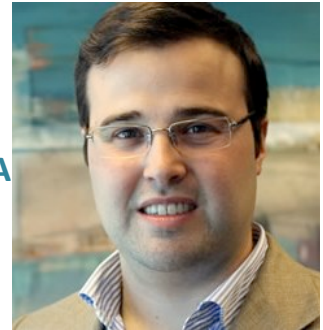


SUPREMA CORTE DE JUSTICIA RECHAZA RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA LA LEY DE RESPONSABILIDAD PENAL DEL EMPLEADOR



Dr. Juan F Orticochea
jorticochea@bda.com.uy

El pasado 26 de octubre la Suprema Corte de Justicia se expresó por primera vez acerca de la constitucionalidad de la ley de responsabilidad penal del empleador (Ley N° 19.196), expresándose de esta manera a favor de la constitucionalidad de la ley y rechazando el recurso de inconstitucionalidad.

El caso. En el caso concreto se deduce acción de inconstitucionalidad por vía de excepción, en el marco de un proceso penal iniciado por un trabajador que sufrió un accidente contra sus empleadores, en el cual se pretende la aplicación de las disposiciones del artículo 1º de la Ley 19.196. Los denunciados entienden que la Ley que se pretende aplicar es contraria a las disposiciones constitucionales y por tanto solicitan a la Suprema Corte de Justicia que declare su inaplicabilidad para el caso concreto.

Los argumentos de los empleadores. Los empleadores solicitan la declaración de inconstitucionalidad argumentando que se trata de un tipo penal en blanco o abierta, es decir la Ley crea un delito sin especificar todos los elementos que componen el mismo, debiéndose recurrir a normas infra legales para completar el tipo penal. En consecuencia, sostienen en su recurso que la Ley está quebrantando con ello el principio de legalidad en materia penal reconocido en nuestra Constitución, según el cual solo una ley en sentido formal (emanada del Poder Legislativo) puede determinar qué conductas constituyen delitos.



La posición de la Suprema Corte de Justicia. La Suprema Corte de Justicia, por cuatro votos a uno, rechazó el recurso presentado, expresándose por primera vez sobre el fondo de la cuestión y declarando la constitucionalidad de esta controvertida Ley, sobre la cual gran parte de la doctrina constitucional y penalista había expresado su opinión contraria.

La sentencia expresa que si bien los accionantes tienen legitimación activa para presentar el recurso de inconstitucionalidad, la ley impugnada se ajusta a los principios y reglas constitucionales, por lo que corresponde rechazar el recurso. Si bien entienden que la disposición legal no contiene toda la

definición del hecho punible, sino que se remite a otras normas, esto no vulnera el principio de legalidad. Citan en su favor posiciones doctrinarias que sostienen que “En general se admite la validez de la Ley penal en blanco siempre que no deje a los ciudadanos cierta incertidumbre sobre la licitud o ilicitud de sus actos.” “No sería razonable exigir que el tipo penal contenga todos los posibles comportamientos contrarios a la normativa de seguridad laboral, cuando en nuestro ordenamiento esa normativa es principalmente de fuente reglamentaria, por decisión expresa del legislador...”

En función de ello entiende la Corte que “la impugnada resulta adecuada a los preceptos contenidos en nuestra Carta Magna, en tanto no obstante su generalidad, reúne los elementos esenciales que le son exigibles a todo tipo penal, a saber: sujeto activo, bien jurídico protegido, conducta típica y la pena”.

En cuanto a la conducta típica, sostiene la Corte que, la ley la describe adecuadamente estableciendo que es aquella omisión de adoptar 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. Y a juicio del sentenciante, resulta por demás razonable que el empleador deba necesariamente conocer la normativa legal y reglamentaria que le impone salvaguardar la vida e integridad física de los trabajadores a su cargo.



Cabe puntualizar que la sentencia refiere también al sujeto activo del delito, sobre el cual se habían planteado varias interrogantes, expresando que se trata de un sujeto activo calificado debe ser un empleador, pero no cualquier empleador sino ligado a una empresa. Por lo que el tipo penal no sería aplicable por ejemplo a un empleador de servicio doméstico en tanto no se trata de un empresario, entendiendo por tal a una persona que combina capital y trabajo en miras a un rédito económico.

Pero además se fija un criterio importante, en sentido que el empleador no responde por el hecho de serlo, sino siempre y cuando se le pueda “imputar participación en la decisión omisiva considerada delictiva por la norma en cuestión”. Esto, a modo de ejemplo, implica que un Director de una sociedad anónima que no tiene participación en aspectos de seguridad laboral, porque los delegó en un gerente o por cualquier otra razón, no es imputable en tanto no participó en la decisión omisiva, es decir no es responsable por no haber adoptado las medidas de seguridad pertinentes.
