



# XVIII CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD

Paris, 5-8 de Septiembre de 2006

## TEMA 3 RIESGOS PROFESIONALES Y RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA INFORME DE URUGUAY

Ariel NICOLIELLO  
[ariel.nicoliello@aebu.org.uy](mailto:ariel.nicoliello@aebu.org.uy)

### I. Cuestiones generales.

1. La Ley 5.032, de 21 de julio de 1914, fue la primera disposición legislativa de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo. Estableció que los empresarios de la industria, la minería, la construcción, y cualquier otra actividad en que haya peligro para los operarios, así como los organismos públicos nacionales o municipales, quedaban obligados a tomar las medidas de seguridad para el personal, que fueran dispuestas por la reglamentación, a efectos de evitar los accidentes del trabajo. Esta ley incluyó una serie de medidas de seguridad de las máquinas e instalaciones, y estableció la responsabilidad civil y sanciones administrativas para el empleador que incumpliera sus disposiciones.

En esta primera ley, la responsabilidad civil del empleador, que se regía por el derecho civil, no quedaba limitada por la contratación de un seguro, que era de carácter voluntario.

La Ley 7.309 de 26 de noviembre de 1920, fue la primera en instituir un régimen de responsabilidad objetiva, fundado en el riesgo profesional, pero limitó esta responsabilidad a una lista de sectores de actividad (que, sin embargo, incluía más de 230, y podía ser aumentada por el Poder Ejecutivo). Al mismo tiempo, recogiendo el “pacto histórico” o “compromiso transaccional” de sus precedentes europeos, la ley estableció una

responsabilidad limitada a los gastos de la asistencia médica, y una renta en caso de incapacidad temporal o definitiva, y para los derechohabientes, en caso de fallecimiento del trabajador. Estableció asimismo un seguro contractual voluntario, y la inmunidad del empleador, en caso de aseguramiento en el Banco de Seguros del Estado.

La ley 10.004, de 28 de febrero de 1941 amplió la responsabilidad objetiva, estableciendo que *“todo patrono es responsable civilmente de los accidentes que ocurran a sus obreros a causa del trabajo o en ocasión del mismo, en la forma que determinan los artículos siguientes”* (artículo 1º). El artículo 6 estableció que el trabajador no tendría más derechos contra el patrono, por causa de accidentes de trabajo, que los que la misma ley les acuerda, a no ser que haya mediado dolo por parte del empleador.

Esta ley no estableció el seguro obligatorio que sería consagrado en una ley posterior, la 12.949 de 23 de noviembre de 1961. El patrono que no asegurara a sus empleados, *“sin perjuicio de la responsabilidad por los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que sufran los mismos”*, sería sancionado con una multa igual al doble del importe de las primas omitidas (artículo 1). El empleador podía ser condenado a asegurar a sus trabajadores, y si no lo hiciera en el plazo fijado al efecto, podía ser nuevamente sancionado, repitiéndose las sanciones hasta que lo hiciera. A partir del segundo incumplimiento del mandato judicial, el Juez podía clausurar el establecimiento comercial o industrial hasta que los obreros fueran asegurados.

La ley 16.074, de 10 de octubre de 1989, actualmente vigente, introdujo lo que se ha dado en llamar la “automaticidad” del seguro. En todos los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de personas amparadas por la protección legal, el Banco de Seguros del Estado brinda la asistencia médica, en su hospital especializado, y sirve las rentas correspondientes a la víctima o a sus derechohabientes, con independencia de la existencia o no de la póliza de seguro. Ya no es necesario seguir un juicio de responsabilidad contra el empleador, como en la ley 10.004: el organismo estatal sirve las prestaciones correspondientes aunque el seguro no haya sido contratado.

2. El sistema de cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no forma parte del sistema de la Seguridad Social, sino que está financiado por el mecanismo del seguro obligatorio, a cargo del empleador, cuyo monopolio pertenece a un ente público (el Banco de Seguros del Estado). La institución pública aseguradora posee un hospital

especializado, donde se prestan los tratamientos médicos y de rehabilitación. La misma institución paga un subsidio a los trabajadores incapacitados temporalmente, y una renta vitalicia a aquellos que han quedado con algún grado de incapacidad permanente, superior al 10 %.

3. La cobertura alcanza a todos los trabajadores asalariados (dependientes) de la actividad privada. En el sector público, sólo alcanza al personal empleado en “trabajos manuales en condiciones de riesgo”. Es opcional para los trabajadores autónomos.

4. El sistema cubre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, ocurridos a causa o en ocasión del trabajo.

5. El accidente de trayecto está incluido en la cobertura, si media alguna de las siguientes circunstancias: a) que el trabajador estuviere cumpliendo una tarea específica ordenada por el patrono (aunque no haya comenzado su horario de labor ni se encontrara en el lugar de trabajo); b) que el empleador haya tomado a su cargo el transporte del trabajador; c) que el acceso al establecimiento ofrezca riesgos especiales.

6. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional el Banco de Seguros del Estado abona un subsidio equivalente a las 2/3 partes del salario promedio, y la Seguridad Social (a cargo del Banco de Previsión Social), abona la diferencia entre dicho subsidio y el que corresponde en caso de enfermedad (equivalente al 70 % del salario habitual).

7. El trabajador que se ha ausentado como consecuencia de un riesgo laboral, debe ser reintegrado al empleo. Si ha quedado con una incapacidad permanente parcial, tendrá derecho a ser reincorporado en un puesto de trabajo compatible con su incapacidad. Una vez readmitido, no puede ser despedido por el plazo de 180 días a contar de su reingreso, salvo que el empleador justifique notoria mala conducta o causa grave superveniente. Si el trabajador no fuera readmitido, el empleador deberá pagar una indemnización especial por despido, equivalente al triple de la común. Si, una vez readmitido, no respeta el plazo de estabilidad, en general el despido se considera nulo, y el empleador debe pagar los salarios hasta el cumplimiento del plazo.

## **II. Responsabilidades del empleador.**

8. Aunque no está expresamente establecido en la ley, la doctrina ha interpretado que las disposiciones del Convenio Internacional de Trabajo n. 155, establecen una obligación

general de prevención. Si bien la ley 5.032 no establece una obligación general de prevención, sino que obliga al empleador a cumplir con las normas reglamentarias, éstas contienen numerosas disposiciones de carácter genérico, que también abonan la tesis de la existencia de una obligación general de prevención.

El incumplimiento de las normas de seguridad y prevención da lugar a una responsabilidad administrativa (la aplicación de sanciones por parte de la Inspección General del Trabajo), y a una responsabilidad civil integral, si el incumplimiento configura culpa grave o dolo. No existen disposiciones penales específicas, pero la conducta del empleador podría configurar los tipos genéricos del homicidio o las lesiones culpables.

9. El empleador debe cumplir con todas las disposiciones contenidas en la reglamentación, referentes a: evaluar los riesgos de la empresa, proveer equipos, instalaciones e instrumentos seguros, proporcionar equipos de protección personal, informar y formar a los trabajadores, consultar a los representantes del personal, adoptar medidas de emergencia, coordinar su actividad con la de otros empresarios involucrados en un mismo lugar de trabajo, y proteger a los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos, entre otras obligaciones.

La implementación está a cargo del empleador, con el asesoramiento de un técnico prevencionista. El control está a cargo de la Inspección General del Trabajo, y de las organizaciones de trabajadores.

10. El empleador puede delegar sus poderes en materia de salud y seguridad en el trabajo, en el personal superior, pero conserva su responsabilidad en caso de incumplimiento.

11. La Inspección General del Trabajo y el Banco de Seguros del Estado colaboran con el empleador en materia de protección de la salud en el trabajo. También comparten competencias el Ministerio de Salud Pública, y el Banco de Previsión Social. Existe además, un órgano asesor tripartito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

12. El empleador conserva la responsabilidad por las condiciones generales de seguridad en el lugar de trabajo, con independencia de si los trabajadores dependen directamente del mismo, o de una empresa suministradora o subcontratista. La reglamentación prevé una división de responsabilidades en áreas de competencia específica, en el caso de

subcontratos. Anteriormente la legislación preveía la responsabilidad solidaria, que luego fue derogada.

13. Cuando dos o más empresas operan en el mismo sitio de trabajo deben coordinar sus actividades de prevención.

### **III. Problemas particulares.**

14. No existen disposiciones que tomen en cuenta específicamente los riesgos psíquicos, aunque éstos quedan incluidos en el concepto general de accidente de trabajo.

15. Existen normas que prohíben fumar en todos los lugares de trabajo cerrados, sean establecimientos públicos o privados.

16. Existen disposiciones que prohíben o limitan el trabajo de mujeres o menores en ciertas actividades o tareas.

Uruguay ratificó el C.I.T. 138, y se aplica la disposición que establece: *“la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años”* (artículo 3.1). El Instituto del Niño y del Adolescente tiene la competencia de establecer las tareas a incluir dentro de la categoría de trabajo peligroso o nocivo para la salud o para su desarrollo físico, espiritual o moral, los que, conforme al Convenio 138, estarán terminantemente prohibidos para los menores de 18 años.

En el plano reglamentario, el Decreto 186/004, considera infracción grave *“dar ocupación a trabajadores en máquinas o actividades peligrosas cuando sufran dolencias o defectos físicos certificados o se encuentren manifiestamente en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas del puesto de trabajo asignado”* (artículo 8, literal j), e infracción muy grave *“asignar mujeres en periodo de gravidez a puestos de trabajo en los que se utilicen productos químicos tóxicos”, y “emplear menores en tareas de cosecha forestal y en aquellas que impliquen el manejo de agrotóxicos”* (artículo 9, literal a).

17. El empleador es responsable sólo en el caso de conocer, o estar obligado a conocer, la nocividad de los productos o sustancias utilizados, ya sea que se conociera antes de su utilización, o que se advirtieran las consecuencias perjudiciales de su aplicación.

18. No existen normas que prohíban los tests genéticos o de SIDA/VIH con vistas a determinar si los trabajadores son aptos para un trabajo para el que pueden ser particularmente vulnerables. No se conoce jurisprudencia al respecto, pero es probable que se entienda que existe una causa justificada para solicitar dichos exámenes, que en otro contexto serían considerados violatorios del derecho a la intimidad.

19. Uruguay ratificó los Convenios 155, 167 y 184, que protegen al trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud. Las disposiciones se consideran autoejecutables.

#### **IV. Reparación de riesgos del trabajo.**

20. Existen prestaciones en dinero y en especie. El Banco de Seguros del Estado presta la asistencia médica, y sirve las prestaciones monetarias, que son la indemnización temporaria (equivalente a las 2/3 partes del salario), y, en caso de incapacidad permanente, la renta vitalicia, siempre que la reducción de la capacidad profesional alcance al 10 %. En caso de incapacidades permanentes superiores al 20 % se abonará una renta igual a la reducción que la incapacidad laboral haya hecho sufrir al sueldo o salario. Si la incapacidad es total, y el incapacitado dependiera de la ayuda permanente de otras personas la renta se elevará al 115 % del salario.

Las prestaciones pueden ser denegadas si el Banco de Seguros del Estado no reconociera el origen ocupacional de las lesiones, o si el trabajador no cumpliera con los tratamientos indicados. En caso de denegatoria, el trabajador puede recurrir a la vía judicial.

21. Las prestaciones en dinero están tarifadas. La responsabilidad integral del empleador sólo procede en caso de dolo o culpa grave en el incumplimiento de las normas de seguridad y prevención. El trabajador no tiene opción entre la indemnización tarifada y la reparación integral.

22. No existen fondos especiales para los casos de los trabajadores afectados por productos cuya nocividad no estaba probada en momentos de su utilización, o cuyos efectos sólo pueden constatarse a largo plazo.

## **V. Papel de los representantes de los trabajadores en el ámbito de la protección de la salud y seguridad en el trabajo.**

23. La participación de los representantes de los trabajadores sólo está prevista para las obras de construcción de cierta envergadura (cinco o más trabajadores, más de 8 metros de altura, o excavaciones de una profundidad mayor a 1.50 metros). El Decreto 53/996 prevé que en esas circunstancias deberá existir un delegado de obra en seguridad e higiene, electo por los trabajadores, cuyos cometidos son, entre otros: colaborar con los servicios de seguridad e higiene de la empresa en la prevención de los riesgos laborales, promover la formación en el tema, cooperar en la detección de los riesgos, asistir y acompañar a los Inspectores de Trabajo y asentar las sugerencias o apreciaciones que considere necesarias para un mejor prevención de los riesgos laborales.