

## EXIMENTES DE RESPONSABILIDAD

ARTICULO 7º .....	59
1. Supuestos contemplados .....	59
2. Accidentes provocados intencionalmente por el trabajador .....	59
3. Fuerza mayor extraña al trabajo .....	61
4. Secuelas incapacitantes constatadas por el examen médico preocupacional. Notificación al trabajador. Intervención de la autoridad administrativa .....	63
5. Desaparición de la culpa grave del trabajador como eximente de responsabilidad patronal .....	65

## EXIMENTES DE RESPONSABILIDAD

- Art. 7º** El empleador y asegurador únicamente se eximirán totalmente de responsabilidad en los siguientes supuestos:
- a) Cuando el daño hubiere sido causado intencionalmente por el trabajador.
  - b) Cuando el daño hubiere sido causado exclusivamente por fuerza mayor extraña al trabajo. Se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la contingencia que habría producido el daño al trabajador con independencia del trabajo.
  - c) Asimismo la realización del examen preocupacional eximirá al empleador y al asegurador de toda responsabilidad por las secuelas incapacitantes allí determinadas que hayan sido notificadas al trabajador por escrito, y visados por la autoridad de aplicación dentro de los quince (15) días de realizado.

### 1. Supuestos contemplados

De conformidad con el nuevo texto legal, los empleadores y las entidades aseguradoras solamente se exonerarán totalmente de la responsabilidad emergente de la ley en los siguientes casos:

- a) accidentes provocados intencionalmente por el trabajador;
- b) accidentes ocurridos por fuerza mayor extraña al trabajo, y
- c) por secuelas incapacitantes constatadas por el examen médico preocupacional.

### 2. Accidentes provocados intencionalmente por el trabajador

Esta primera hipótesis de eximición de responsabilidad contem-

pla dos supuestos en los que el daño es provocado dolosamente por el trabajador, es decir con la voluntad de provocar el accidente y de sufrir las consecuencias dañosas del mismo. Se trata, pues, de una acción u omisión voluntaria por parte del trabajador, ejecutada con total discernimiento, intención y libertad (arts. 897 y 900 del Cód. Civ.), extremo cuya acreditación en la causa estará a cargo del empleador o aseguradora que pretendan eximirse de la responsabilidad que les atribuye la ley.

La disposición contempla aquellos casos en los que el trabajador se autolesiona con la finalidad de obtener generalmente alguna ventaja de orden patrimonial (por ej., indemnización por incapacidad) o de colocarse en situación de eximirse de alguna obligación legal (por ej., eximición del servicio militar obligatorio).

Como acto voluntario del trabajador, sus efectos le serán imputables en la medida que sean consecuencia de un obrar ejecutado con discernimiento, intención y libertad, por lo que en principio no eximirán de responsabilidad al empleador o asegurador aquellos accidentes autoprovocados por un trabajador afectado por alteraciones mentales momentáneas o permanentes, salvo que en el caso concreto, y por las particularidades del mismo, pudiera considerarse configurada una hipótesis de fuerza mayor extraña al trabajo, circunstancia cuya acreditación quedará también a cargo de quien alega la eximente.

Pueden darse casos en los que el agente obre intencionalmente en la generación de un daño sobre los bienes del empleador y además sufrir un perjuicio personal por no poder evitar sobre sí las consecuencias del primero (por ej., daños provocados por actos de sabotaje sobre bienes de la empresa). Se trata de casos fronterizos en los que si bien el trabajador no tuvo en miras lesionarse, es decir faltaría la intención de provocarse el daño, no podría responsabilizarse al principal por un hecho que resulta ajeno a él y extraño a la idea de riesgo creado. Por ende, y sin perjuicio de la eventual responsabilidad penal del trabajador, ni él ni sus causahabientes podrían reclamar indemnización alguna por las consecuencias que se derivaren de dicho proceder ilícito.

En el caso del suicidio del trabajador, o de las lesiones que se provoque el suicida en un intento fallido de autoeliminación, cabrá

distinguir si se trató de un acto voluntario o involuntario para eximir o no de responsabilidad al empleador. A pesar de conceptuarse en general que el suicida se encuentra al momento del hecho en un grave estado de perturbación mental, pensamos que no puede descartarse a priori la posibilidad de un suicidio o intento de tal como acto plenamente voluntario. Corresponderá determinar en cada caso concreto, a fin de atribuir o no responsabilidad al patrón, si se trata de un suicidio voluntario o no, debiendo partirse por presunción de la primera hipótesis ya que como sostiene Vázquez Vialard, "como en cada circunstancia juega la libertad personal del hombre, existe un presunción de que las acciones, a menos que surjan evidencias en contrario, han sido voluntarias" (*Accidentes y enfermedades del trabajo*, pág. 127, nota 307).

Responderá entonces el patrón en los casos de suicidio involuntario, obrado sin discernimiento ni voluntad, y siempre que pueda vincularse causalmente el desequilibrio psíquico del trabajador con el trabajo.

No obstante que el nuevo texto ninguna referencia efectúa al accidente ocasionado por al actuar doloso de los causahabientes del trabajador, que no fuesen a su vez dependientes del mismo empleador, entendemos que tal accionar eximiría a aquél de responsabilidad en tanto configuraría en el caso un supuesto de fuerza mayor extraña al trabajo en la medida que no tuviera ninguna vinculación con el hecho laboral. Si en cambio un accidente mortal fuese provocado por un familiar del trabajador dependiente del mismo empleador y en tal calidad, el accidente se habría producido por una causa no extraña al trabajo. En consecuencia, sólo podrá el empleador liberarse de responsabilidad acreditando dolo en el accionar del derechohabiente causante del daño; tal liberación se producirá sólo respecto del causahabiente responsable de la muerte del trabajador víctima, pero no exonerará al principal de su responsabilidad frente a los otros causahabientes no responsables del hecho.

### **3. Fuerza mayor extraña al trabajo**

La fuerza mayor, a los fines de la ley, comprende tanto a la fuerza mayor propiamente dicha como al caso fortuito, conceptos ambos emanados del Derecho Civil (arts. 513 y 514 del Cód. Civ.) y referidos

al hecho humano o de la naturaleza que no pudo preverse, o que previsto, no pudo evitarse. Pero a diferencia del ámbito civil, esta ley sólo considera a la fuerza mayor como eximente de responsabilidad patronal cuando la misma no guarda ninguna vinculación ni directa ni indirecta con el trabajo.

El nuevo texto legal, aclarando qué es lo que debe entenderse por fuerza mayor extraña al trabajo, establece que se considerará tal la contingencia que habría producido el daño al trabajador con independencia del trabajo. Como vemos, se ha incorporado ahora al texto legal lo que calificada doctrina había precisado con acierto como causal específica de exoneración de responsabilidad patronal (Pozzo, Juan D., *Manual teórico práctico de Derecho del Trabajo*, t. II, págs. 371 y ss.; Altamira Gigena y Hunicken, *Reparación de los infortunios del trabajo*, en *Tratado de Derecho del Trabajo*, dirigido por Vázquez Vialard, t. 4, pág. 321; Arico, María A. Sciarra de, *Contingencias dañosas derivadas del trabajo*, pág. 108)

Es decir, que sólo operará la fuerza mayor como eximente de responsabilidad cuando el accidente ocurra en circunstancias absolutamente independientes del trabajo realizado y los efectos de aquélla no hayan resultado agravados ni por las características del lugar de trabajo ni por las particulares condiciones en que la tarea se desarrolló. En tales hipótesis no existiría entonces relación causal entre el hecho dañoso y el hecho laboral, no generándose en consecuencia responsabilidad a cargo del empleador en los términos de la ley (por ej., estado de guerra).

Por el contrario, cuando la fuerza ha actuado a través de elementos o factores de trabajo, o por el hecho o en ocasión de éste, el daño que sufra el trabajador a raíz de un accidente en tales circunstancias deberá ser indemnizado por el empleador.

Como ejemplos de fuerza mayor derivada de la naturaleza, suelen citarse eventos tales como terremotos, inundaciones, etc. Sin embargo no siempre la fuerza mayor que produce un riesgo genérico eximirá de responsabilidad al patrón, puesto que dicho riesgo "se hace inherente al trabajo cuando a través de elementos vinculados con la prestación laboral, se convierte en específico" (conf. Vázquez Vialard, ob. cit., pág. 85).

La determinación entonces de si la fuerza mayor es o no total-

mente extraña al trabajo deberá efectuarse, como sostiene Fernández Madrid, luego de un "juicio riguroso para establecer si el hecho dañoso pudo ser de algún modo previsto o evitado. Por ejemplo, un terremoto en zona sísmica que produce la caída del edificio en que trabajaba el accidentado, y que no está especialmente preparado al efecto (construcciones antisísmicas) o el establecimiento instalado a orillas de un río que periódicamente se sale de madre" (*Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, t. II, pág. 1777).

Es claro que en los ejemplos referidos precedentemente la fuerza mayor no resulta extraña al trabajo, desde que en ellos no se da el requisito de imprevisibilidad que caracteriza al instituto.

#### **4. Secuelas incapacitantes constatadas por el examen médico preocupacional. Notificación al trabajador. Intervención de la autoridad administrativa**

La ley introduce otra causa genérica de eximición de responsabilidad que el texto derogado sólo contemplaba con relación a las enfermedades (art. 22, inc. b, ley 9688 según redacción ley 23.643).

La nueva norma libera de responsabilidad al empleador o a la compañía aseguradora respecto de aquellas incapacidades verificadas al realizar el examen médico preocupacional del trabajador. Con ello, indirectamente, el nuevo texto alienta al empleador a la realización del examen médico previo al inicio de la relación laboral, a fin de evitarse dificultades probatorias en un eventual reclamo por parte del trabajador, en el que no siempre resultará fácil la acreditación *ex post facto* de la incapacidad preexistente en el obrero.

La conveniencia práctica del examen médico preocupacional para el empleador o asegurador resulta entonces evidente, debiendo ponerse de resalto que ello resulta incluso aconsejable para el propio trabajador, sobre todo cuando resulte afectado por una enfermedad profesional. Es que no debe olvidarse que en la nueva ley un trabajador afectado por alguna de tales enfermedades, ya no se beneficiará con la presunción de responsabilidad del principal (art. 2º, tercer párrafo de la ley), es decir que será el obrero quien deberá acreditar que la enfermedad que lo afecta se ha originado o agravado por el trabajo respectivo, y tal demostración será tanto más fácil, cuando

el examen médico revele la inexistencia de incapacidad anterior o cuando constate una capacidad laboral disminuida.

La verificación previa de la aptitud laboral del trabajador brindará entonces al empleador la tranquilidad de no verse compelido en el futuro a afrontar indemnizaciones por daños de los que no es responsable, y al quedar claro cuál es el daño no indemnizable, se evitarán así aventuras judiciales con fundamento en la imprecisión en cuanto a la extensión del daño que el empleador deba reparar.

De determinar el examen médico alguna secuela incapacitante preexistente en el obrero, tal circunstancia deberá hacerse saber al trabajador mediante notificación por escrito. Si bien no se exige más formalidad que lo escrito del anociamiento, entendemos conveniente que la notificación se efectúe a través de un medio fehaciente a fin de evitar posibles cuestionamientos futuros con relación a su validez y a efectos de alejar cualquier posible duda en lo atinente al efectivo conocimiento por el trabajador del contenido del dictamen médico.

Se requiere, además, que el dictamen sea "visado" por la autoridad de aplicación dentro de los quince días de realizado el examen. Sin perjuicio de la precisiones que al respecto pueda formular la futura reglamentación a dictarse (conf. art. 18 de la ley), se advierte que la intervención que se prevé de la autoridad administrativa se limita tan sólo a la visa del examen médico. Es decir que no se estatuye la verificación del contenido de la revisión médica, de donde cabe interpretar que dicha intervención administrativa tendrá meramente el efecto de acreditar que el empleador ha procedido a realizarlo, otorgándole además fecha cierta.

Consecuentemente, nada impedirá que el trabajador pueda cuestionar judicialmente el contenido de aquél, demostrando la inexistencia de la incapacidad preexistente que se le atribuya o la existencia de una incapacidad menor que la que pueda referir el examen. Es que tanto la exigencia de notificación por escrito al trabajador como el visado de la autoridad administrativa, aparecen por ahora como recaudos estatuidos a los efectos de que el empleador pueda probar la realización del examen, y darle fecha cierta para poder alegarlo como causal de eximición de responsabilidad, pero en manera alguna implicarán tener por acreditado el contenido y el alcance del dictamen en

cuestión. Ello así porque no se admitirán presunciones en contra del trabajador, ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en tal sentido (art. 58, L. C. T.).

Por ello entendemos también, que de no haberse efectuado el examen médico preocupacional, el empleador o la aseguradora podrán igualmente probar ante el reclamo judicial del dependiente que el mismo padecía de algún grado de incapacidad preexistente a la entrada en servicio a ordenes del patrón, eximiéndose así de responsabilidad en la medida de tal acreditación. Por supuesto que en tal caso sólo responderán por la mayor incapacidad del trabajador que sea atribuible al trabajo en los términos del artículo 2º, cuarto párrafo de la ley.

#### **5. Desaparición de la culpa grave del trabajador como eximente de responsabilidad patronal**

La culpa grave del trabajador, cuya noción a los fines de la aplicación de la ley 9688 fue paciente y trabajosamente delineada por la doctrina y la jurisprudencia, resulta ahora eliminada en el nuevo texto como eximente de responsabilidad, decisión que no nos parece acertada.

Si bien lindante con el dolo, la culpa grave no se confunde con aquél, desde que falta en esta última el elemento intencional destinado a la producción del daño. Supone de todos modos un claro conocimiento del peligro y, no obstante ello, un temerario accionar cuyas consecuencias no pudieron pasar desapercibidas al agente.

Se trata de una conducta obrada con desdén manifiesto, no obstante la previsibilidad de las consecuencias dañosas. Ello implica, por lo tanto, un accionar ilícito imputable al agente activo a título de culpa calificada, no de una mera desatención, negligencia o imprevisión.

No se comprende entonces, por qué quien ha obrado de tal manera ha de quedar impune frente a las consecuencias perjudiciales de su propia conducta, responsabilizándose de aquéllas a quien resulta ajeno a tal accionar, en este caso, el empleador.



Entendemos que la atribución de responsabilidad que emerge de las leyes no sólo debe surgir del poder de imperio inherente a ellas, sino basarse además en un criterio de razonabilidad en la imposición de aquélla. Ello es lo que persuadirá al ciudadano común de que una norma aspira a la satisfacción de un orden social más justo y no del mero desigmo del legislador.

Es que el derecho no es un mero reglamentarismo de las relaciones de los hombres, sino una ciencia de contenido ético, y como tal las valoraciones que efectúe para la atribución o eximición de responsabilidades, no pueden ser ajenas a la actitud moral del agente productor del daño.

Si el perjuicio ha sido la consecuencia de la conducta material del agente y éste ha obrado con discernimiento intención, libertad y clara previsión de los efectos dañosos de su propia conducta, no nos parece que acreditado ello en cabeza del trabajador, deba negarse al empleador la posibilidad de eximirse de responsabilidad. Ninguna razón, ni moral ni lógica, autoriza tal extremo.

Supongamos a título de ejemplo que un obrero, desobedeciendo expresas instrucciones y haciendo caso omiso de carteles indicadores que prohíben su acceso a una zona de peligro, ingrese igualmente a dicho lugar no dándose razones de necesidad, urgencia o abnegación que lo justifiquen y, a raíz de ello, el operario sufre un daño. En este caso no existen fundamentos jurídicos ni lógicos para responsabilizar al empleador como lo hace la nueva ley al vedarle la posibilidad de exención por culpa grave del trabajador.

Como el caso del hipotético ejemplo, pueden darse en la realidad un sinnúmero de supuestos de accionar culposo grave del obrero en los que de ahora en más se hará responsable al patrón. Creemos, entonces, desacertada la exclusión de esta tradicional causal de eximición de responsabilidad patronal, entendiendo que hubiera sido razonable y ajustado a derecho mantener el régimen anterior avalado ya por muchos años de interpretación jurisprudencial y doctrinaria.