta regulación específica, se tuvo en cuenta a los dos sujetos principales de las relaciones laborales, trabajador y empleador, y agregó un tercero, esto es las aseguradoras de riesgos de trabajo. De tal forma, básicamente con este sistema se buscó desligar a los empleadores de cualquier responsabilidad posterior para los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Es que, en el caso del acontecimiento de alguna de estas contingencias, la reparación dineraria y en especie recae en estas aseguradoras de riesgos de trabajo, quien cobran una prima mensual dentro de este sistema, la cual juega un papel de financiamiento de estos entes privados, pero además les otorga un margen de ganancias.

De esta manera, de alguna manera se desligó la responsabilidad específica de los empleadores en lo que hace a la adopción de medidas de seguridad en concreto,

o por lo menos implicó cierto descuido para esa parte de la relación. Esto fundamentalmente porque la indemnización en concreto que podría corresponderle abonar al trabajador, se trasladó a ese nuevo sujeto del sistema de riesgos de trabajo, es decir las aseguradoras.

Es decir que, desde un punto de vista enteramente económico, podría entenderse que, al desligarse de cualquier consecuencia patrimonial que el accidente laboral pudiera acarrearle, los empleadores se despreocuparon en alguno punto de adoptar medidas tendientes a prevenir infortunios dentro de su ámbito laboral. Esto se desprendería en principio de un análisis específico de quien debería hacerse cargo de los posibles accidentes (es decir las ART), limitándose el accionar de los empresarios a un pago mensual de una prima a cambio de la contratación de un seguro de riesgos de trabajo.

Esta situación, creada a partir de la sanción de la Ley 24.557 es advertida por Ricardo Cornaglia, quien refiere que este sistema vigente en el país

promovió las condiciones objetivas para el aumento real de la accidentabilidad y la violación sistemática de las normas de seguridad e higiene. Para los trabajadores víctimas, ese sistema legal vigente impone un seguro que libera de responsabilidad a los dañantes. Para los dañantes, implica un derecho a dañar irresponsablemente. Para las Aseguradora de Riesgos del Trabajo la legitimación de la intermediación parasitaria de fondos sociales a gestionar, a partir de empresas guiadas por la regla de la maximización de los beneficios. Lo que determina que esas sociedades inspiradas fundamentalmente en su propio lucro, tendrán que cumplir con prestaciones que, en la medida en que se retaceen, aumentarán su capacidad de ganancia.²

De este fragmento transcrito, se destaca el apartado relacionado con el hecho de que el sistema de infortunios laborales implica para los que ocasionen el daño, la posibilidad de “dañar irresponsablemente”. Por ello, en este aspecto, se puede afirmar que, dentro del ámbito específico del sistema de riesgos de trabajo vigente en la Argentina, se podría advertir una especie de vacío en lo que hace a la respuesta estatal en relación a quienes tienen el dominio de la situación que se presenta como potencialmente dañina, es decir los empleadores. Esto en virtud de que no puede entenderse que la respuesta estatal se limite únicamente al dictado de

² Cornaglia (2016)

una ley específica que establezca un simple sistema de reparación dineraria a cargo de las aseguradoras de riesgos de trabajo.

Ahora bien, además de este sistema específico de riesgos de trabajo regulado por intermedio de la Ley N° 24.557, también puede señalarse como complemento de este ámbito relacionado con los infortunios laborales, el art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo. Esa norma impone la obligación/deber del empleador respecto de la necesidad de garantizar condiciones dignas de labor. También puede señalarse dentro del derecho interno, como una ley de especial relevancia en esta materia, la Ley N° 19.587, de Seguridad e Higiene.

Sin embargo, todo este rápido examen de la normativa específica en la materia (con la mención de las principales leyes y artículos que se refieren al ámbito de la seguridad laboral), permite advertir que cada una de esas prescripciones legales se relacionan específica y concretamente con la disciplina propia del derecho laboral.

Por ello, a la hora de trasladar esta regulación concreta de normas de seguridad laboral al ámbito del derecho criminal se advierte que no existe una vinculación notoria entre ambas áreas del derecho. Esto fundamentalmente porque, como bien es sabido, en materia penal, resulta necesaria una tipicidad específica a la hora de juzgar una conducta como penalmente reprochable. Por consiguiente, tanto la ley de riesgos de trabajo como el art. 75 de la LCT o la Ley 19.587 por sí solos no pueden tener ninguna importancia en el ámbito específico del derecho criminal (más allá de alguna regulación penal concreta en el art. 32 de la Ley de Riesgos de Trabajo). Sí puede esa normativa resultar necesaria a la hora de examinar algún tipo de responsabilidad penal (dentro de los delitos que se encuentran regulados), pero mucho no aportan a la hora de buscar algún tipo de prevención de riesgos laborales desde el ámbito del derecho criminal.

Por lo que, si bien esa regulación específica del ámbito del derecho del trabajo puede significar una herramienta útil a la hora de fortalecer un sistema preventivo en materia de riesgos de trabajo, cierto es que no tiene ningún tipo de entidad en esta área represiva del derecho.

Todo este panorama, desarrollado en términos muy amplios, justificaría, en principio, la necesidad de legislar en materia penal respecto de esta temática en particular. Máxime si se tiene en cuenta que no pueden dejarse librados estos casos concretos (que cuentan con una expresa protección constitucional) únicamente a un simple sistema de reparación del daño. Esto se impone incluso con mayor peso,

si se tiene en consideración que la incapacidad del trabajador producida como consecuencia del infortunio laboral en muchos casos se constituye como permanente para esa persona.

Todo esto determina la necesidad de seguir reforzando el sistema preventivo en materia de riesgos de trabajo, y en esta línea se advierte, de una simple aproximación a este sistema, que se encuentra ausente la pata represiva del estado. Esto con el objeto, por lo menos, de que se logre algún tipo de prevención negativa en este ámbito. Es decir que, de alguna manera, por esta posible respuesta desde el derecho criminal, se “asuste” y se motive a no actuar de determinada forma a los miembros de la sociedad en este sentido (teoría de la prevención general negativa). En rigor de verdad, más que la necesidad de lograr que los empleadores se abstengan de llevar a cabo ciertas conductas, en el presente análisis, la motivación se vincularía con la necesidad de que el empleador actúe en forma pro activa. Es decir que la tipificación específica en este ámbito debería tender a que se adopten las medidas de seguridad e higiene necesarias dentro del ámbito laboral que se analice.

1.1 El Derecho Penal del Trabajo

En relación a esta temática puede señalarse, como primera aproximación a esta relación entre el derecho criminal y la protección laboral que “puede definirse el derecho penal del trabajo como el conjunto de preceptos penales creados para garantizar la efectividad de las normas declarativas y ordenadoras destinadas a tutelar a los trabajadores”.³

Por ello, se ha justificado la existencia de un derecho penal del trabajo, desde una óptica que valoriza la protección de este sujeto de especial tutela constitucional que se ve inmerso dentro de un ambiente netamente controlado por aquella persona en favor de la cual presta sus tareas, esto es el empleador. Es así que se ha señalado que

se emplea al derecho penal como el instrumento legal más idóneo para disminuir los riesgos y sancionar a aquellos que los crean o no los incluyen dentro de sus previsiones en el ámbito laboral o se aprovechan de los efectos que dichas dificultades generan en las sociedades. Se construye así un derecho penal del trabajo que también exhibe el nivel de protección jurídica que ha adquirido el trabajador por vía de la universalización del discurso de los derechos

³ Arroyo Zapatero (1988, p. 10)

*humanos, todo lo cual permite no solo explicar y justificar el nacimiento de este derecho sino también aclarar algunos preconceptos acerca del mismo.*⁴

Por ello, en el análisis de la normativa penal relacionada con el ámbito laboral, se podrán observar los mismos sujetos vinculados a ese ámbito específico del derecho. Es decir, que se verán involucrados los empleadores y trabajadores. Pero también podrán relacionarse con esta disciplina en concreto sujetos tales como las aseguradoras de riesgos de trabajo (sujeto de suma importancia en el ámbito específico de riesgos laborales), o terceros que puedan influir de alguna manera en ese vínculo de dependencia (contratistas y subcontratistas, sindicatos de trabajadores, o asociaciones de empleadores, por ejemplo).

De tal manera, se ha destacado que, en vistas de los diferentes actores involucrados en ámbito específico del desarrollo de las personas,

*en el marco funcional del derecho penal y en particular el vinculado al derecho del trabajo, es necesario encontrar un equilibrio que sólo puede hallarse en el marco de una negociación social que incluya a todos los sectores alcanzados por la norma. El fin no es atemperar las consecuencias del incumplimiento, sino lograr un sistema eficiente y equilibrado con los procesos de producción.*⁵

Ahora bien, como bien se advierte desde la doctrina, en materia de responsabilidad penal puede llegar a presentarse un problema en relación a los empleadores que se constituyan en el carácter de personas jurídicas. En esta línea se ha remarcado que respecto de este rol del empleador que

*no hay duda de que, en tanto el que desempeñe ese papel sea una persona física, puede ser declarado penalmente responsable. No sucede lo mismo si se trata de una persona moral (una empresa, una sociedad comercial), supuesto en el cual sólo podría aplicarse el correctivo penal a sus representantes, directivos o al socio que esté al frente del emprendimiento.*⁶

Por todo esto resultará de suma importancia tener en cuenta los actores involucrados dentro de este ámbito específico del derecho criminal, y las características que cada uno de ellos puede presentar en cada caso en concreto (como lo es el caso de las personas jurídicas). Esto no solo a los fines de fijar responsabilidades penales en concreto, sino también a la hora de deslindar las

⁴ Monzón (2010)

⁵ Romualdi (2012)

⁶ Navarro (2013, p. 121)

mismas en el caso de que se produzca un daño. Esto a los fines de no hacer recaer la posibilidad de adoptar medidas de prevención únicamente a los empleadores, ya que los restantes sujetos intervinientes en este ámbito también tendrán su grado de obligación preventiva, que en algunos casos puede incluso llegar a evitar la responsabilidad final de los mismos empleadores.

1.2 La función del Derecho penal y su aporte en este ámbito laboral

Como es sabido el derecho penal se consolida desde una faceta netamente represiva que se vincula con una actuación generalmente posterior al hecho que causa el daño. Por ello, en materia de prevención, este ámbito del derecho se constituye como insuficiente en lo que respecta a la posibilidad de evitar la producción de daños en el ámbito del derecho laboral.

En tal sentido se ha destacado que

El derecho penal es un derecho represivo, sancionador de conductas tipificadas en el Derecho Penal y por tanto que exigen para su intervención precisamente que el hecho descrito en la norma, o sea el delito, se haya consumado o por lo menos tentado, al punto que los actos preparatorios del delito son impunes y por tanto no deben abrir un proceso penal.⁷

A lo que se puede agregar que

el derecho penal, junto al resto del ordenamiento jurídico, cumple “una función reparadora del equilibrio de un sistema social”, puesto que importa el regreso o la reafirmación -si se quiere— de los “módulos aceptados de conducta [...] que cumplen con las expectativas sociales institucionalizadas”. Por lo tanto, lo que el derecho penal procura es “mantener un determinado equilibrio del sistema social amenazando y castigando”; la amenaza motiva a evitar la conducta desviada; cuando esa amenaza fracasa, aparece el castigo.⁸

Es decir que, a partir de estas apreciaciones, se puede observar que la pena en sí misma como castigo de la conducta debida aparece una vez afectado el bien jurídico protegido. Por lo que, más allá de teorías concretas respecto de la funcionalidad de la pena, cierto es que, al momento de entrar en juego esta área específica del derecho, en el caso concreto la seguridad e integridad física del trabajador ya se verá afectada.

⁷ Carbone (2016, p. 124)

⁸ Creus y Basílico (2020, p. 2)

Sin embargo, también es cierto que también se sostiene que la sola tipificación de la conducta reprobada se constituye como una forma concreta de disuadir ese tipo de conductas en la sociedad. En esta línea se refiere que

La teoría de la prevención general negativa se apoya en la idea de la disuasión: la pena anunciada en los códigos penales y luego aplicada al autor del delito asusta a los miembros de la sociedad y los motiva a abstenerse de cometer delitos. Es lo que se denomina coacción psicológica. Este efecto se asigna tanto a la sanción de la ley penal por parte del parlamento (que de por sí atemoriza a los ciudadanos con la amenaza de un mal) como a la aplicación concreta de la pena a quien cometió un delito, ya que con ello se asusta a los demás para compelerlos a que se abstengan de hacer lo mismo.⁹

Por todo esto si bien es cierto que la actuación represiva del derecho penal se configura una vez ejecutada la conducta típica cierto es que la sola tipificación de ese accionar puede contribuir en algún punto a disuadir a la persona de cometer el acto ilícito. Incluso en los denominados delitos de peligro, que es el tipo generalmente utilizado en materia de seguridad e higiene, se sanciona la conducta de las personas por la sola circunstancia de que la misma ocasiona un potencial daño al bien jurídico protegido. En este caso se sancionaría el accionar del empleador en razón de que su conducta (o en mejores términos su omisión) pone en peligro la salud y la vida de sus trabajadores. Estas circunstancias serán analizadas en los párrafos siguientes.

1.3 Función Preventiva del Código Civil y Comercial y el Derecho Penal

En este punto, luego de hacer algunas consideraciones genéricas respecto de la relación entre el derecho penal y el derecho laboral, se puede advertir algún tipo de contacto e interrelación entre la función del derecho penal y la faz preventiva de la responsabilidad civil. En esta línea cabe recordar que este concepto de función preventiva de la responsabilidad civil fue incorporado al Código Civil y Comercial de la Nación a partir del artículo 1708.

A partir de las precisiones vertidas en la normativa civil se puede llegar a relacionar la posible criminalización de la conducta del empleador, si se tiene en cuenta que el Código Civil y Comercial prescribe que “Toda persona tiene el deber, en cuanto de ella dependa, de: b) adoptar, de buena fe y conforme a las

⁹ Silvestroni (2018, pp. 62–63)

circunstancias, las medidas razonables para evitar que se produzca un daño, o disminuir su magnitud” (art. 1710).

En este aspecto estas precisiones podrían servir para que, en el caso de las relaciones laborales, podría empezar a idearse un tipo penal específico que refuerce esta teoría de la prevención regulada en la normativa civilista. Máxime si se tiene en cuenta que, dentro del sistema de riesgos de trabajo, se le da especial relevancia a la necesidad de prevenir infortunios laborales. Por ello, con el objeto de reforzar esta faceta de la prevención que viene impuesta desde el área específica en la materia, resultaría acertado lograr determinar qué aporte podría acercar el derecho criminal.

Ahora bien, si bien resulta acertado sostener que toda la regulación mencionada (art. 1710 y normativa de riesgos de trabajo) se vincula más con cuestiones vinculadas a otras áreas del derecho ajeno al derecho penal, cierto es que esas normas no implican más que una especie de reglamentación del principio general del art. 19 de la Constitución Nacional vinculado con la prohibición de dañar a terceros (“alterum non laedere”). Por ello, la relación entre la prevención del daño y las normas penales no puede ser obviada sin más solo por el hecho de que esa función preventiva se encuentra incorporada en una norma civil o laboral. Si se quiere incluso, para evitar discusiones vinculadas con la especificidad de la materia, esta función preventiva impregna todos los ámbitos del derecho argentino desde su consagración constitucional en el art. 19 de la Carta Magna y de acuerdo a su consagración internacional en diferentes tratados de derechos humanos.

Es decir que el deber de prevenir de toda persona debe ser también garantizado a través de regulaciones específicas del Estado respecto de esta materia. Y justamente el derecho penal no puede desentenderse de esa tarea estatal de buscar las herramientas específicas para intentar “ayudar” de alguna manera en esta búsqueda de la prevención del daño en materia de riesgos de trabajo.

En este sentido se destaca que

la idea es que el Estado adopte medidas positivas de protección, sobre todo cuando se encuentra amenazado el derecho a la vida. Una de estas medidas es, por ejemplo, la dictación de disposiciones efectivas en materia penal con el fin de disuadir la comisión de acciones ilícitas.¹⁰

¹⁰ Silva Abbott (2016)

A partir de esta primera aproximación, y en relación concreta con la temática de seguridad laboral que se examina, no pueden existir dudas de que la tarea de los empleadores resulta ser netamente preventiva, por lo menos desde un aspecto ideal. Justamente y tal como ya se ha señalado, el reconocimiento de un tipo penal específico en esta materia en alguna medida ayudará a prevenir. Esto bajo el entendimiento de que los empleadores, o las personas encargadas de cumplir con las condiciones dignas de labor, se verán de alguna manera coaccionados a adoptar medidas concretas que protejan a los trabajadores, bajo la amenaza de que en caso de que no lo hicieran podrán sufrir alguna sanción.

En esta línea de pensamiento se viene sosteniendo que

la sociedad del riesgo o de la inseguridad conduce inexorablemente al Estado vigilante o Estado de la prevención, donde su intervención en la vida de las empresas se caracteriza por la progresiva generalización del “modelo de la inspección”, que pasa a acompañar al “modelo del derecho sancionador”. Entonces, resulta fácilmente explicable que dicho modelo de inspección iniciado prioritariamente en el ámbito tributario y aduanero se haya difundido con cierta rapidez en áreas como el de las condiciones de trabajo y de seguridad social, la seguridad industrial, el medio ambiente y los riesgos laborales.¹¹

Por ello, si bien resulta acertado sostener que el hecho de que la adopción de medidas concretas por parte del empleador en ningún caso significará el logro de poder nulificar completamente cualquier tipo de peligro en los ámbitos laborales, cierto es que igualmente esa decisión legislativa resultaría importante. En tal sentido, posiblemente una tipificación penal específica ayudaría a contribuir en el objetivo de reducir el riesgo laboral.

Ahora bien, sin necesidad de entrar en disquisiciones interpretativas y filosóficas en relación a esta temática, cierto es que, desde un punto eminentemente pragmático, la punición del estado siempre llega en forma posterior al hecho que configura el daño en la persona del trabajador. Esto en relación a aquellos casos en los que se analiza concretamente un daño padecido por alguna persona dentro de un ambiente laboral. Incluso, aunque se adopte la postura según la cual la pena en sí misma lleva implícita una función disuasiva respecto del accionar de las personas, cierto es que, acontecido el hecho concreto, se puede observar con claridad que, por lo menos para ese caso, esa disuasión no funcionó.

¹¹ Anllo (2019, p. 103)

Estas apreciaciones son efectuadas con el objeto de delimitar de qué manera o en qué sentido la aplicación de las normas penales podría ayudar a consolidar el aspecto preventivo del sistema de riesgos de trabajo. Esto bajo el entendimiento de que, en consideración del especial sujeto constitucional tutelado (es decir el trabajador), deben buscarse herramientas en todas las áreas del derecho para lograr este fin. Es decir, resulta de suma importancia utilizar todas las herramientas jurídicas que se encuentren al alcance del Estado para satisfacer uno de los fines consagrados en la normativa específica en esta materia (arts. 1 y 4 de la Ley de Riesgos de Trabajo).

A partir de estas apreciaciones se puede observar que, en esta materia específica del derecho laboral (riesgos de trabajo),

el Derecho penal cumple una función subsidiaria, ya que la tutela inmediata en materia de seguridad en el trabajo la ejerce el Derecho laboral y administrativo. Es decir, la herramienta penal, en tanto ultima ratio, debe dirigirse a un momento posterior al incumplimiento del orden laboral y administrativo, por medio de un fortalecimiento de los objetivos de seguridad de esta normativa extra-penal y cuando, además de esa infracción, se configure un peligro grave y no ante cualquier peligro o una mera infracción administrativa. La evaluación del “plus” del peligro grave, corresponde, en este contexto, al juzgador.¹²

De tal manera, resulta importante examinar las variables que puede aportar el derecho penal. Así poder determinar, en su caso, una tipificación específica que permita apreciar algún tipo de reacción punitiva por parte del Estado en relación a los empleadores o aseguradoras de riesgos de trabajo (quizás en cabeza de sus directores), para responder en aquellos casos en que se ocasionó un daño evitable a un trabajador.

1.4 Tipificación de conductas relacionadas con este ámbito

En forma amplia, se puede señalar que en la Argentina existen diferentes regulaciones penales que se relacionan de una manera u otra con el derecho del trabajo. En tal sentido se pueden destacar:

- 1) Art. 41 de la Ley 23.661, que se vincula con la omisión de depositar los importes destinados al Fondo Solidario de Redistribución.

¹² Gallo (2017)

- 2) Art. 119 del Código Penal, respecto de la conducta de abuso sexual en ámbitos laborales
- 3) Art. 174 del Código Penal respecto de la destrucción o daños en establecimiento
- 4) Art. 156 del Código Penal respecto de la divulgación de secretos
- 5) Art. 158 del Código Penal relacionado con los delitos contra la libertad de trabajo y el derecho de asociación.

Ahora bien, en lo que hace específicamente a la normativa propia de riesgos de trabajo y el derecho penal, si se examina el articulado de la norma específica en esta materia relacionada con infortunios laborales, se observa que existe un precepto normativo que tipifica conductas relacionadas con este ámbito específico de riesgos del trabajo. Es así que el artículo 32 de la Ley 24.557 determina, en relación al derecho penal, como conductas típicas las siguientes:

“2. El incumplimiento de los empleadores autoasegurados, de las ART y de las compañías de seguros de retiro, de las prestaciones establecidas en el artículo 20, apartado 1 inciso a) (Asistencia médica y farmacéutica), será reprimido con la pena prevista en el artículo 106 del Código Penal

3. Si el incumplimiento consistiera en la omisión de abonar las cuotas o de declarar su pago, el empleador será sancionado con prisión, de seis meses a cuatro años.

4. El incumplimiento del empleador autoasegurado, de las ART y de las compañías de seguros de retiro de las prestaciones dinerarias a su cargo, o de los aportes a fondos creados por esta ley será sancionado con prisión de dos a seis años.”

De esta manera, se observa que la norma en particular se preocupa por garantizar en debida forma el cumplimiento de las prestaciones en especie y dinerarias que se encuentran en cabeza de las aseguradoras de riesgos de trabajo o de los empleadores autoasegurados. Es decir que intenta asegurar la respuesta posterior al hecho ocasionador del daño. La regulación específica, de alguna manera, tiene como objeto que se cumpla con el mandato constitucional de la reparación plena respecto del sujeto víctima de un infortunio laboral.

Sin embargo, más allá de que resulta acertada esta regulación, debe remarcarse que resulta contradictorio (en algún aspecto por lo menos) que la misma ley que en su art. 1.1 determina como un objetivo primordial del sistema de riesgos de trabajo la necesidad de “reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo”, y luego no haya regulado algún tipo de conducta criminal en ese sentido. Sí lo hizo respecto de otro de los objetivos fijados en ese

mismo art. 1, el cual fija como pauta del sistema la necesidad de garantizar la reparación de los daños y la rehabilitación del dependiente.

Esas últimas cuestiones mencionadas las tuvo en especial consideración en el mencionado art. 32 de esta ley de riesgos de trabajo, ya que concretamente tipificó estos incumplimientos en el pago de las prestaciones dinerarias o en especie. Sin embargo, de una simple lectura integral de esta norma específica en la materia, se puede apreciar que el legislador no utilizó la misma lógica. Es decir que no se reguló algún tipo penal tendiente a garantizar, de alguna forma por lo menos, la prevención en el ámbito laboral. En esta línea hubiera sido interesante para este sistema algún tipo delictual similar a aquellos incluidos en la legislación italiana o española.

Por todo esto, más allá de esta tipificación incluida dentro de la ley de riesgos de trabajo que se relaciona con la actuación posterior de empleadores y aseguradoras (prestaciones dinerarias, en especie y aportes), se puede advertir que ni en el código penal argentino (ni en sus leyes complementarias) existe norma alguna que tipifique alguna conducta del empleador que pudiera ocasionar un daño en la persona del trabajador. Sí pueden existir normas genéricas que de una manera u otra termine condenando ese accionar, pero, en vistas de la especificidad propia de esta área concreta del derecho (riesgos de trabajo), resultaría conveniente contar con algún tipo penal que delimite en debida forma el bien jurídico protegido y la conducta delictiva.

II.- Legislación Comparada

Tal como ya se ha hecho referencia en los párrafos anteriores, en la Argentina no existe una regulación penal específica tendiente a tipificar las conductas u omisiones que provoquen un daño o peligro en las relaciones laborales. Es decir que no existe norma específica alguna que determine que la omisión en la adopción de medidas de seguridad e higiene, o que la circunstancia de generar condiciones que aumenten la peligrosidad laboral, signifique la posibilidad de recibir algún tipo de pena.

Ante esta omisión legislativa en materia penal y por consiguiente en vistas de la necesidad de contar con una regulación específica destinada de alguna manera a prevenir los infortunios de trabajo, corresponde analizar algunos casos provenientes del derecho comparado, respecto de esta materia. En tal sentido y a modo de ejemplo, corresponde realizar un análisis comparativo con otras legislaciones del mundo en las cuales sí existen tipos penales concretos que regulan

la respuesta punitiva del estado ante conductas relacionadas con la seguridad laboral. De esta manera, existen países como Italia o España en donde se encuentran vigentes normas concretas que regulan este aspecto. De tal manera, el art. 437 del Código Penal italiano prescribe que

"Quien omite colocar instalaciones, destinadas a prevenir desastres o accidentes de trabajo, está penado con una reclusión de seis meses a cinco años. Si el hecho se deriva en desastre o un accidente, la pena es la reclusión de uno a diez años".

Por su parte, cabe destacar también como ejemplo de regulación específica en la materia la tipificación respecto de este delito realizada en España. En ese país, el art. 316 del Código Penal determina que

"Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses".

Asimismo, en el art. 317 de ese cuerpo legal español, se determina que los responsables en el caso de la comisión de esos delitos tipificados serán "los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello".

Por su parte, en el ámbito de Latinoamérica, se puede poner como ejemplo el art. 168-A. del Código Penal de Perú, el cual prescribe que

"El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de

libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.

Se excluye la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador.”

Asimismo, se puede destacar que en el año 2014, en Uruguay se dictó la “Ley de responsabilidad penal empresaria por incumplimiento de las normas de higiene y seguridad” (N° 19.196). En ese cuerpo normativo se tipificó en el art. 1°:

“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, salud o la integridad física del trabajador, serán castigados con tres a veinticuatro meses de prisión”.

Finalmente, también puede citarse el caso de Paraguay, país que regula este tipo de delito:

Art. 205. Exposición de personas a lugares de trabajo peligrosos:

1°. El titular de un establecimiento o empresa y su responsable de la prevención de accidentes de trabajo que:

- 1. Causara o no evitara que los lugares o medios de trabajo incumplan las disposiciones legales sobre la seguridad y la prevención de accidentes en lugares de trabajo; o*
- 2. Claramente incumpliera las exigencias del cuidado técnico, y con ello peligrara la vida o la integridad física de otros, será castigado con pena privativa de libertad de hasta cinco años o con multa.*

2°. Los responsables, conforme al inciso 1°, que omitieran informar en forma idónea a los empleados sobre los peligros para la vida o la integridad física vinculados con los trabajos y sobre las medidas para la prevención, serán castigados con pena privativa de libertad de hasta tres años o con multa.

3°. El que realizara el hecho mediante una conducta culposa será castigado, en los casos del inciso 1°, con pena privativa de libertad de hasta tres años o con multa y, en los casos del inciso 2°, con multa”.

2.1. Características comunes de la Legislación Comparada en estos delitos de Seguridad Laboral

En este punto, luego de haber citado las regulaciones específicas respecto de esta materia en el derecho comparado, corresponde destacar los elementos más importantes y en común que surgirían de esas legislaciones. Esto con el objeto de fijar lineamientos generales que podrían contribuir a una posible tipificación de un delito relacionado con la seguridad de los trabajadores en la Argentina.

2.1.1. Bien Jurídico Protegido

La primera cuestión a señalar en relación a la posible tipificación de un delito de estas características, se relaciona con el bien jurídico que se intentaría proteger con su regulación. Esto bajo el entendimiento de que el derecho penal eleva ciertos derechos a la idea de bienes jurídicos protegidos, y por ende la afectación de los mismos justifican la imposición de una pena por parte del Estado para quienes los afecten de alguna manera.

Esta cuestión en el tipo de delito bajo examen no presentaría demasiados inconvenientes, ya que conforme todo el desarrollo efectuado hasta este punto surge a simple vista que ese bien jurídico se vincula con la salud y la vida de los trabajadores. Sin lugar a duda, en lo que respecta a cada individuo en particular el bien jurídico protegido se vinculará con su salud y su vida.

Sin embargo, también puede indicarse que, por lo menos desde un punto de vista más genérico, el bien jurídico penalmente protegido resultaría ser la seguridad en el trabajo, como se sostiene por ejemplo en Perú.¹³

2.1.2. Sujeto Pasivo o Sujeto Protegido

En íntima relación con el bien jurídico protegido, se puede concluir que en definitiva la protección de este tipo de delitos se vincula con los trabajadores. Esto en tanto dichas personas son las que se incorporan en el sistema productivo de los empleadores, realizando tareas en favor de aquellos. En esa relación asimétrica, ese dependiente dependerá casi exclusivamente de las decisiones que en materia de seguridad adopte su superior. Por lo que la manera en que se presenta esta persona dentro del ambiente laboral, permite apreciar que el mismo se encuentra supeditado a decisiones empresariales que escapan de su voluntad.

¹³ Rodríguez Salinas (2021)

Si bien es cierto que ciertos aspectos de la seguridad laboral dependerán de los cuidados que cada trabajador adopte, cierto es que también esa conducta diligente de los trabajadores se vinculará con la capacitación específica que le brinde su empleador en forma constante. No obstante, siempre la conducta de esa persona será analizada a la hora de determinar la responsabilidad penal de su empleador, pero ello no impide afirmar en términos generales que la protección de este sujeto pasivo (los trabajadores) se vincula con esta relación desigual que mantiene con su dador de tareas.

Por otra parte, también cabe agregar que esta protección penal no se limita únicamente a los trabajadores, ya que la adopción de medidas de seguridad concretas siempre será asumida por los empleadores respecto de un ambiente laboral que dominan, y cuya seguridad depende de sus decisiones. Por esto, se sostiene, en países que tienen regulado este tipo penal (como Perú), que esta protección legal abarca a otras personas que resultan ser ajenas a una típica relación laboral. Así se refiere que no solo debe comprenderse a los trabajadores que encuadran del concepto del derecho laboral, sino a todas aquellas personas que de una manera u otra prestan servicios en favor del empleador. Es decir que comprendería el concepto de trabajador de la Ley de Contrato de Trabajo (arts. 21 y 22), pero excedería esa figura, ya que se encontraría protegidas relaciones tales como una locación de servicios.

En esta línea se indica que

debe incluirse dentro del colectivo de trabajadores no solo a aquellos con un vínculo laboral formal, sino también a todos aquellos que, sin estar dentro de la calificación de trabajador del derecho laboral, realizan una actividad por cuenta ajena: trabajadores informales y autónomos o con vínculo civil.¹⁴

2.1.3. Delito de Peligro

De esta manera, se observa que este tipo de normas del derecho comparado regulan un delito de peligro, ya que la sola omisión en la adopción de las medidas necesarias para evitar desastres en un ámbito laboral específico significa la responsabilidad penal de la persona que estaba en la posición jurídica para hacerlo (como por ejemplo el directivo de la empresa). A lo que se agrega, en alguna de esas legislaciones, una agravante en caso de que efectivamente se ocasione ese desastre o “accidente”. Es decir que estas disposiciones normativas, en general, no

¹⁴ Rodríguez Salinas (2021)

requieren efectivamente el acaecimiento del infortunio, sino que por el contrario apuntan a la prevención del daño, y no a la respuesta por cualquier tipo de infortunio laboral.

Existe una diferencia en el caso peruano respecto de los otros tipos penales, ya que en ese país la sola inobservancia del empleador de adoptar las condiciones adecuadas de seguridad e higiene no resulta suficiente como para que se configure la conducta reprobada penalmente. Esa infracción resulta necesaria, pero previamente debe haber sido advertida por la autoridad administrativa (policía del trabajo), y ese órgano de contralor estatal debe haber intimado previamente al obligado a adoptar esas condiciones laborales adecuadas. Recién luego de esa intimación administrativa, y para el caso de que no se cumpla con esa intimación se configurará la conducta típica.

Más allá de esa diferencia entre la mayoría de las legislaciones citadas y el caso peruano, en ese país también se configura esa regulación como un delito de peligro. Esto a que, más allá de esa intimación previa necesaria, el solo hecho de no acatar esa observancia administrativa, y que por ende continúe la deficiencia en materia de seguridad laboral, significará la configuración de la conducta tipificada.

En este punto podría discutirse si las características comunes de las distintas regulaciones mencionadas regulan un delito de peligro concreto o delito de peligro abstracto. En esta línea cabe recordar que

en los delitos de peligro concreto el tipo no requiere que la acción haya lesionado, sino solo que haya creado una situación de peligro para el objeto de protección de la norma, que lo haya puesto en peligro, pero no en cualquier peligro sino en uno concreto, es decir, uno cercano a una lesión efectiva (...) significa que en los delitos de peligro concreto se debe demostrar en el caso particular que el objeto de tutela corrió realmente el peligro mencionado en el tipo.¹⁵

Mientras que, por otra parte,

en los delitos de peligro abstracto el legislador prohíbe ciertas formas de comportamiento que, según enseña la experiencia, son en general peligrosas para el objeto que la norma protege (...) La peligrosidad de la conducta no es aquí un elemento del tipo, sino solo la razón por la cual se prohíbe el comportamiento. Por ello, a diferencia de lo que ocurre con el peligro concreto, la tipicidad en estos delitos

¹⁵ Córdoba (2021, pp. 37–38)

no requiere la comprobación de que en el caso ha habido realmente un peligro para el objeto protegido.¹⁶

De tal manera, en caso de seguirse la regulación de cada uno de estos países (por lo menos a grandes rasgos), nos encontraríamos ante un delito de peligro concreto, ya que la mayoría de las legislaciones determinan como requisito específico del tipo penal que la ausencia en la adopción de las medidas de seguridad e higiene hayan puesto en peligro la salud y/o vida de los trabajadores. Es decir que la conducta penalmente reprobada no se limitará al mero incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene, sino que deberá examinarse en el caso concreto si esa omisión significó realmente una peligrosidad para los trabajadores que se desempeñaban en ese ámbito laboral.

Igualmente, existen autores que sostienen que esta distinción entre delito de peligro abstracto o concreto pierde importancia, ya que en definitiva lo importante será, en este caso, determinar si la omisión concreta de los empleadores implicó un grado de peligrosidad lo suficientemente grave como para ser penado. En esa línea, se afirma que

La distinción tajante entre peligros concretos y abstractos no es del todo adecuada. Los problemas reales que se presentan en torno a la determinación del peligro se relacionan con su intensidad y ésta generalmente es mensurable en más o en menos(...) Más que categorías rígidas de peligro hay grados de peligro y el desafío del derecho penal es establecer cuándo, en el caso concreto, se produce una clase de ataque que pueda ser calificada como “afectación del bien jurídico”.¹⁷

De tal forma, todo quedará circunscripto a un análisis relacionado con la circunstancia de si la conducta omitida, esto es la adopción concreta de alguna medida de seguridad específica, afectó de algún modo el bien jurídico protegido, que en este caso podría delimitarse en la salud de los trabajadores dentro del ambiente específico de trabajo. Esto bajo el entendimiento de que ese lugar de labores de las potenciales víctimas de este tipo penal resulta ser un ambiente bajo el dominio del empleador.

En concordancia con esta última apreciación es que se puede destacar que el trabajador no se encuentra con las mismas posibilidades de protegerse que cualquier otro ciudadano en algún ámbito social diferente al laboral, ya que

¹⁶ Córdoba (2021, pp. 38–39)

¹⁷ Silvestroni (2018, pp. 302–303)

desempeña su trabajo dentro de un ámbito eminentemente dominado por el accionar de su empleador. En este sentido se destaca que

el trabajador posee menor capacidad de autoprotección que la comunidad. La comunidad no depende, por regla general, de una empresa en particular y por ello tiene la posibilidad de organizar por sí misma su protección frente a ella. Por el contrario, en épocas de crisis, el trabajador depende de la continuación de la empresa y por ello se encuentra, desde un punto de vista victimológico, en una situación de especial necesidad de protección.¹⁸

2.1.4. Delito de Omisión

En esta línea, y a esta altura de las teorizaciones respecto de una normativización específica en la materia, siguiendo la idea de una regulación similar a las mencionadas en otros países, se advierte que el tipo penal examinado se trataría de la configuración de un delito por omisión. Esto en vistas de que el potencial responsable infringiría la norma en caso de que no llevara a cabo la conducta deseada por el ordenamiento jurídico.

Es así como, en términos generales, en cada uno de los tipos penales mencionados, la omisión delictiva se configuraría en razón de que el empleador (o aquella persona que debiera encargarse de esta temática) no adoptara las medidas de seguridad e higiene necesarias de acuerdo a la reglamentación específica en la materia. Es decir que ese incumplimiento de las reglamentaciones legales será en principio la primera cuestión a examinar en el caso concreto, aspecto sobre el cual influirá indefectiblemente la regulación extra-penal. Esto en el sentido de que necesariamente deberá acudirse a reglamentaciones específicas en materia de seguridad e higiene a la hora de determinar si en el caso concreto se configuró o no esa omisión. Este punto será examinado un poco más en profundidad más adelante, ya que en definitiva se termina constituyendo como un aspecto común en las diferentes legislaciones.

Ahora bien, más allá de esta necesidad de acudir a reglamentaciones específicas en lo que respecta a la conducta exacta que deba asumir el sujeto activo, se puede apreciar que existe en este tipo de delitos la necesidad de reconocer una posición de garante, y por ende que en este tipo de delitos nos encontramos ante un tipo de comisión por omisión impropia. Esto bajo el entendimiento de que el empleador o quien se encuentre obligado legalmente se encuentra en una posición

¹⁸ Gallo (2018)

de garante, en el sentido que estas personas serán quienes se encuentren relacionadas con el bien jurídico protegido. Es decir que solo dichas personas, por disposiciones legales justamente y en virtud del ámbito específico en que se desarrolla ese vínculo laboral, son las que se relacionan en forma directa con esa seguridad laboral, y quienes tienen a su alcance la posibilidad de adoptar las medidas necesarias a tales fines.

Justamente, en el caso de estos tipos vinculados a la seguridad laboral, se puede entender que la omisión del empleador que terminará configurándose como un delito (es decir la ausencia de adopción de medidas específicas de seguridad), se relaciona con esa posición de garante. Y dicha condición surgiría de la circunstancia de que debe hacerse cargo de los potenciales daños que su organización empresarial o sistema productivo implica para quienes prestan tareas a su favor (trabajadores).

En esta línea se sostiene que

únicamente a quien reúne los requisitos especiales es posible formularle la imputación objetiva. Lo convierte en sujeto activo del delito de omisión impropia el hecho de que él tiene la responsabilidad, jurídicamente impuesta, de hacer lo posible para evitar la consecuencia.¹⁹

2.1.5. Tipo penal en blanco: Necesidad de acudir a reglamentaciones específicas

Si se toma como modelo la regulación penal realizada en diferentes países (de acuerdo a los ejemplos mencionados), se puede advertir que un tipo penal de ese estilo debe indefectiblemente ser complementado con normativa quizás ajena al ámbito del derecho penal, pero que permita configurar en cada caso concreto ese tipo. De tal forma, no podría regularse de una forma completa este delito penal por omisión sin contar con las prescripciones legales específicas que determinen el accionar correcto por parte del empleador.

De tal forma, en cada caso bajo examen, es decir con el objeto de diseñar una norma similar a las que existen en legislaciones comparadas, deberá precisarse que

el núcleo del tipo objetivo en los delitos de omisión es la exteriorización de una conducta que sea distinta a la que se espera que el sujeto realice en la situación típica que plantea la norma. Pero para que se le impute la omisión, el

¹⁹ Terragni (1997)

*sujeto debe tener la efectiva posibilidad de realizar la conducta que se le impone, cuando el autor no puede realizar la acción ordenada, la conducta diferente de la ordenada es atípica. Es atípica porque no se le puede exigir al ciudadano que realice lo imposible o se ponga en peligro él mismo para cumplir con el mandato penal.*²⁰

Esta aclaración resulta importante a la hora de examinar el posible tipo penal a regular, ya que nuevamente deberá precisarse cuál será la conducta necesaria a adoptar a en el caso concreto. Por ello, es que en este tipo de delitos siempre se necesitarán las regulaciones propias de la materia de riesgos de trabajo. En este aspecto es donde se verá en forma patente la interrelación entre la normativa específica de la materia de riesgos de trabajo y el derecho penal. Sin una adecuada regulación en materia de seguridad e higiene (tanto laboral como administrativa) no se podrá conformar un tipo penal adecuado para dar respuesta a la necesidad de una regulación penal que ayude a la prevención.

Esto fundamentalmente se impone en vistas de que, en materia de riesgos de trabajo, (casi) siempre nos encontramos ante situaciones laborales en las cuales el estado permite cierto grado de peligrosidad. Esa situación se genera en razón de que se establecen medidas concretas de prevención que el empleador debe adoptar a los fines de evitar el acaecimiento de infortunios laborales.

Es decir que se parte de un “riesgo socializado” pero que en virtud de cada regulación específica que tenga en cuenta la materia en la cual se desempeña cada trabajador, es decir de conformidad a cada actividad, se regulan las condiciones de seguridad necesarias a respetar y adoptar. Esas especificaciones son las que deberán observarse a los fines de determinar si estos delitos de peligro se configuran en el caso concreto. Esto en forma independiente de la producción efectiva del daño.

En esta línea de pensamiento se ha señalado que

*el delito propuesto desvalora la conducta de infracción de la norma extrapenal, que introduce un riesgo no permitido, generando un peligro grave para la vida y salud del trabajador. Ello tiene como consecuencia, la anticipación de las fronteras de la protección penal y la transición, en definitiva, del modelo de delito de lesión al modelo de delito de peligro y el uso de leyes penales en blanco.*²¹

²⁰ Negri (2020)

²¹ Gallo (2018)

Esto determina, y la legislación comparada lo confirma, que indefectiblemente la idea de una ley penal en blanco se impone en esta materia, ya que resultaría imposible para el legislador poder advertir en cada actividad específica las conductas punibles. Máxime si se tiene presente que, más allá de las divisiones teóricas de las diferentes ramas del derecho, cierto es que el derecho es uno solo. Por lo que podría afirmarse que no existe una violación al principio de legalidad en materia penal si, a los fines de completar concretamente la conducta punible, se debe recurrir a una normativa específica relacionada con la actividad en que se desarrollaba el dependiente.

En esta línea de pensamiento se ha desestimado cualquier reparo de inconstitucionalidad de estas leyes penales en blanco (por una supuesta violación al principio de legalidad), bajo el argumento que

si la ley permite conocer el núcleo de la prohibición, la remisión a aspectos complementarios no afecta el principio de legalidad, puesto que permite, si bien no en detalle, conocer a grandes rasgos la prohibición, de modo que la ley puede cumplir la función de prevención general, tratando de asegurar su cumplimiento para toda la comunidad.²²

Justamente, el delito bajo consideración, de acuerdo con la regulación del derecho comparado, permite afirmar que nadie mejor que el empleador (o la aseguradora de riesgos de trabajo si se acepta su responsabilidad penal) para conocer en el ámbito específico en el que se desempeña el deber que debe asumir en relación a las medidas de seguridad a adoptar.

En definitiva, siempre el bien jurídico tutelado será la salud y seguridad de los trabajadores, dentro de un ámbito de actuación del empleador, donde es esa persona en concreto quien tiene el dominio y posibilidad de adoptar las medidas de seguridad laboral que permitirían evitar eventuales infortunios relacionados con las labores allí desplegadas.

Por consiguiente, en vistas de que nos encontraríamos ante una ley penal en blanco, dentro de nuestro país, adquirirá especial relevancia la Ley de Seguridad e Higiene (N° 19.587). De esa norma surgen los preceptos básicos vinculados con la adopción de medidas por parte del empleador que garanticen de la mejor manera posible la seguridad en el desarrollo de las actividades productivas. Pero esta tipificación abierta en modo alguno se limitará a esa norma, ya que en materia de

²² González (2018, p. 34)

prevención de daños laborales debe hacerse un análisis conjunto de cada precepto normativo que entra en juego de acuerdo a la actividad que se analice.

Por esto se sostiene en los países en que se ha regulado este tipo de delitos que

Dada la configuración del tipo penal, el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo supone necesariamente la vulneración de alguna de estas normas. En otras palabras, no hay delito sin infracción extrapenal, pues, en términos de imputación objetiva, quien desarrolla una actividad empresarial observando las disposiciones en materia de prevención de riesgos laborales no crea un riesgo prohibido.²³

Sin lugar a dudas, en el caso de nuestro país, la Ley 19.587, junto con la Ley de Riesgos de Trabajo y el art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo serían las normas generales a examinar siempre en primer término. Pero el análisis a los fines de determinar la configuración de la conducta punible deberá en muchos casos complementarse con normas específicas de la actividad.

A modo de ejemplo, podría indicarse que, en el ámbito de las actividades petroleras, este examen debería efectuarse a partir del Convenio Colectivo 644/12 que regula la industria de petróleo y gas privado en las provincias de Río Negro y Neuquén. En ese cuerpo normativo existen regulaciones genéricas en materia de seguridad e higiene (por ej. arts. 10 y 13), pero además contiene una norma concreta que podría ser de gran utilidad en caso de que nuestro país contará con este tipo de norma penal en blanco, esto es el art. 14. Ese precepto específico de ese Convenio Colectivo concretamente prescribe que “Las empresas que trabajan con material radioactivo, deberán obligatoriamente equipar a todo el personal operativo con el dispositivo de detección y medición de la radiación radioactiva (dosímetro)”. Hecha esa precisión a continuación detalla en forma específica las características propias de este tipo de medidas de prevención.

Este ejemplo en particular se señala a los fines de destacar que en Argentina ya existen las normas complementarias a los fines de poder regular un delito concreto que penalice las conductas de los empleadores que impliquen un riesgo para la salud de los trabajadores. Solo faltaría ese tipo penal marco (o norma penal en blanco) que permita otorgar mayor obligatoriedad al cumplimiento de las

²³ Sosa (2018)

normas laborales de seguridad e higiene incluidas en nuestro ordenamiento jurídico.

Se cumpliría uno de los requisitos sostenidos por la doctrina en este aspecto que serían las normas complementarias necesarias para el complemento de este tipo penal.

De este modo, el tipo penal de peligro debe remitir a la normativa administrativo y laboral de seguridad (por cuanto parte de su infracción) para la configuración de la conducta. Puede verse el recurso a esta técnica legislativa correctamente en el ya mencionado art. 316, CP español.²⁴

En conclusión, se puede afirmar que, conforme los distintos modelos adoptados en países europeos y latinoamericanos, nos encontraríamos ante un tipo penal en blanco. Ello en razón de que el juez en el caso concreto debiera complementar esa medida específica de seguridad laboral que hubiera correspondido que adopte aquel que tuviera esta obligación a su cargo. Es decir que en primer lugar correspondería establecerse, de acuerdo a las circunstancias del caso analizado que se relacionarán indefectiblemente con la tarea desarrollada, cuáles eran las medidas concretas a adoptar por el empleador, y en su caso si esa omisión (absoluta o relativa) configuró ese peligro en concreto para el bien jurídico protegido, esto es la salud de los trabajadores.

2.1.6. Sujetos Activos

Delimitados a grandes rasgos los aspectos de este tipo de delitos a regular, corresponde hacer alguna referencia a quienes serían los posibles autores de este delito. Esto bajo el entendimiento de que existe una dificultad concreta en el ámbito del derecho laboral respecto de los empleadores, tal como ya se señalara al inicio de este trabajo. Es que, si se tiene en cuenta que en el ámbito de las relaciones laborales muchas veces existirá un vínculo entre el trabajador y una persona jurídica, se ingresará en el problema desarrollado en la ciencia del derecho penal relacionado con la posibilidad (o no) de determinar algún tipo de responsabilidad penal en estos entes ideales.

Ahora bien, con relación a esta temática, si se analiza la legislación comparada previamente citada, se puede apreciar que se responsabiliza a personas físicas en concreto. En este sentido, en las distintas normas penales transcriptas (Perú,

²⁴ Gallo (2017)

España, Uruguay) se hace referencia al empleador o a quien estuviera legalmente obligado a hacer respetar las normas de higiene y seguridad (con alguna variante cada una de las normas se encuentran determinadas de esta manera). Por ello, en cada caso a examinar debería analizarse la posible comisión del delito a respecto de quien se encontrará encargado de estas tareas dentro de la empresa, situación que dependerá de la organización interna de cada empresa.

En esa línea podría llegarse a la conclusión que el responsable penal sea el director de higiene y seguridad de la empresa, el encargado del área específica en que se violaron las normas de seguridad e higiene o el empleador mismo. Incluso en una conclusión abarcativa podrían ser todas esas personas al mismo tiempo por la misma deficiencia detectada.

Por su parte, en lo que respecta al concepto de “empleadores” (mención realizada en casi todas las normas de una manera genérica) en primer lugar podría estarse al concepto de empresario brindado por el art. 5 de la Ley de Contrato de Trabajo, el cual determina que es quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores. Esto obviamente para el caso de que en Argentina existiera algún tipo de regulación similar a las examinadas.

Es así que en relación a esta responsabilidad penal de los empleadores cabe destacar que la misma se basaría en el deber de garantía que esa persona asume en la relación laboral; deber de garantía que se vincula con la necesidad de adoptar las medidas necesarias para proteger la salud de sus trabajadores. Así se ha remarcado, respecto del empleador, que

existe un deber de organizar los ámbitos de competencia o de riesgo de manera tal que no se cree un riesgo penalmente prohibido para bienes jurídicos protegidos. Este deber viene siempre asumido por un garante en virtud de un comportamiento previo, libre y voluntario (...) Este deber es el que fundamenta toda imputación penal, puesto que la sociedad de riesgo impone la obligación de controlar las actividades que se realizan, aun cuando estas son objeto de cierta permisión —como sucede con las actividades laborales.²⁵

Sin embargo, esta primera aclaración no permite resolver del todo el problema que generaría este tipo de delito específico del ámbito de riesgos laborales. Por el contrario, mantendría vigente la discusión penal genérica respecto

²⁵ Rodríguez Salinas (2021)

de la posibilidad de responsabilizar penalmente a las personas jurídicas, ya que en muchos casos serán ellas, como ente ideal con la capacidad para adoptar decisiones societarias, quienes asumirán u omitirán las decisiones necesarias para implementar en el ambiente laboral las medidas de seguridad necesarias en cada establecimiento.

De tal manera, podría afirmarse que

el núcleo de la cuestión pasa por determinar si las personas jurídicas cometen hechos delictivos o si, por el contrario, responden por los hechos delictivos de sus integrantes. En otro términos, las propuestas de imputación de responsabilidad penal para las empresas varían entre el modelo de la responsabilidad por atribución, donde la atribución de responsabilidad a la persona de existencia ideal se origina por la transferencia a esta de la responsabilidad originada por el hecho cometido por alguna persona física con una importante función dentro de ella; o por el contrario, un modelo de responsabilidad por un hecho propio, donde se afirma la atribución de una responsabilidad propia a la persona jurídica como tal. Frente a esta opción de modelos de imputación de responsabilidad penal corporativa, el esquema de imputación por hecho propio parece ser el que mejor se adapta a un sistema penal liberal que evita la sanción penal por la comisión de hechos de terceros.²⁶

Más allá de estas aclaraciones genéricas, ya que el tema requeriría un análisis más exhaustivo, corresponde hacer una aclaración respecto de las normas vigentes en el país. Esto porque en la actualidad, el derecho penal argentino contiene una norma específica que regula la responsabilidad penal de las personas jurídicas (Ley N° 27.401). Esa norma en concreto establece penas para estos entes ideales, cuando se trate de la comisión de ciertos delitos contra la administración pública o respecto de hechos de corrupción. Es decir que en nuestro país existe una norma concreta que reconoce responsabilidad penal de las personas jurídicas, pero la ley tiene un alcance limitado a delitos concretos, que además se relacionan con materias concretas.

De tal manera, ante tal ley, en caso de regularse este delito de peligro vinculado con la seguridad e higiene se presentarían diferentes opciones:

- 1) Se podría adicionar este tipo penal dentro de los casos previstos en la Ley 27.401 de la Argentina, que regula esta temática (concretamente esta enumeración se encuentra incorporada en el art. 1 de esta ley). Sin

²⁶ Anllo (2019, p. 105)

embargo, el problema que presentaría esa decisión es que el tipo delictivo a incorporar no se asemejaría a los delitos incorporados en esta ley. Por lo que de alguna manera se violentaría la naturaleza y espíritu que tuvo esa ley al momento de fijar la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Por otra parte, si se dejara de lado esa objeción, podría afirmarse que la necesidad de agregar este tipo penal en la enumeración de ese art. 1 de la Ley 27.401 se justificaría en vistas del sujeto con especial tutela constitucional que se busca proteger, es decir el trabajador (conf. prescripciones del art. 14 bis de la Carta Magna).

- 2) En caso de que se decidiera no incorporar este tipo penal dentro de las previsiones de la Ley 27.401, podría adoptarse la solución previamente mencionada respecto de países tales como Perú, España y Uruguay. De tal forma, en caso de que el empleador sea una persona jurídica, la responsabilidad penal terminaría recayendo en el director de la empresa (a los fines de buscar una figura física que puede llenar el concepto legal de “empleador”), o quien estuviera legalmente obligado a hacer respetar las normas de higiene y seguridad dentro de esa empresa. O incluso ambas personas al mismo tiempo, ya que podría entenderse que ese tipo de personas físicas no se excluyen, y su responsabilidad conjunta involucraría a más personas obligadas a adoptar medidas de seguridad.
- 3) Finalmente, la tercera opción sería combinar ambas soluciones, esto es incorporar el tipo penal a la Ley 27.401, y además responsabilizar penalmente a las personas encargadas de adoptar las medidas de seguridad pertinentes dentro del establecimiento en que se desempeñen los trabajadores. Esta última solución posiblemente sería la mejor manera de reforzar la idea de prevención en materia de riesgos de trabajo, ya que las consecuencias del incumplimiento significarían una respuesta más presente del Estado: significaría consecuencias económicas para el ente ideal, y penas concretas a las personas cuya labor específica se relaciona con este ámbito de la seguridad e higiene laboral.

Ahora bien, la posible incorporación de este delito de peligro dentro de la ley de responsabilidad penal de las personas jurídicas se impondría con mayor peso si se tiene en cuenta que en muchas empresas aquellas personas legalmente obligadas a adoptar las medidas de seguridad e higiene se ven limitadas muchas veces por

decisiones empresariales asumidas por ese ente ideal. Básicamente se postergan o anulan las decisiones vinculadas con cuestiones de seguridad e higiene por razones muchas veces económicas.

Por ello, en vistas de las sanciones que prevé esta ley de responsabilidad de las personas jurídicas, podría lograrse mayor acatamiento a las normas de esta materia, y por ende se mejoraría el objetivo general al que debe tender el sistema de riesgos de trabajo. En tal sentido se puede destacar que, conforme lo normado en el art. 7 de esta ley 27.401, dentro de las penas se encuentra hasta la liquidación y disolución del ente ideal. Así, si bien no resultaría lógico pensar que esa pena se impondría en caso de que se configure una o dos veces este delito de peligro, ante la reiteración de conductas o un hecho con consecuencias fatales, podría analizarse la aplicación al caso concreto de esa pena. En esta línea, cabe destacar que el art. 8 hace hincapié en que esos aspectos (entre varios otros) deben evaluarse a la hora de graduar la pena (“la extensión del daño causado”, “el comportamiento posterior”, “la reincidencia”).

Por otra parte, más allá de la responsabilidad penal que les correspondería a los empleadores, corresponde examinar otra cuestión relacionada con los sujetos específicos que se reconocen en el ámbito de riesgos de trabajo, dentro de la Argentina. Justamente, en este aspecto, cabe recordar que, tal como se indicó al analizar la normativa específica de la Ley 24.557 (de Riesgos de Trabajo), además de los empleadores, en relación con la seguridad laboral, las aseguradoras de riesgos de trabajo también juegan un papel fundamental.

Esto llevaría a otra consideración relacionada con el interrogante de si existe la posibilidad de que esos entes asegurativos (ART), puedan convertirse en sujetos activos de algún tipo de omisión que ocasione un daño a los trabajadores. Es decir, si tomando como pauta o modelo los tipos penales del derecho comparado, y bajo el entendimiento de que las personas jurídicas tienen responsabilidad penal (conforme está reconocido en la Argentina), podría imputarse ese delito a estas aseguradoras de riesgos de trabajo.

Posiblemente la solución sea más difícil que en el caso de los empleadores, ya que la reglamentación a la que debería acudir el tipo penal en blanco se vincularía con las disposiciones contenidas fundamentalmente en la ley de riesgos de trabajo. En esta línea esa norma específica de la materia impone la obligación en estos entes de “adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo” (art. 4, ap. 1). Cabe resaltar que esta obligación en cabeza de las ART es puesta a un mismo nivel que aquella que recae sobre los empleadores, ya que ese

precepto legal engloba tanto a empleadores como a las aseguradoras de riesgos de trabajo.

A lo que se agrega que el art. 4 ap. 2 de esa misma ley, detalla cada una de las acciones que estos entes asegurativos deben llevar a cabo para intentar prevenir el acaecimiento de los infortunios de trabajo. En tal sentido, si se tiene en cuenta la regulación comparada, esta ley 24.557 determinaría en forma clara que este sujeto específico del sistema de riesgos de trabajo se constituye como una persona “legalmente obligada” (en los términos del tipo penal español previamente transcripto).

De esta manera, siempre bajo una idea de supuesto tipo penal que se incorpore a la Argentina, podría pensarse que como mínimo debería examinarse si la omisión de la conducta debida por la aseguradora de riesgos de trabajo no implica algún tipo de responsabilidad penal a la hora de examinar cada caso. Esto bajo la premisa de que nos encontraríamos ante una persona jurídica (por lo general se constituyen como Sociedades Anónimas).

Finalmente, corresponde aclarar que más allá de la responsabilidad penal específica de las personas jurídicas, la ley de riesgos de trabajo concretamente contiene una especificación relacionada con esta temática. Aunque ese precepto legal relacionado con este tema, en rigor de verdad, termina siendo una manera de hacerle recaer esa responsabilidad en una persona física cuando el acto u omisión fue cometido por estos entes ideales.

Es así que el art. 32 de la Ley 24.557 en primer término tipifica algunas omisiones que generan responsabilidad penal. Dentro de ellas, tal como ya se señalará, se encuentran las obligaciones que surgen en cabeza de las ART o de los empleados autoasegurados una vez que acontece el evento dañoso, es decir en caso de incumplimiento de las prestaciones dinerarias o en especie, o de los aportes fijados en esta ley (art. 32, apartados 2, 3 y 4). Por ello, a partir de esos tipos penales, este mismo art. 32 hace referencia a los casos en que esas conductas típicas sean cometidas por personas jurídicas (que serán la mayoría de los casos en vistas del carácter ideal de las ART).

De tal manera, el art. 32 ap. 5, prescribe que “cuando se trate de personas jurídicas la pena de prisión se aplicará a los directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido en el hecho punible”. Así, la norma específica en esta materia (que debe recordarse que es una ley del año 1996) resuelve, de alguna manera quizás

insuficiente, la dificultad que podría presentarse en el caso de las personas jurídicas, sin que sea necesario, en su caso incorporar ese futuro delito por incumplimiento de los deberes de seguridad e higiene laboral en la normativa respecto de personas jurídicas.

En consecuencia, si se adoptara esta segunda opción, utilizando la solución que aporta la normativa de riesgos de trabajo, en el caso de la conducta típica de ese estilo de delitos por parte de personas jurídicas (ya sea empleadora o ART), podría aplicarse la pena a los “directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido en el hecho punible”.

III.- La solución genérica adoptada en la Argentina

Establecidas las pautas generales que podría presentar un tipo penal del estilo del derecho comparado, cabe hacer una mención a la solución penal que ha venido adoptándose en la Argentina cuando se analizan infortunios laborales. Esto en virtud de que, si bien es cierto que no existe una regulación específica en la materia, dentro del territorio argentino, existen normas que podrían ser consideradas como genéricas en lo que respecta al daño a la salud de los trabajadores. En tal sentido se han encuadrado diferentes casos de responsabilidad penal dentro de la órbita de los delitos de lesiones u homicidio, aplicando alguna agravante específica de acuerdo a las circunstancias de cada caso en concreto.

En esta línea se señala que

En Argentina, para que la responsabilidad penal surja de su ocultamiento, mientras el Código penal no contemple la regulación de delitos especiales, el principal cauce deberá darse a partir de la configuración de delitos de homicidio y lesiones, tipificados en los arts. 79, 89, 90 o 91 de ese cuerpo normativo, cuando el daño suceda en los bienes de la salud y vida.

Cuando en un infortunio laboral coincidan las circunstancias tipificadas penalmente para estos delitos, se dan formas de atribución de responsabilidad y sanción, en las que la condición de empleador como garante de la seguridad, pueden constituir en un factor agravante.²⁷

En esta misma línea, se indica que

²⁷ Cornaglia (2016)

Con el fin de evitar que invada una sensación de impunidad, deberían jugar aquí las distintas normas penales que punen de manera efectiva y concreta los delitos por imprudencia cometidos por quienes deben velar por la salud de sus dependientes. Así, el art. 84 del Código Penal prevé el caso de imprudencia con resultado de muerte; el art. 94 tipifica la imprudencia con resultado de lesiones en el cuerpo o en la salud de otra persona; los arts. 90 y 91 del mismo cuerpo normativo contienen agravantes para el delito imprudente de lesiones; etc. Se advierte de esta manera que la imprudencia, negligencia, impericia o inobservancia de los reglamentos o deberes que a su cargo, con resultado de muerte o lesiones en el cuerpo o en la salud de los trabajadores, trae consecuencias penales, con tipo penal específico.²⁸

3.1. Casuística

A modo de ejemplo de distintas decisiones jurisdiccionales relacionadas con esta temática en la Argentina puede mencionarse una resolución vinculada con un rechazo de pedido de sobreseimiento efectuado por personas que se encontraban juzgadas respecto de un infortunio laboral sufrido por operarios de una empresa constructora. Concretamente se analizó ese caso particular bajo las previsiones de los arts. 84 y 94 del Código Penal. En ese sentido, se resolvió que debía ratificarse el rechazo del sobreseimiento petitionado por los responsables técnicos de una obra,

en orden a la autoría de los delitos de homicidio culposo, lesiones culposas y lesiones culposas agravadas por la pluralidad de víctimas -arts. 84 y 94, CPen. (texto según Ley 27.347)- en perjuicio de operarios de la citada empresa, si no se mantuvieron las condiciones de seguridad adoptadas inicialmente, ante la necesidad de variar las operaciones previstas con un cambio sustancial de la modalidad de trabajo -en el caso, para remover vigas de hormigón balladas durante un zanjeo-, lo cual requería la presencia de personal calificado y un control por su parte del trabajo más riesgoso, pese a lo cual no impartieron las órdenes de prevención ni se encontraron presentes.²⁹

Por su parte, en otro caso vinculado con esta temática se realizó un encuadramiento similar al previamente mencionado. En ese caso incluso se le restó importancia al accionar del trabajador, haciendo especial hincapié en el accionar negligente del encargado de adoptar las medidas de seguridad necesarias. En esa línea se resolvió que procedía

²⁸ Lescano Cameriere y Tula

²⁹ "F. S. H.; M. A. P.; O. V. L. N.; R. M. A. s/ Homicidio culposo; Lesiones culposas y Lesiones agravado por pluralidad de víctimas", 06/09/2021

revocar el sobreseimiento por del delito de homicidio culposo ocurrido al caer un trabajador al vacío en la obra en construcción de la cual el imputado era supervisor, ya que resulta inaplicable el hecho del damnificado al que alude el art. 1719 del CCivCom. puesto que el suceso fue consecuencia de las gravísimas inobservancias atribuidas al encausado (art. 1726 y 1727, Código citado y 94, CPen.), incluso en sus causas más inmediatas pues, aun cuando pudiera atribuirse al occiso algún descuido, las lesiones fueron provocadas por su caída en un sitio que se hallaba en una situación manifiestamente violatoria de las normas de seguridad.

De tal manera, se concluyó que correspondía

procesar al imputado por el delito de homicidio culposo ya que las pruebas reunidas acreditan que, en su rol de empleador y supervisor de la obra, frente a una actividad de por sí riesgosa al tener que realizarse a un nivel de altura distinto respecto del suelo, en un lugar en el que existía una oquedad prevista para la colocación de una escalera, no arbitró los medios necesarios para neutralizar el peligro, y la violación al deber de cuidado determinante del resultado consistió en haber ordenado la víctima realizar tareas en un sector que carecía de un sistema de prevención de caídas -de personas, objetos y herramientas-, como barandas, cerramientos, redes salvavidas o alguna otra medida y lo dejó sin supervisión directa y sin verificar que hubiese arneses para todos los obreros o que la víctima estuviese utilizándolo adecuadamente.³⁰

Finalmente, también resulta interesante mencionar una decisión jurisdiccional en donde la conducta negligente examinada se vinculó con el incumplimiento de normas de higiene y seguridad específica. Es decir que, se utilizó la figura del homicidio culposo (art. 84 del Código Penal) en su carácter de tipo penal en blanco, por remisión a reglamentaciones específicas vinculas con la actividad que se encontraba realizando el dependiente.

En tal sentido se resolvió que

El art. 56 del decreto 911/96 -Reglamento de Higiene y Seguridad para la industria de la construcción- establece la obligatoriedad por parte del empleador de la provisión de elementos de seguridad personal acorde al riesgo, de allí que el empleador debió suministrar a la víctima fatal los implementos necesarios para realizar el trabajo, confirmándose en el caso el procesamiento del imputado por el delito de homicidio culposo, pues dicha omisión incrementó notablemente el riesgo de

³⁰ "R. P. H. s/ sobreseimiento homicidio culposo", 23/08/2021

producción del resultado lesivo que por su rol debió impedir mediante la provisión de los elementos exigidos por la normativa reglamentaria aludida.³¹

Sin embargo, la circunstancia de recurrir a esa normativa extra-penal, tal como lo hacen concretamente los delitos de peligro tipificados en la legislación comparada no resulta la única cuestión interesante tratada en esa decisión. También se destaca de esa resolución jurisdiccional la expresa mención a la posición de garante que asume la persona que se encuentra obligada respecto de esa obligación de seguridad en relación a los trabajadores, esto en forma coincidente con el derecho comparado. En esta línea se confirmó el procesamiento dictado respecto del imputado respecto del delito de homicidio culposo (art. 84 del Código Penal). Esto bajo el entendimiento de que

como encargado de los trabajos debía proveerle al damnificado el arnés respectivo y las sogas donde engancharlo, además de asegurarse de que los utilizara, no pudiendo ampararse en la falta de provisión de dichos elementos de seguridad en tanto asumió una especial posición de garante respecto de la víctima, pues quien toma la posición de garante o contratista debe velar para que quienes colaboran en la tarea cuenten con los requisitos y enseres de seguridad previstos en la reglamentación y para que además los utilicen durante y hasta la finalización de sus tareas en ese marco riesgoso

3.2. Problema de estas soluciones “genéricas”

Ahora bien, lo importante de estas decisiones jurisdiccionales mencionadas, es que las situaciones examinadas se vinculaban con el tipo penal vinculado con la negligencia o inobservancia de los reglamentos a cargo de una persona, que haya significado la muerte de otra persona (art. 84) o un daño en el cuerpo o la salud (art. 94). En estos casos, los tipos culposos se relacionaban con las lesiones o muertes de trabajadores que se encontraban prestando tareas.

En tal punto resulta importante destacar que resultaron ser hechos que habían tenido un resultado concreto (lesiones o muerte), circunstancia que en cierto aspecto demuestra que esta forma de encuadrar este tipo de conductas no resulta suficiente para prevenir (desde el ámbito penal) aquellas situaciones en donde el peligro se encuentra presente pero todavía ese daño no se ha producido.

³¹ "G. J. D. y otro s/ procesamiento y embargo", 4/03/2010

Esto demuestra la importancia de regular un tipo específico de peligro concreto, tal como se ha venido desarrollando hasta este punto. Si bien es cierto que la posibilidad de que los responsables de adoptar las medidas de seguridad sean juzgados en un sentido similar al caso mencionado, cierto es que este encuadramiento siempre será como consecuencia de un daño concreto.

Por el contrario, en caso de adoptarse una solución similar a la de legislación comparada implicaría adoptar un tipo que penalice la situación de peligro en sí misma, decisión que tendería a buscar un accionar del estado en forma previa al acaecimiento del daño (por lo menos en algunos casos). Esto siempre y cuando exista un accionar coordinado de cada estamento estatal. En este aspecto, sin lugar a dudas, sería necesario un poder de policía del trabajo que actúe de manera coordinada con este ámbito represivo estatal.

Por ello, puede afirmarse que no es que no exista una respuesta represiva penal por parte del estado en el caso de configurarse algún infortunio laboral que ocasionare lesiones o el fallecimiento de una persona. Sin embargo, continúa siendo una respuesta basada en estándares genéricos del daño, sin tener en consideración las características específicas de esta área concreta del derecho. Sigue siendo necesario un resultado dañoso, circunstancia que, al no ser similar a la regulación española o cualquiera de las restantes del derecho comparado, termina dejando de lado la idea de prevenir ese posible daño a la salud y vida de los trabajadores, y no solo responder ante en caso de que la lesión al bien jurídico protegido se configure.

Incluso esta aplicación de tipos penales no específicos a esta materia ha significado en el devenir del derecho penal una escasa respuesta estatal punitiva respecto de los daños padecidos por los dependientes. Es que básicamente los incumplimientos a las normas de seguridad e higiene, en tanto conducta aislada, no implican delito alguno, por lo que mal podría perseguirse al autor de este incumplimiento legal. Esto ha sido advertido al remarcar que

es destacable que conductas de los empleadores que en principio encuadran en delitos que siempre tuvieron un lugar en el Código Penal argentino, parecen ajenas e intocables por esa rama del Derecho. Hay una aplicación sólo retórica de las normas penales a uno de los contratantes en las relaciones de trabajo, precisamente el de mayor poder. Eso explica la escasa cantidad de

*lesiones y muertes de trabajadores tratadas en sede penal, aun cuando se acredite que son consecuencia de infracciones a las normas de prevención de riesgos laborales.*³²

Se deja de lado de esta manera la idea central en materia de riesgos de trabajo, esto es la prevención del acaecimiento de eventos dañosos. Así no se tienen cuenta no solo normas internas, como el art. 4 de la Ley de Riesgos de Trabajo, sino también el ya mencionado art. 14 bis de la Constitución Nacional. Incluso, al no buscarse desde el ámbito del derecho penal una tipificación específica en esta materia, no se tienen en cuenta diferentes convenios internacionales que prescriben la necesidad de todos los Estados de adoptar medidas tendientes a evitar estos infortunios del trabajo.

A modo de ejemplo, cabe recordar que el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo determina concretamente en cabeza del Estado la obligación de adoptar medidas que tiendan al control del cumplimiento de las medidas de seguridad, por un lado, pero a su vez fija que deben existir sanciones adecuadas en el caso de infracción de las leyes o reglamentos (art. 9). Cabe remarcar que este Convenio fue ratificado por la Argentina por intermedio de la Ley N° 26.693.

De tal manera, podría entenderse que este compromiso asumido por la Argentina no puede limitarse únicamente a la aplicación de sanciones de corte netamente administrativas (multas al empleador o a la empresa). Por el contrario, podría ampliarse la interpretación de esta norma internacional, y efectuar una regulación destinada a condenar penalmente a las personas individuales que efectivamente se encontraban encargadas de garantizar al trabajador, en los términos del art. 14 bis, condiciones dignas y equitativas de trabajo.

IV.- La desatención a esta temática en la Argentina

Del análisis efectuado hasta este punto se puede apreciar un cierto desinterés en el ámbito jurídico argentino respecto de la necesidad de una regulación específica en la materia. A lo largo de los años, se ha ido generando una cierta conformidad con la posibilidad de encuadrar casos específicos de daños laborales dentro de las previsiones genéricas de lesiones u homicidios en su caso. Sin embargo, no existe un reclamo generalizado tendiente a buscar que se establezca una tipificación similar a la mencionada respecto de países como España, Italia, o algunos latinoamericanos.

³² Gallo (2018)

En esta línea se destaca que

En particular, estos comportamientos no son concebidos aún como “delictivos” por la opinión pública, porque subyace la idea de la “inevitabilidad del riesgo”: sufrir un accidente de trabajo o contraer una enfermedad profesional se considera un suceso inherente a las relaciones de producción, que no es prevenido sino indemnizado. A esto se debe agregar que solo un porcentaje mínimo de las lesiones y muertes de trabajadores generadas por incumplimientos de las medidas de prevención, llegan a sede penal.³³

Más allá de estas apreciaciones, también debe destacarse que, en el anteproyecto de código penal del año 2012 sí se tuvo en cuenta (en alguna medida) este tipo delito que es reconocido en el derecho comparado. En tal sentido el art. 124 (inciso 3º) de ese proyecto prescribía que

Será penado con multa de QUINCE (15) a CIENTO OCHENTA (180) días, el que omitiere proveer a sus trabajadores de los medios necesarios para ejercer su actividad en las condiciones de seguridad y salud que impusieren las leyes o reglamentos.

Si bien se observa de esa norma que no existió una precisión demasiado exhaustiva, respeta en términos generales la tipificación análoga de los restantes países. Esto en el sentido de que también se ideó una norma penal en blanco, que necesariamente requeriría acudir a reglamentaciones específicas en la materia. Por lo que resultaba necesario, en forma previa a determinar la posible responsabilidad penal, fijar la infracción extrapenal. Esto en razón de que se hacía referencia a las condiciones de seguridad y salud que impusieren las leyes y reglamentos.

V.- Conclusión

Ante el desarrollo efectuado respecto de la regulación penal laboral en la Argentina, que no comprende este ámbito específico de riesgos de trabajo, se puede afirmar que, con la incorporación de un tipo penal en esta materia, se intentaría reforzar la idea de prevención en materia de infortunios laborales: no se debe pensar esta posible tipificación únicamente como una manera de actuar en forma posterior del actor (reprimiendo la conducta), sino que se intenta garantizar condiciones dignas y equitativas en el ambiente laboral, como para evitar cualquier

³³ Gallo (2017)

tipo de responsabilidad penal. Es decir que se busca incentivar a los empleadores y en algún punto a las aseguradoras de riesgos de trabajo.

Así, si se quisiera llevar esa regulación al ámbito del derecho argentino, se podría advertir a simple vista que una regulación de este tipo no haría más que reforzar no el art. 4 de la ley de riesgos de trabajo, sino el art. 14 bis de la Constitución Nacional (y los tratados internacionales ya mencionados que regulan esta temática, algunos de ellos con jerarquía constitucional). Esto en el sentido de que de que se afianzaría el precepto constitucional que determina que el trabajo “gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor”.

Por ello, una regulación específica en la materia contribuiría de gran manera a la hora de buscar reducir la potencialidad de siniestros laborales. Los resultados dependerán de la acción conjunta respecto de cada órgano del Estado. Resulta indudable que el delito quedará en una simple intención o recomendación genérica para los empleadores si no existe un poder de policía que verifique el efectivo cumplimiento de esas condiciones adecuadas de trabajo. En otras palabras, ¿de qué serviría la regulación penal específica que se vincule específicamente con esta materia laboral, si al mismo tiempo no actuara el poder administrativo en su carácter de contralor de las normas de higiene y seguridad? ¿De qué serviría una norma represiva si no se adoptara una postura activa de control por parte de la autoridad administrativa, en su carácter de policía del trabajo?

En este sentido se indica, con relación a la tipificación específica española respecto de esta temática, que

Los procedimientos penales por estas cuestiones se inician en numerosas ocasiones como consecuencia de un accidente, a menudo leve, que pone en conocimiento de la autoridad laboral la existencia de una presunta infracción de normas de prevención. El inspector de trabajo, a su vez, lo pone en conocimiento del Ministerio Fiscal, lo que da lugar a la iniciación de diligencias penales.³⁴

Con todo esto, se intenta señalar que resultaría importante y hasta necesaria una regulación penal específica en materia del derecho penal que coadyuve a los resortes específicos de la policía del trabajo para evitar daños. Pero la idea no sería trasladar esta responsabilidad a la actividad represora que puede representar esta

³⁴ Trenchs (2019)

área del derecho, ya que necesariamente resultará importante la acción conjunta de cada elemento del Estado que pueda comprometerse en la evitación del daño.

De esta manera se puede afirmar que

*En un ámbito como el laboral, donde el riesgo es estructural y donde el deber de cuidado está ya previsto en la norma de prevención administrativo/laboral, constituye un paso importante para prevenir el accidente laboral convertir en delito doloso el incumplimiento de esas normas de seguridad, cuando generen un peligro grave para vida y/o salud de los trabajadores.*³⁵

Por esto, muchas veces los empleadores (entre ellos obviamente personas jurídicas) se despreocupan de los temas atinentes a la seguridad laboral, bajo la consideración de que la reparación dineraria dependerá exclusivamente (en caso de que se reclame por el sistema tarifado) en esos entes asegurativos. Es decir, se preocupan más por abonar las primas de esos contratos de seguro, a los fines de garantizar una respuesta posterior al hecho, que en adoptar medidas de prevención en lo que respecta a la seguridad laboral de sus dependientes.

Posiblemente este panorama se modificaría en caso de que esas personas encargadas de adoptar medidas de seguridad e higiene en concreto adviertan que su omisión puede significar una futura responsabilidad penal. De tal manera, las consecuencias por cada infortunio laboral no se limitarán a las reparaciones otorgadas por las ART, sino que implicarán la necesidad de investigar si no resultaría también necesario aplicarles una pena a los encargados de adoptar las medidas de seguridad e higiene laboral. En definitiva, el derecho penal podría realizar un gran aporte a la prevención de accidentes laborales.

VI.- Bibliografía

- "F. S. H.; M. A. P.; O. V. L. N.; R. M. A. s/ Homicidio culposo; Lesiones culposas y Lesiones agravado por pluralidad de víctimas", Microjuris (Cámara de Apelación y Garantía en lo Penal de Bahía Blanca - Sala 1 2021, 6 de septiembre).
- "G. J. D. y otro s/ procesamiento y embargo", Microjuris (Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional - Sala VII 2010, 4 de marzo).

³⁵ Gallo (2019)

- "R. P. H. s/ sobreseimiento homicidio culposo", Microjuris (Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional - Sala IV 2021, 23 de agosto).
- Anllo, L. (2019). Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. (1ª Edición). Hammurabi.
- Arroyo Zapatero, L. (1988). Manual de Derecho Penal del Trabajo. Praxis.
- Carbone, C. A. (2016). Jurisdicción Preventiva en el Proceso Penal. En J. W. Peyrano y S. L. Esperanza (Eds.), La acción preventiva en el Código civil y comercial de la Nación (pp. 123–132). Rubinzal Culzoni Editores.
- Córdoba, F. J. (2021). Elementos de teoría del delito 1 (1º). Hammurabi.
- Cornaglia, R. J. (2016). El Derecho Penal Laboral en ciernes. <https://www.rjcornaglia.com.ar/225.-el-derecho-penal-laboral-en-ciernes.html>
- Creus, C. y Basílico, R. Á. (2020). Derecho penal. Parte general (6º). Astrea.
- Gallo, P. (2017). Necesidad de un "Tipo Penal de Riesgos Laborales" en el Código Penal argentino. <https://www.pensamientopenal.com.ar/doctrina/46259-necesidad-tipo-penal-riesgos-laborales-codigo-penal-argentino>
- Gallo, P. (2018). El Derecho Penal Laboral y la prevención de riesgos laborales. Revista "Derecho Laboral Actualidad", On Line.
- Gallo, P. (2019). La prevención penal de riesgos laborales en Chile: la necesidad de un delito de peligro. <https://www.scielo.cl/pdf/politcrim/v14n27/0718-3399-politcrim-14-27-277.pdf>
- González, R. L. (2018). Derecho penal. Parte general (1º). Astrea.
- Lescano Cameriere, J. R. y Tula, D. J. Derecho Penal del Trabajo: Lineamientos básicos para su comprensión. Colegio de Magistrados y Funcionarios de la Provincia de Buenos Aires. <https://www.yumpu.com/es/document/read/37830575/derecho-penal-del-trabajo-colegio-de-magistrados-y->
- Monzón, J. M. (2010). Mercado contra Trabajo: ¿Por qué se crea el Derecho Penal Laboral?

<http://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-4703-AR&links=null>

- Navarro, M. J. (2013). Policía del Trabajo y Administración Laboral. La Ley.
- Negri, C. (2020). El principio de legalidad en los delitos de omisión impropia. Distintas visiones en el mundo. <https://www.errei.us.com/actualidad/12/penal-y-procesal-penal/Nota/877/el-principio-de-legalidad-en-los-delitos-de-omision-impropia-distintas-visiones-en-el-mundo>
- Rodríguez Salinas, S. (2021). El empleador como garante de la seguridad del trabajo en el Código Penal peruano. Globalización, riesgo típico y COVID-19. Pontificia Universidad Católica del Perú. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-06652021000102110&script=sci_arttext#B33
- Romualdi, E. (2012). El derecho penal laboral como estímulo ético. <https://ar.ijeditores.com/pop.php?option=articulo&Hash=10d45f2a7ffb19bd918fae9ed42663e7>
- Silva Abbott, M. (2016). El "Deber de Prevenir" violaciones a los Derechos Humanos y algunas de sus posibles consecuencias. Revista de Derecho Universidad San Sebastián. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5837314.pdf>.
- Silvestroni, M. H. (2018). Teoría constitucional del delito (3ª Edición). Hammurabi.
- Sosa, E. O. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. Universidad de Piura. Derecho PUCP Revista de la Facultad de Derecho. <http://www.scielo.org.pe/pdf/derecho/n81/a07n81.pdf>
- Terragni, M. A. (1997). Omisión impropia y posición de garante. Centro de Publicaciones, Sec. Ext., Univ. Nac. Litoral. REVISTA Colección Jurídica, Fac. Ciencias Jur. y Soc. Univ. Nac. del Litoral. <http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf000106-terragni-omision-impropia-posicion-garant>
- Trenchs, A. (2019). Seguridad y salud en el trabajo: los delitos contra los derechos de los trabajadores. <http://www.erreabogados.com/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-los-delitos-contra-los-derechos-de-los-trabajadores/>