

LA EFICACIA DE LA INMUNIDAD PATRONAL Y LAS NUEVAS TENDENCIAS

*Charles Zeno Santiago**

ARTÍCULO

I. Introducción.....	289
II. Historia de los sistemas de indemnizaciones.....	290
III. La responsabilidad civil por accidentes del trabajo en Puerto Rico	293
IV. Sistema norteamericano de indemnización a obreros.....	308
V. La responsabilidad civil por accidentes del trabajo en España	313
VI. Responsabilidad objetiva del empresario	319
VII. Síntesis y recomendaciones.....	321

I. Introducción

En un escrito anterior publicado en el año 1992 expresé mi opinión y recomendaciones sobre la inmunidad patronal de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo de Puerto Rico.¹ Luego de haber transcurrido veinticinco años desde el escrito anterior, me reafirmo en los hallazgos y recomendaciones expresadas, a los efectos que, el remedio más eficaz en nuestro Sistema de Derecho es el de la inmunidad cualificada. La inmunidad cualificada le hace una mejor justicia a los trabajadores, toda vez que permite remedios adecuados en aquellas circunstancias excepcionales donde el trabajador sufre lesiones o muere como consecuencia de actos que no son necesariamente accidentes del trabajo.

* El autor es profesor en la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana de Puerto Rico desde el 1985 en los cursos de Educación Clínica, Derecho Procesal Civil, Derecho Laboral, Compensaciones a Obreros, Seminarios y Talleres.

¹ Charles Zeno Santiago, *Nociones sobre la cláusula de exclusividad del remedio de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*, 26 Rev. Jurídica U. Inter. P.R., 307 (1992).

El dilema abordado en este escrito se ha acrecentado en años recientes acorde con la ocurrencia de varias muertes de trabajadores que ocuparon la atención de los medios noticiosos. Los medios y las estadísticas destacan que los hallazgos encontrados por la Occupational Safety Health Agency [en adelante *OSHA*] refleja que el índice de lesiones y enfermedad en la Autoridad de Energía Eléctrica en 2010 fue de 17.4 y al año siguiente, en vez de bajar, aumentó a 19.7. Para ese mismo período, el índice en el gobierno central fue de 9.7; 4 en el sector privado y de 3.9 en la construcción. Los 1,162 accidentes y las 1,013 lesiones registradas en 2011 en la AEE llevaron a la OSHA a iniciar un intenso programa de inspección de todas las instalaciones de la corporación que hasta ahora ha arrojado hallazgos descritos por la entidad como “críticos”.² De los hallazgos encontrados, se concluyó que dichas muertes se pudieron haber evitado ya que estas fueron el resultado de serias violaciones a las medidas de seguridad.

En este trabajo hacemos un análisis comparado sobre los sistemas de indemnizaciones a obreros en los ordenamientos de España, Estados Unidos y Puerto Rico. También abordamos que le corresponde a la Asamblea Legislativa y no a los tribunales el deber de actualizar nuestra ley indemnizatoria a la luz de los cambios en las circunstancias históricas contemporáneas. Por lo tanto, se reafirma que la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo necesita una revisión total en su enfoque compensatorio.

II. Historia de los sistemas de indemnizaciones

Los sistemas de indemnizaciones por accidentes han existido según la literatura estudiada, alrededor del año 2050 a.C.³ Así se refleja que los sumerios ya tenían leyes para dar indemnización por algunas lesiones de trabajo.⁴ También existieron leyes en las antiguas civilizaciones griegas, romanas, árabes y chinas para dar pagos específicos por la pérdida de partes del cuerpo.⁵

Más reciente en la historia, para la época de la revolución industrial, el recurso que tenían los trabajadores era demandar al empleador. En algunos casos el patrono otorgaba indemnización por una lesión en el trabajo, pero si esto no sucedía, la única opción que le quedaba al empleado era las demandas civiles. No obstante en esa época existían tres defensas o teorías que derrotaban las reclamaciones. Estas se conocían como *Unholy Trinity of Defenses*.⁶ Estas se conocieron como las tres

² ElNuevoDia.com, *OSHA inicia pesquisa por muerte empleado A.E.E.*, El Nuevo Día (Viernes 21 de noviembre de 2014); Istra Pacheco, *Multan a la AEE por muertes*, Primera Hora, (martes 16 diciembre 2014).

³ Gregory P. Guyton, *A Brief History of Workers' Compensation*, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1888620/> (accedido el 10 de mayo de 2017).

⁴ *Id.*

⁵ *Id.*

⁶ *Id.*

causas de exoneraciones clásicas para derrotar las reclamaciones de los trabajadores por negligencia en el trabajo en los tribunales.

La primera era la *contributory negligence*, o negligencia contributiva, en la cual si el empleado era en todo o en parte negligente por su lesión no se le adjudicaba culpa alguna al patrono. Según Gregory P. Guyton, y a modo de ejemplo, no importaba la peligrosidad de la maquinaria, si un empleado se resbalaba y perdía una extremidad, no recibía indemnización por negligencia.⁷ La segunda causa de exoneración era la regla *the fellow servant* o empleo común. En esta no se consideraba responsable al patrono si la lesión era resultado en parte por la negligencia o acción de un compañero de trabajo. Finalmente, la *assumption of risk* o asunción de riesgo, establecía que los empleados al aceptar determinado trabajo, sabían los riesgos y peligros que esto implicaba. Por lo tanto, asumían el riesgo en caso de alguna lesión. Los patronos sólo venían obligados a tomar las precauciones de seguridad consideradas apropiadas por la industria. Además, en ocasiones les requerían a los empleados firmar contratos en los que renunciaban a su derecho a demandar por lesiones.⁸

Alemania fue el primer país que creó leyes para proteger a obreros que sufrían lesiones en el área de trabajo. En 1838 creó leyes para proteger a los empleados de ferrocarriles y los pasajeros que se veían involucrados en accidentes. Para el 1854 se pasaron leyes en las que los empleados tenían que pagar fondos de enfermedad. En 1876 se creó el *Voluntary Insurance Act* el cual falló en su implantación. En 1881 se creó el *Compulsory Plan*, que para el 1884 se convirtió en ley y actualmente es el modelo de los sistemas de indemnización. De igual forma, en Inglaterra, para el año 1880, se creó el *Employer's Liability Act*. Este último, para el 1897 fue cambiado por una ley de indemnización a obreros.⁹

A principios del siglo XX, llegó a América la indemnización a obreros como producto de la industrialización. Esto es así, ya que el número de muertos y lesiones relacionadas al trabajo había aumentado considerablemente. Antes de la llegada de estas leyes de indemnización, el obrero tenía muy pocos o ningún recurso contra su patrono cuando sufría lesiones relacionadas al trabajo. Para ese momento en la historia, los trabajadores generaban el quince por ciento de todos los casos relacionados con accidentes en el trabajo. Estaba en proceso de adoptarse el concepto de que la industria era responsable por los costos de lesiones relacionadas a ocupaciones industriales, como era para ese momento en Inglaterra y Alemania.¹⁰

En los Estados Unidos, las primeras leyes que se crearon sobre indemnización a obreros, iban dirigidas a servicios específicos. En el año 1905 se introdujeron dos le-

⁷ *Id.*

⁸ *Id.*

⁹ Westlaw, *Workers' Comp. Guide* § 1:3, [\(https://1.next.westlaw.com/Document/I45c2ca-52a69211d9b360e1b1f3bccc2b/View/FullText.html?originationContext=documenttoc&transitionType=CategoryPageItem&contextData=\(sc.Default\)\)](https://1.next.westlaw.com/Document/I45c2ca-52a69211d9b360e1b1f3bccc2b/View/FullText.html?originationContext=documenttoc&transitionType=CategoryPageItem&contextData=(sc.Default)) (accedido el 5 de diciembre de 2015).

¹⁰ *Id.*

yes de indemnización a obreros con carácter general, pero no prosperaron. En 1908 se creó una ley que, aunque era más general que las leyes anteriores, era específica en cuanto al tipo de obrero que cobijaba. Esta no concedía indemnización por los primeros quince días de incapacidad y sólo otorgaba indemnización, igual al sueldo que tenía la persona en el empleo, por un año, si la discapacidad duraba más de esos quince días.¹¹ La primera ley que se creó en los Estados Unidos sobre indemnización a empleados fue el *Employers Liability Act*. Esta le aplicaba a algunos empleados de gobierno con empleos que podrían ser peligrosos, al igual que a empresas de transporte relacionadas al comercio estatal.¹² En 1910, representantes de varios estados se reunieron en Chicago y redactaron una ley uniforme de indemnización a obreros. Aunque esta finalmente no fue aceptada, se utilizó como modelo para las que luego se aceptaron en los distintos estados.

En 1911, el estado de Wisconsin se convirtió en el primero en adoptar una ley de indemnización a empleados. Luego de semanas de debate, los patronos estuvieron de acuerdo en proveer a los empleados beneficios médicos y de reposición de sueldo. Los empleados estuvieron de acuerdo en renunciar a su derecho a demandar por lesiones a sus patronos. Esto demostró que las demandas a los patronos comenzaban a tomar auge en la industria.¹³ Luego de que en Wisconsin se creara esta ley, otros nueve estados crearon leyes de indemnización a obreros ese mismo año. Antes de que esa década terminara, otros treinta y seis estados le siguieron en crear este tipo de leyes. Para 1948, el estado de Mississippi fue el último en crear una ley de indemnización a obreros.

Por otra parte, a nivel federal en Estados Unidos está vigente el *Federal Employment Compensation Act*, del 7 de septiembre de 1916, conocida como F.E.C.A.¹⁴ Como todas las demás leyes de indemnización laboral, esta se funda en el principio de que es la industria y no los obreros los que deben llevar el coste económico de los accidentes laborales.¹⁵ Esta ley fue creada porque se consideró que las leyes de indemnización laboral hasta ese momento eran inadecuadas e incompletas, toda vez que proveían beneficios sólo a empleados en puestos peligrosos y no concedían cubierta médica o quirúrgica. Por tanto, sólo otorgaban beneficios económicos muy limitados. En esta nueva ley se establecía que los Estados Unidos pagaría indemnización a empleados civiles de gobierno, y sus dependientes, por discapacidad o muerte resultante de accidentes ocurridos mientras realizaban su trabajo. Aunque esta ley no menciona expresamente enfermedades relacionadas al trabajo, se ha establecido que cubre discapacidades que no son ocasionadas por accidentes solamente.¹⁶

¹¹ *Id.*

¹² *Id.*

¹³ *Id.*

¹⁴ Federal Employment Compensation Act, 5 U.S.C. § 8101 (1916).

¹⁵ *Id.*

¹⁶ Guyton, *supra*, n. 6.

En Puerto Rico, originalmente las leyes de indemnización a obreros le concedían al empleador la opción de utilizar un sistema de indemnización del gobierno o adquirir un seguro privado con el mismo fin. La Ley 85 del 14 de marzo de 1928¹⁷ establecía que todo patrono estaba obligado a asegurar a los obreros que empleara, la indemnización por lesiones, enfermedad o muerte en el empleo bajo una de dos opciones:

1. asegurándolos en el Fondo del Estado; o
2. asegurándolos y manteniendo en vigor el seguro en compañías privadas de seguros o asociaciones mutuas contra accidentes de trabajo que estuviesen autorizadas para hacer negocio en Puerto Rico.

Es decir, si un obrero se accidentaba en un trabajo en el cual el patrono no estaba asegurado, el organismo administrativo cuasi adjudicativo denominado la Comisión Industrial, determinaría la indemnización que procedía, más los costos en que incurriese; y el Tesorero de Puerto Rico impondría y cobraría al patrono dicha indemnización. Estas leyes no funcionaron de la manera esperada y el 18 de abril de 1935 se aprobó la Ley número 45 para crear el ente administrativo denominado Fondo del Seguro del Estado.¹⁸ El propósito de esta ley era garantizar el derecho constitucional de todo trabajador a estar protegido contra cualquier riesgo a su salud en su lugar de empleo, conforme lo dispuesto en el Artículo II de la Constitución de Puerto Rico.¹⁹ Esta entidad está sostenida por un seguro de tipo compulsorio exclusivo, financiado por aportaciones patronales.²⁰

Esta ley fue enmendada el 29 de octubre de 1992 por la Ley número 83 para crear la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.²¹ Esta ley le garantizó al patrono inmunidad en caso de que algún empleado u obrero sufriera una lesión en el lugar de empleo. Esta a su vez, establece un sistema de compensaciones por accidentes de trabajo que beneficia a los trabajadores lesionados con el pago de una indemnización y servicios médicos. La ley establece que el trabajador cede su derecho de demandar a su patrono a cambio de un beneficio que puede eventualmente resultar menor, pero que es uno seguro, inmediato y cierto.

III. La responsabilidad civil por accidentes del trabajo en Puerto Rico

En Puerto Rico por virtud de la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes de Trabajo se creó la Corporación del Fondo del Seguro del Estado [en

¹⁷ Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935, 11 L.P.R.A. § 1(Westlaw 2016).

¹⁸ *Id.*

¹⁹ Const. P.R. art. II, § 16.

²⁰ 11. L.P.R.A. § 19.

²¹ *Id.* § 1.

adelante *CFSE*] y el Consejo Médico Industrial.²² Esta Corporación y este Consejo funcionan en conjunto, regidos por la ley para lidiar con los accidentes ocurridos en el trabajo. Ambos cuerpos se encargan de brindar los beneficios a los trabajadores por medio de los servicios médicos adecuados y necesarios. Esta ley es muy abarcadora y ayuda al obrero a recibir atenciones y servicios inmediatos, aunque menores en comparación con alguna reclamación. Su propósito es garantizar el derecho constitucional de todo trabajador a estar protegido contra riesgos a su salud y seguridad en su lugar de empleo.

Por otro lado, la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo creó también la Comisión Industrial de Puerto Rico, el cual es un organismo revisor.²³ Este foro tiene funciones de naturaleza cuasi judicial en todos los casos de accidentes en los cuales el trabajador o sus beneficiarios, y el Administrador, no llegasen a un acuerdo con respecto a la compensación o tratamiento médico, y en el ejercicio de sus funciones, representará únicamente al interés público.²⁴ Para una reclamación por accidente de trabajo, no se debe acudir inicialmente al foro judicial, sino a la Corporación de Fondo de Seguro del Estado. Esta corporación también entenderá en las apelaciones ordinarias de patronos no conformes con las decisiones del Administrador declarándolos no asegurados, o de trabajadores o empleados lesionados no conformes con la decisión de su caso. Cualquier determinación de la Comisión, puede ser apelada ante el Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico.

En Puerto Rico, la Ley del Sistema de Compensaciones a Obreros aplica a todos los patronos con uno o más empleados, cualquiera que sea su salario, no importa si es de empresa pública o privada.²⁵ El Fondo del Seguro del Estado, cubre todos los gastos de cualquier obrero que sufra un accidente o muerte en el ejercicio de sus labores. El empleado perjudicado podrá beneficiarse de los servicios de la agencia aun cuando exista una condición previa, si es incrementada la gravedad de la misma por las funciones del trabajo. Un “accidente de trabajo” ocurre, al trabajador sufrir una lesión o incapacidad, por un evento súbito o inesperado que puede fijarse en tiempo y espacio. La “enfermedad ocupacional”, por el contrario, se desarrolla paulatinamente dentro de un período más o menos prolongado. El Tribunal Supremo ha establecido los elementos de la causa de acción sobre accidentes de trabajo. Los elementos de accidente de trabajo son:

1. que el accidente debe provenir de cualquier acto o función del obrero;
2. ser inherente al trabajo o empleo que desempeña el obrero;
3. ocurrir en el curso del trabajo y por último; consecuencia de este.

²² *Id.* §§ 1b-1c.

²³ *Id.* § 8b.

²⁴ *Id.*

²⁵ *Id.* § 2.

Además para evaluar si el accidente debe ser compensado, se analiza si: 1) es un requisito del trabajo o si se actuó por órdenes del patrono, o si es un acto voluntario del obrero, aunque mediara una sugerencia del patrono; 2) si se realiza a beneficio del patrono, o a su requerimiento; y 3) si se hace en cumplimiento de una ley o reglamentación como condición para obtener o conservar el empleo.²⁶ Respecto a los elementos del accidente de trabajo, el Tribunal Supremo ha establecido ciertas doctrinas respecto al derecho de compensabilidad. *Por ejemplo*, ha establecido la “regla de ir y venir”, la doctrina de “riesgo de la calle” y la doctrina de “los predios del patrono”.²⁷ Como regla general, los accidentes ocurridos mientras el empleado se dirige de su casa al trabajo o de su regreso a casa quedan exceptuados de la protección de la ley por lo que el patrono no sería responsable. Sin embargo, si el patrono provee transportación como beneficio o incentivo del empleo o el viaje conlleva algún beneficio al patrono, el patrono ostenta la inmunidad patronal ante esa situación y la Ley de Compensación por Accidentes de Trabajo cubrirá la reclamación.

No obstante, cuando la naturaleza del trabajo le exige al trabajador que transite por las vías públicas exponiéndolo a “riesgos de la calle”, cualquier accidente que sufra el empleado será indemnizable por dicha ley. De igual forma, si el accidente ocurre dentro de los predios del empleo, como parte de una actividad regular del trabajo, indistintamente si es en la hora de almuerzo o en la hora de descanso, el obrero estará cobijado por la ley.²⁸ La ley establece que no se considerarán accidentes de trabajo los que ocurran en las siguientes circunstancias:

1. Al tratar el trabajador o empleado de cometer un delito o de lesionar a su patrono o a cualquier otra persona o cuando voluntariamente se causare la lesión.
2. El obrero o empleado esté embriagado, siempre que la embriaguez fuere la causa del accidente.
3. Cuando la imprudencia temeraria del trabajador o empleado fuere la única causa del accidente.²⁹

A. Inmunidad patronal y el remedio exclusivo

Puerto Rico ha seguido la tendencia de la mayoría de los países del mundo en referencia a la responsabilidad civil de los empresarios por los accidentes del trabajo. Si el patrono cumple con asegurar a sus empleados de acuerdo con la ley de indemnizaciones a obreros, el derecho establecido para obtener compensación será

²⁶ *Lebrón Bonilla v. E.L.A.*, 155 D.P.R. 475 (2001).

²⁷ Corporación del Fondo del Seguro del Estado de Puerto Rico, *supra*, n. 17.

²⁸ Véase, Anejo 1, sobre países Europeos con y sin inmunidad patronal absoluta. *Id.*

²⁹ 11 L.P.R.A. § 5.

el único remedio en contra del patrono.³⁰ Este concepto es lo que se conoce como la inmunidad patronal.³¹ Con este sistema, el patrono se libera de la responsabilidad sobre los daños sufridos por sus empleados ya que los obreros o empleados no pueden tomar acción contra él en su carácter personal. No obstante, el empleado afectado no pierde sus derechos de recibir la atención médica necesaria para atender su lesión o condición.³²

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha ratificado la vigencia de ambos principios. Así tenemos por ejemplo, el caso de *Rodríguez Torres v. Autoridad de Edificios Públicos*, donde una empleada cayó en un charco de aceite en el Centro Gubernamental de Minillas perteneciente a una corporación estatal.³³ En este caso el Tribunal Supremo tuvo que resolver si esta entidad era una pública o privada porque se financiaba con fondos que esta recaudaba y que no todos los fondos provenían directamente del Gobierno. El Tribunal evitó el análisis de si era o no una entidad de gobierno ya que la Ley de Compensaciones a Obreros aplicaba a ambas y por consiguiente, era un patrono que había hecho aportaciones para asegurar a sus empleados. En este caso, la Autoridad de Edificios Públicos y del Banco Gubernamental de Fomento pagaban sus primas al Fondo del Seguro del Estado, por ende les amparaba la inmunidad patronal.³⁴

Es sabido que como regla general esta inmunidad patronal cubre todos los daños causados a los empleados mientras trabajan. Más aún, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que el empleador está cobijado por esta inmunidad aún en casos en que él ha sido negligente. El empleado, para ser acreedor a los beneficios que la ley le concede, no tiene que probar negligencia de persona alguna en relación con el “accidente de trabajo” que sufre por estar protegido por su patrono ante el Fondo de Seguro del Estado. A cambio de tal “protección”, el empleado “renuncia” a la acción por daños y perjuicios que podría tener contra su patrono por la negligencia de este respecto a la ocurrencia del “accidente del trabajo”. Dicho de otra manera, el patrono no responde ante el empleado accidentado, independientemente la negligencia en que pudiera haber incurrido.³⁵

También se desprende de la ley que si el empleado reclama daño físico o angustias mentales producto de un accidente del trabajo o enfermedad ocupacional, como consecuencia de actuaciones negligentes de dicho patrono, el único remedio que tiene a su disposición es el que provee la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo.³⁶ Dicha ley ha establecido unas cuantías fijas de indemni-

³⁰ *Id.* §21.

³¹ *Id.*

³² *Id.* § 3.

³³ *Rodríguez Torres v. Autoridad de Edificios Públicos*, 141 D.P.R. 362 (1996).

³⁴ *Id.*

³⁵ *Pacheco Pietri v. E.L.A.*, 133 D.P.R. 907 (1993).

³⁶ *Id.*

zación que dependen de la gravedad del accidente de trabajo. Además, ha señalado situaciones en donde el obrero o empleado podría recibir una doble o triple compensación. Bajo estas circunstancias no procede una acción civil en el foro judicial, porque el patrono no pierde su inmunidad.³⁷

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo le impone el deber al patrono de ofrecer al empleado condiciones seguras de empleo.³⁸ No obstante, el incumplimiento de esa obligación legal tampoco autoriza causa de acción alguna a favor de los obreros al amparo de la misma o cuando sufran lesiones por accidentes de trabajo. En los casos de violación a las normas de seguridad, el trabajador tiene un remedio exclusivo y un derecho a indemnización -recargo- equivalente a tres veces la indemnización ordinaria del estatuto.

En síntesis, en Puerto Rico, contrario a otros países europeos como España, los trabajadores no pueden realizar reclamaciones de responsabilidad civil en los tribunales en contra de sus empleadores por los daños sufridos al fundar su argumento en la culpa del patrono. Esto es así no importa la gradación del daño, o sea, ya sea la más leve culpa aquiliana o una negligencia crasa.

Un caso normativo en Puerto Rico lo es el de *Guzmán Cotto v. E.L.A.*³⁹ Allí el patrono comenzó a realizar unos trabajos de remodelación en las facilidades del área de empleo en horas laborables mientras los empleados trabajaban en dicho lugar.⁴⁰ Por tal razón, los empleados fueron expuestos al polvo que emanaba de la construcción. Los empleados comenzaron a sufrir de ciertos padecimientos respiratorios.⁴¹ En su demanda, los empleados alegaron que la negligencia crasa en el manejo e implantación de las directrices sobre seguridad ocupacional en el trabajo causó el desarrollo y complicación de las enfermedades respiratorias.⁴² El Tribunal Supremo resolvió que aun cuando el patrono hubiera incurrido en negligencia crasa al no mantener un ambiente adecuado en el trabajo, ello no afectaba la inmunidad bajo la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo. En consecuencia, era de aplicación la doctrina de la inmunidad patronal en cuanto al patrono. Tampoco eran responsables el director ejecutivo y el supervisor ya que la responsabilidad surgió al amparo y en el descargo de los deberes administrativos de sus respectivos puestos. Ni el director, ni el supervisor fueron responsables ante los empleados.

No obstante lo antes expuesto, nuestro más alto tribunal ha reconocido que existen dos excepciones donde los empleados podrían demandar a sus empleadores en Puerto Rico. Estas son:

³⁷ *Id.*

³⁸ *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*, Ley Núm. 16 del 5 de agosto de 1975, 29 L.P.R.A. § 361. (Westlaw 2016).

³⁹ *Guzmán Cotto v. E.L.A.*, 156 D.P.R. 693 (2002).

⁴⁰ *Id.* págs. 702-703.

⁴¹ *Id.* pág. 705.

⁴² *Id.* págs. 740-741.

1. cuando el daño sufrido por el obrero se debe a un acto intencional y/o discriminatorio del patrono o que violente derechos constitucionales reconocidos al empleado;
2. cuando el patrono del obrero que sufre el accidente en el escenario del trabajo no está asegurado⁴³ o el patrono demandado hubiera actuado en virtud de doble capacidad o personalidad.

En estos casos, el patrono tendrá la responsabilidad de responder en su carácter personal ya que estos no constituyen un “accidente del trabajo”.

El caso normativo en Puerto Rico en cuanto a la primera excepción lo es *Odriozola v. Cosmetic Dist. Corp.*⁴⁴ En este caso, un empleado despedido por razón de edad demandó a su ex patrono porque alegadamente fue despedido de manera discriminatoria.⁴⁵ El demandante, luego de ser despedido, sufrió angustias mentales y obtuvo tratamiento psiquiátrico.⁴⁶ El Tribunal sentenciador decidió que el trabajador fue discriminado por su edad al ser despedido.⁴⁷ El Tribunal Supremo evaluó si procedía la desestimación de la reclamación en virtud de la inmunidad patronal. En este caso, el trabajador había recibido los beneficios del sistema de indemnización a obreros de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo. El Tribunal concluyó que el discrimen en el empleo es un acto doloso o intencional. Por tal razón no se trataba de un accidente del trabajo. Como consecuencia el trabajador podía demandar al patrono y no era causa de exoneración la inmunidad patronal.⁴⁸ No le cobijaba al empleador la inmunidad patronal y el demandante tenía derecho a reclamar por los daños y angustias mentales así como por sus lesiones físicas.⁴⁹ No obstante procedía la deducción de la indemnización que hubiese provisto la Corporación del Fondo del Seguro del Estado como asegurador.⁵⁰

La diferencia de *Odriozola v. Cosmetic Dist. Corp.* con el caso *Guzmán Cotto v. E.L.A.*, reseñado antes, estriba en que en éste último trataba de un acto de negligencia crasa, mientras que en el de *Odriozola v. Cosmetic Dist. Corp.* era uno de conducta dolosa que no cae dentro de la definición de “accidente del trabajo” antes discutida.

⁴³ Aquel patrono que sea declarado no asegurado, de conformidad con la ley, pierde la inmunidad patronal y, por tanto, estará sujeto al pago de todos los gastos incurridos por la Corporación del Fondo de Seguro del Estado y podría responder al trabajador o empleado lesionado ante los tribunales por daños y perjuicios, o en caso de muerte a sus dependientes. La póliza de seguro obrero es el recurso que tiene el patrono para proteger su inmunidad patronal.

⁴⁴ *Odriozola v. Cosmetic Dist. Corp.*, 116 D.P.R. 485 (1985).

⁴⁵ *Id.* pág. 489.

⁴⁶ *Id.* págs. 492-493.

⁴⁷ *Id.* pág. 494.

⁴⁸ *Id.* págs. 501-502.

⁴⁹ *Id.*

⁵⁰ *Id.*

Otra sentencia importante lo es la de *Lebrón Bonilla v. E.L.A.*,⁵¹ donde un oficial correccional fue ascendido a sargento, recibió unos cursos y estuvo en un periodo probatorio.⁵² El reclamante completó los cursos de manera satisfactoria, pero la Administración le notificó que no había aprobado y sería descendido de puesto.⁵³ Lo ubicaron en otra Institución correccional y este demandó.⁵⁴ El Tribunal de Instancia le impuso responsabilidad al Estado.⁵⁵ El Tribunal del Circuito de Apelaciones revocó fundado en que fue un accidente de trabajo.⁵⁶ Pero el Tribunal Supremo de Puerto Rico revocó la decisión al indicar que no fue un accidente de trabajo por ser un acto doloso del empleador.⁵⁷ El Tribunal entendió que no fue un mero error y por lo tanto, era inaplicable la inmunidad patronal.⁵⁸

Por otro lado, en cuanto a la segunda excepción de la “doble capacidad”, el caso que mejor recoge la doctrina es el de *Laureano Pérez v. Soto*.⁵⁹ En este caso un empleado sufrió una lesión por parte de otro empleado que era el hijo discapacitado mental de su patrono. El obrero eventualmente murió a causa de las lesiones sufridas en el incidente mientras trabajaba.⁶⁰ Los familiares presentaron una demanda por los daños y perjuicios sufridos como consecuencia de la muerte violenta del causante, fundado en el art. 1803 del Código Civil de Puerto Rico, objeto de estudio. El Tribunal Supremo analizó la Ley de Compensación por Accidentes en el Trabajo, la inmunidad patronal y la doctrina de doble capacidad. El Tribunal interpretó que la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo aplica si los daños que sufre el empleado surgen como consecuencia del “accidente del trabajo”. Pero si provinieren de, o son causados por, la negligencia de un tercero, el obrero accidentado puede demandar a este tercero en daños y perjuicios, ello independientemente de la compensación a que por dicha ley tiene derecho a recibir.⁶¹

Al respecto, el Tribunal Supremo ha sostenido que bajo “ninguna premisa puede considerarse tercero, o extraño causante de daño, al patrono a quien la Ley expresamente dispensa de la obligación de asegurar y quien es parte regulada por el esquema de seguro compulsorio”.⁶² Sin embargo, el patrono asegurado, normalmente inmune a una reclamación por daños en virtud del principio de remedio

⁵¹ *Lebrón Bonilla v. E.L.A.*, 155 D.P.R. 475 (2001).

⁵² *Id.* pág. 477.

⁵³ *Id.* págs. 477-478.

⁵⁴ *Id.* pág. 478.

⁵⁵ *Id.* pág. 480.

⁵⁶ *Id.* pág. 481.

⁵⁷ *Id.* págs. 490-491.

⁵⁸ *Id.*

⁵⁹ *Laureano Pérez v. Soto*, 141 D.P.R. 77 (1996).

⁶⁰ *Id.* pág. 80.

⁶¹ *Id.* pág. 83. Véase 11 L.P.R.A. § 32.

⁶² *F.S.E. v. E.L.A.*, 111 D.P.R. 402, 405 (1981).

exclusivo, puede responder en daños ante el obrero que sufre un accidente del trabajo si este ostenta, además de su capacidad como patrono, una segunda capacidad dimanante de una obligación independiente a la impuesta como patrono. El patrono puede ser considerado como un “tercero” siempre y cuando posea, o exista, una “segunda personalidad” que es totalmente independiente de la que posee como patrono.

Esta doctrina fue imprescindible para que el tribunal determinara la responsabilidad del patrono. En este caso aplicaba la doctrina de la “doble capacidad” ya que el empleador, además de ser patrono, era el tutor del causante del daño por lo que tenía la responsabilidad de responder por sus actos.⁶³ Por tanto, el Tribunal concluyó, que aquí no aplicaba la inmunidad patronal por la doble personalidad o capacidad del patrono.⁶⁴ La doctrina de la “doble capacidad” -*dual capacity doctrine*- es una que proviene del *common law* norteamericano y ha evolucionado hacia una conocida como la doctrina de la “doble personalidad” -*dual person doctrine*-. Esta ha sido definida de la manera siguiente: “[a]n employer may become a third person, vulnerable to tort suit by an employee, if --and only if-- he possesses a second persona so completely independent from and unrelated to his status as employer that by established standards the law recognizes it as a separate legal person.”⁶⁵ Por tal razón, un empleador que tiene una doble personalidad podría ser responsable ya que se considerará tercero responsable, no por ser patrono, sino por sus actos negligentes como tercero, no relacionado a su relación como empleador.⁶⁶

Contrario a como ocurre en España, en Puerto Rico no se le reconoce al trabajador puertorriqueño una causa de acción en los tribunales para reclamar daños por el incumplimiento del deber de seguridad en el empleo. A estos efectos, nuestro más alto Tribunal ha rechazado conceder una causa de acción en daños a los trabajadores en casos de violación a las normas de seguridad como ocurre en otros ordenamientos jurídicos. Así, en *Hernández v. Bermúdez & Longo, S.E.*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico se rehusó a reconocer la negligencia crasa del patrono como teoría para derrotar la inmunidad patronal.⁶⁷ El Tribunal Supremo resolvió, que aunque el patrono incurrió en negligencia crasa al no mantener un ambiente seguro en el trabajo, ello no afectó la inmunidad patronal.⁶⁸ La sentencia antes mencionada se reiteró en *Guzmán Cotto v. E.L.A.*,⁶⁹ en el sentido de que a través de los años, la Asamblea Legislativa reiteradamente se ha rehusado a exceptuar la inmunidad patronal en cuanto

⁶³ *Laureano Pérez*, 141 D.P.R. pág. 87.

⁶⁴ *Id.*

⁶⁵ Lex Larson & Arthur Larson, *Workers' Compensation Law: Cases, Materials, and Text*, 26, 608 (3ra ed., Lexis Publishing 2000).

⁶⁶ *Id.*

⁶⁷ *Hernández v. Bermúdez & Longo, S.E.*, 149 D.P.R. 543 (1999).

⁶⁸ *Id.* pág. 549.

⁶⁹ *Guzmán Cotto*, 156 D.P.R. pág. 733.

a los actos del patrono que puedan calificarse como crasamente negligentes o que comprometan la seguridad del obrero en el lugar de empleo.⁷⁰

Es importante matizar que al crearse este sistema en 1916, el impacto fue probablemente beneficioso para el obrero, quien rara vez lograba vencer a su patrono en los tribunales en acciones de daños.⁷¹ Hoy la percepción general es que la Ley de indemnizaciones puertorriqueña es una que no es justiciera si ocurren daños como consecuencia de la culpa de los empresarios o sus agentes en incumplir con el deber de proteger la salud y seguridad de sus empleados. La piedra angular del estatuto puertorriqueño es la inmunidad patronal que se concede al empresario. No obstante, lo anteriormente expresado, se han reconocido, a modo de excepción, ciertas instancias en las que un patrono puede ser responsable ante la reclamación civil entablada por un empleado lesionado. Ello, a pesar de la existencia de la inmunidad. A tales efectos, tanto la propia ley como la jurisprudencia de este Tribunal, han establecido que la inmunidad patronal no es eximente si:

1. el daño sufrido por el obrero se debe a un acto intencional y/o discriminatorio del patrono;
2. el patrono del obrero que sufre el accidente en el escenario del trabajo no está asegurado; o
3. el patrono demandado hubiera actuado en virtud de doble capacidad o personalidad.

En tales casos, el patrono responderá civilmente ante los tribunales e indemnizará al empleado que haya sufrido el “accidente del trabajo”.

Esta laguna en la ley puertorriqueña ha provocado que los trabajadores hayan presentado reclamaciones amparadas en doctrinas provenientes del *common law*, como la negligencia crasa.⁷² De esta manera, mediante diversas estrategias han intentado evadir la inmunidad patronal, usualmente sin éxito.⁷³ Si el propósito de la ley se cumpliera, no sería necesario que obreros llevaran sus reclamaciones de daños y perjuicios ante los tribunales para reclamar una indemnización que ellos entienden les hace justicia.⁷⁴

Otra decisión importante en Puerto Rico, es *Vda. de Costas v. P.R. Olefins*.⁷⁵ El Tribunal Supremo resolvió que un patrono tiene la obligación legal de proveer

⁷⁰ José Julián Álvarez González, *Sumario: Análisis del Término 2001-02 del Tribunal Supremo de Puerto Rico: Responsabilidad Civil Extracontractual*, 27 Rev. Jur. U.P.R. 615, 631 (2003).

⁷¹ *Id.* pág. 625.

⁷² Charles Zeno Santiago, *La Responsabilidad Civil Extracontractual de los Empresarios*, 7, 230 (Dykinson, S.L. 2015).

⁷³ *Id.*

⁷⁴ *Id.* pág. 230.

⁷⁵ *Vda. de Costas v. P.R. Olefins*, 107 D.P.R. 782 (1978).

condiciones seguras de trabajo a sus empleados, tal como lo ordenan las leyes y la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.⁷⁶ No obstante, el incumplimiento de esa obligación legal no autoriza causa de acción alguna a favor de los obreros.⁷⁷ Tampoco afecta la inmunidad que el patrono tiene bajo el art. 20 de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo.⁷⁸ Esto fue reiterado por el Tribunal Supremo en la sentencia de *Hernández Sánchez v. Bermúdez & Longo*, de 14 de octubre de 1999, al establecer en cuanto a la excepción de la negligencia crasa, que las mismas sólo podrían configurar conducta crasamente negligente, que no constituye excepción a la inmunidad patronal.

De lo antes expuesto podemos concluir que en el ordenamiento puertorriqueño, contrario al español y otros países europeos, el principio de inmunidad patronal sirve de barrera para cualquier reclamación de los trabajadores, salvo algunas excepciones permitidas. Fuera de las excepciones mencionadas, judicialmente no se han reconocido acciones en contra del empresario por incumplir sus deberes de protección a la higiene o seguridad ocupacional.

En Puerto Rico, aunque se ha intentado enmendar la Ley de Compensaciones para ampliar su cubierta y aumentar las compensaciones por lesiones e incapacidad, el remedio exclusivo provisto por la misma, nunca ha sido objeto de enmienda. A estos efectos, en el año 1964 se intentó enmendar el artículo 20 con el propósito de incluir la culpa o negligencia crasa por parte del patrono entre las excepciones a la inmunidad patronal. Desafortunadamente ese intento no tuvo éxito. Mediante la aprobación de la Ley Núm. 111 de 6 de junio de 1967, se concretó, en cierta medida, un pequeño logro en cuanto a la concesión de remedios adicionales a los trabajadores lesionados. En virtud de la misma se añadió una nueva sección al referido estatuto para conceder al obrero accidentado una compensación adicional cuya cuantía sería cobrada al patrono por el Fondo.⁷⁹ La referida indemnización tiene el propósito de obligar al patrono a mantener un sitio de empleo seguro. No obstante, en ningún lugar se indicó que dicha sección derogaría la inmunidad patronal.⁸⁰

Por otra parte, en el año 1989 hubo otro intento por enmendar la ley a través de la denominada Comisión Revisora del Sistema de Compensación por Accidentes del Trabajo, donde agrupaciones obreras solicitaron la derogación de la inmunidad en casos de incumplimiento con los señalamientos de la Oficina de Seguridad y Sa-

⁷⁶ *Id.* pág. 788. Véase Const. P.R. art. II, § 16.

⁷⁷ *Vda. de Costas*, 107 D.P.R. pág. 788.

⁷⁸ *Id.*

⁷⁹ 11 L.P.R.A. § 4a.

⁸⁰ Véase *Los Remedios Exclusivos en el Despido Injustificado y el Accidente del Trabajo: Legislación Protectora del Patrono*, 32 Rev. Jurídica U. Inter. P.R. 89 (1997); Véase además; *Guzmán Cotto v. E.L.A.*, 156 D.P.R. 693, 734 (2002), al citar el Proyecto del Senado 627 de 11 de marzo de 1964.

lud. Sin embargo, lo que se hizo fue conceder una indemnización estatutaria de triple daño. Al día de hoy, la mencionada sección lee como sigue:

En los casos en que la lesión, enfermedad ocupacional o la muerte que dan derecho de compensación al obrero, empleado o sus beneficiarios, de acuerdo con esta ley, le hubiera provenido como consecuencia de violaciones a la Ley 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, o de las reglas o reglamentos aprobados en virtud de las mismas, debidamente notificadas y no subsanadas dentro del tiempo prescrito por el Secretario de Recursos Humanos, el perjudicado o sus beneficiarios, en caso de muerte tendrán derecho a recibir una compensación adicional equivalente a tres veces la establecida por este Capítulo.

La Ley establecía el procedimiento interno del pago de la indemnización. A tales efectos, dicha indemnización debía ser pagada por el Administrador del Fondo, quien la cobraría al patrono e imponía de esta manera, un gravamen sobre su propiedad. De esta forma se le impuso al empresario el pago de la indemnización. Por tal razón no se eliminó la inmunidad patronal sino que se concedió el remedio de triple daño.

Nuestro más alto tribunal puertorriqueño le ha permitido al obrero reclamar por violaciones a la Ley de Seguridad y Salud, a la vez que es compensado por el Fondo, esto causa que el obrero pueda recobrar dos veces por el mismo daño.⁸¹

De lo antes expuesto, es forzoso concluir, que en Puerto Rico el sistema de indemnizaciones a obreros es uno inadecuado en cuanto a la vindicación de las lesiones de los trabajadores. No obstante, recomendamos se enmiende nuestra ley para permitir como medida de excepción, las reclamaciones de los empleados en los tribunales del país en las instancias antes mencionadas, al incluir los casos de negligencia crasa amparado en lo expuesto en el Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

La aplicabilidad de la doctrina en el campo del derecho de compensaciones se puede configurar claramente cuando el patrono viola o frustra la política pública establecida en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.⁸² Podemos concluir que a diferencia de los Estados Unidos, los trabajadores puertorriqueños están protegidos contra riesgos a su salud o a la integridad personal.⁸³ Por consiguiente, los patronos tienen un deber impuesto por la Constitución de velar y asegurar el bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo.⁸⁴ Cualquier patrono que viole este mandato estatutario y consti-

⁸¹ *Guzmán Cotto.*, 156 D.P.R. pág. 734.

⁸² Const. P.R. art. II, § 16. Véase 29 L.P.R.A. § 361.

⁸³ Const. P.R. art. II, § 16.

⁸⁴ *Id.*

tucional responderá civilmente, no sólo por sus actos intencionales, sino por frustrar una clara política pública.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de *Ariel Arroyo v. Rattan Specialties*⁸⁵, resolvió que procede una demanda de un obrero en daños compensatorios contra su patrono si este viola o frustra una clara política pública establecida en una ley o en la Constitución. En *Ariel Arroyo*, el Tribunal Supremo resolvió que el patrono violó el derecho a la intimidad del trabajador.⁸⁶ El Tribunal reiteró que el derecho a la intimidad (como los demás derechos constitucionales) opera “ex proprio vigore” y puede hacerse valer aún entre personas privadas.⁸⁷

B. El patrono estatutario

Nuestro más alto tribunal ha reconocido otra doctrina que concede inmunidad a los empleadores en el derecho de indemnizaciones a obreros en Puerto Rico. La misma se conoce como la doctrina de patrono estatutario y proviene del *common law* norteamericano.⁸⁸ Un patrono estatutario es aquél principal dueño de obra que contrata los servicios de otra compañía contratista o subcontratista y por lo tanto, de los trabajadores de ésta. De este modo, tales obreros tienen un patrono directo o real -que es aquél con quien contrataron- y un patrono indirecto o estatutario, que es aquél con quien contrató su patrono directo o real. Esta última categoría de patronos tienen la obligación de asegurar a los trabajadores de la compañía cuyos servicios contrataron siempre que esta no lo haya hecho.

La determinación de si un demandado es o no patrono estatutario depende de las relaciones contractuales entre dicho demandado y el patrono real de los obreros.⁸⁹ El objetivo principal que la ley impone al patrono directo y al estatutario es, no sólo evitar la evasión de la ley, sino proteger a los obreros y empleados de subcontratistas irresponsables y no asegurados mediante la imposición de responsabilidad al contratista principal que, al seleccionar al subcontratista, no exigió la protección adecuada contra accidentes del trabajo.⁹⁰ Un patrono estatutario gozará de la inmunidad que provee la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo en dos situaciones:

1. si cumple con su obligación de asegurar ante el Fondo del Seguro del Estado a los trabajadores del patrono real que éste no haya asegurado; o

⁸⁵ *Ariel Arroyo v. Rattan Specialties*, 117 D.P.R. 35 (1986).

⁸⁶ *Id.* pág. 65.

⁸⁷ *Id.* pág. 64.

⁸⁸ 11 L.P.R.A. § 20.

⁸⁹ *Vda. de Costas*, 107 D.P.R. pág. 785.

⁹⁰ *Id.*

2. si el patrono que él contrató para que le realizara determinados servicios ha asegurado a sus trabajadores, los cuales van a realizar tales servicios para el patrono estatutario.

Sin embargo, en ausencia de un nexo jurídico que relacione al patrono directo del obrero con el causante de la lesión, no existe la figura de patrono estatutario sino un tercero desprovisto de la protección estatutaria contra demandas de obreros lesionados en el trabajo,⁹¹ en cuyo caso el obrero lesionado podrá reclamar por daños y perjuicios contra dicho tercero responsable de la lesión, sin que éste se halle protegido por ningún tipo de inmunidad.

El Tribunal Supremo ha dicho que en situaciones donde haya compañías que contraten a otras para realizar labores, el contratista dueño de la obra se le llama patrono estatutario. Esto es así ya que lo distingue del contratista.⁹² El patrono estatutario no es visto como un tercero. Al subcontratista asegurar a sus empleados no le corresponde al patrono estatutario volverlos a asegurar. Tampoco le tocará responder por daños y perjuicios sufridos toda vez que le cobija la Ley de Compensaciones a Obreros y la inmunidad patronal.

Esta doctrina es una fuertemente cimentada en Puerto Rico y los Estados Unidos. La jurisprudencia puertorriqueña la adoptó en el caso de *Lugo Sánchez v. A.F.F.*⁹³ En este caso la Autoridad de Fuentes Fluviales [en adelante *A.F.F.*], una corporación pública, contrató a la contratista independiente Zachry International para una construcción y el subsiguiente mantenimiento.⁹⁴ Luego de construida la obra y durante uno de los servicios de mantenimiento, un empleado de Zachry International fue enviado a A.F.F. a hacer unas reparaciones.⁹⁵ Era esencial que el área estuviera libre de vapores desde el día antes.⁹⁶ Uno de los empleados de A.F.F. le aseguró a Zachry International que no existían vapores.⁹⁷ Al el empleado comenzar a reparar una válvula, una corriente de vapor lo derribó y sufrió quemaduras graves.⁹⁸ Fue indemnizado por el Fondo del Seguro del Estado y luego demandó a A.F.F. en daños y perjuicios.⁹⁹

El Tribunal Supremo revocó al tribunal sentenciador fundado en la doctrina de patrono estatutario. El Tribunal concluyó que la A.F.F. contrató a Zachry International, y al este asegurar a sus obreros, eso lo convirtió en un patrono estatutario. El

⁹¹ *Santiago Hodge v. Parke Davis Co.*, 126 D.P.R. 1, 12 (1990).

⁹² *Colón Santiago v. Comisión Industrial*, 97 D.P.R. 208, 210 (1969).

⁹³ *Lugo Sánchez v. A.F.F.*, 105 D.P.R. 861 (1977).

⁹⁴ *Id.* pág. 863.

⁹⁵ *Id.*

⁹⁶ *Id.*

⁹⁷ *Id.*

⁹⁸ *Id.*

⁹⁹ *Id.*

obrero recibió tratamiento médico e indemnización del asegurador y este era el único remedio al que tenía derecho.¹⁰⁰ A.F.F. era un patrono estatutario y no un tercero en virtud del artículo 17 de la Ley de Compensaciones a Obreros.¹⁰¹

La doctrina aplica también si existe una relación principal-contratista-subcontratista. Es decir, de asegurar sus empleados el subcontratista se extiende la inmunidad estatutaria al principal de la obra o servicio.¹⁰²

C. Co-empleados e inmunidad patronal

Por otra parte en aquellos casos en los cuales un co-empleado le causa daño a otro empleado, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que como regla general, esta inmunidad patronal no se extiende a dichos co-empleados puesto que sólo está disponible para los patronos.

En el caso *López Rodríguez v. Delama*,¹⁰³ una corporación era dueña de un bar que era co-administrado por el codemandado, Sr. Delama, que a su vez era tesorero y accionista del patrono asegurado. Todas las noches al finalizar las operaciones del negocio el Sr. Delama, a petición del “patrono”, conducía a la demandante a su hogar.¹⁰⁴ Un día el demandado perdió el control del vehículo mientras conducía a exceso de velocidad e impactó a otros vehículos causándole daños a la demandante.¹⁰⁵ Ésta se limitó a demandar al conductor del vehículo -Sr. Delama- y a su compañía aseguradora.¹⁰⁶ El tribunal de instancia declaró sin lugar la demanda por entender que la inmunidad provista al patrono en el art. 20 de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo¹⁰⁷ era extensiva al empleado Delama. El Tribunal Supremo revocó y estableció que la inmunidad que le confiere el estatuto al patrono asegurado no se extiende a los directores, oficiales, accionistas, administradores o coempleados de dicho patrono.¹⁰⁸ En ausencia de expresión legislativa sobre el significado del vocablo “terceras personas” usado en el art. 31 de la Ley,¹⁰⁹ se debía conferir su significado usual al asumir que incluye a toda persona aparte del empleado lesionado y su patrono asegurado.

Sin embargo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha extendido la inmunidad patronal a supervisores en ciertas instancias. Así, en el caso *Rivera Santana v. Su-*

¹⁰⁰ *Id.* pág. 865.

¹⁰¹ *Id.*

¹⁰² *Ruiz Díaz v. Vargas*, 109 DPR 761 (1980); *Santiago Hodge v. Parke Davis*, 126 DPR 1 (1990).

¹⁰³ *López Rodríguez v. Delama*, 102 D.P.R. 254 (1974).

¹⁰⁴ *Id.* pág. 256.

¹⁰⁵ *Id.*

¹⁰⁶ *Id.*

¹⁰⁷ 11 L.P.R.A. § 21.

¹⁰⁸ *Id.* pág. 258.

¹⁰⁹ *Id.*

perior Packaging, Inc.,¹¹⁰ el Tribunal Supremo estableció que en Puerto Rico, al igual que ocurre en la mayoría de los ordenamientos jurídicos norteamericanos, la obligación legal de proveer un lugar seguro de empleo recae en el empleador.¹¹¹ Este tiene un deber indelegable de proveer un lugar de trabajo libre de riesgos para sus empleados. Dentro de la estructura corporativa el patrono descarga su obligación de proveer un lugar seguro de empleo a través de sus agentes, empleados u oficiales corporativos.¹¹² De tal forma, un obrero lesionado siempre encontrará un oficial o un supervisor encargado de tomar decisiones y de implantar las normas de seguridad de la compañía.¹¹³

Por tal razón, el Tribunal Supremo puertorriqueño resolvió que por razones de política pública, si la negligencia del supervisor u oficial corporativo se deriva de un acto en cumplimiento del deber de proveer un lugar seguro, el obrero lesionado no puede demandar al coempleado y le cobija la inmunidad del patrono.¹¹⁴ Bajo nuestro esquema de compensación a obreros, a un empleado, ya sea oficial accionista o supervisor, le cobija la inmunidad patronal si la alegada negligencia del coempleado consiste en alegadamente violentar un deber no delegable de la corporación de proveer un lugar seguro de empleo.¹¹⁵

D. Derecho de subrogación

En el ordenamiento jurídico puertorriqueño, si los daños surgen dentro del horario de trabajo y son causados por terceras personas que no es el patrono, el asegurador puede subrogarse en los derechos del trabajador y reclamar judicialmente en contra del tercero cocausante del daño. En Puerto Rico hay un único asegurador y este responde objetivamente independientemente si intervino culpa o negligencia, en los casos en los que el daño sea causado por un tercero que no sea el patrono. La Corporación del Fondo del Seguro del Estado (C.F.S.E.) puede subrogarse en los derechos del obrero, es decir, reclamar y hasta demandar al tercero para resarcir los gastos incurridos en el obrero.¹¹⁶ También podría demandar a nombre y en beneficio del obrero por el importe de sus daños y perjuicios sin limitación alguna.¹¹⁷

Para entablar una reclamación de esta naturaleza el artículo 31 de la Ley de Compensación por Accidentes de Trabajo¹¹⁸ establece que la C.F.S.E. tiene un plazo de

¹¹⁰ *Rivera Santana v. Superior Packaging, Inc.*, 132 D.P.R. 115 (1992).

¹¹¹ *Id.* pág. 141.

¹¹² *Id.*

¹¹³ *Id.* pág. 142.

¹¹⁴ *Id.*

¹¹⁵ *Id.* pág. 143.

¹¹⁶ 11 L.P.R.A. § 32.

¹¹⁷ *Id.*

¹¹⁸ *Id.*

90 días contados a partir de que la decisión del Administrador del Fondo sea final y firme.¹¹⁹ Luego de esto no podrá instarse dicha acción. Es importante recalcar, que para la familia o parientes que deseen reclamar, el término también es de un año, pero comienza a contar inmediatamente. No requiere el término de 90 días. Si no se toma acción y pasa el año, prescribe.

Mediante esta alternativa de la subrogación, el asegurador puede actuar en representación del trabajador y sus dependientes proveyéndole asistencia médica y representación legal. También podrá recobrar los gastos de tratamiento brindados al trabajador, los cuales serán pagados por el tercero cocausante de los daños.

IV. Sistema norteamericano de indemnización a obreros

En los Estados Unidos, al igual que en la mayoría de los ordenamientos jurídicos que tienen sistemas de indemnizaciones a obreros, se crearon los seguros de obreros para beneficiar tanto a empleadores como empleados. Estos seguros otorgan a los empleados beneficios por enfermedad y lesiones sufridas en el empleo. Por otro lado, a los patronos, les concede la seguridad de que no podrán ser demandados por los daños sufridos por sus empleados en el transcurso de sus labores.¹²⁰

A finales del siglo XIX, al igual que en Inglaterra, había una alta incidencia de accidentes industriales, a la vez que un sistema compensatorio deficiente. El fracaso de los estatutos de responsabilidad patronal para corregir las inequidades del *common law* preparó el ambiente para un cambio radical mediante legislación.¹²¹ Se comenzó entonces a analizar los sistemas compensatorios de Alemania y de Inglaterra desatándose un arduo debate sobre cómo debía elaborarse el sistema compensatorio en los Estados Unidos.¹²²

Posteriormente, durante la primera década del siglo XX, el principio de compensación fue objeto de estudios extensos e investigaciones detalladas.¹²³ Un gran número de comisiones estatales se constituyeron para estudiar el problema y hacer recomendaciones legislativas. Comisiones establecidas en lugares como Massachusetts (1904), Illinois (1907), Connecticut (1908) y Chicago (1910) llegaron a aprobar una Ley Uniforme de Compensaciones a Obreros.¹²⁴ No solamente el nacimiento de las compensaciones a obreros fue lento, sino que también fue azaroso en el

¹¹⁹ *Id.*

¹²⁰ Larson, *supra* n. 64.

¹²¹ Comisión Revisora Sistema de Compensación por Accidentes del Trabajo, *Informe Final* aprobado el 28 de diciembre de 1992, http://www.derecho.inter.edu/inter/sites/default/files/profesores/charles_zeno_santiago/documentos/derecho_laboral_avanzado/INF_COM_REV_1993.pdf (accedido el 6 de diciembre de 2016).

¹²² *Id.* pág. 25.

¹²³ *Id.*

¹²⁴ *Id.*

sentido de que las primeras leyes estatales fueron declaradas inconstitucionales.¹²⁵ No es hasta el 1908 que el Congreso de los Estados Unidos aprobó un estatuto que compensaba los accidentes a los empleados federales.¹²⁶

Ya en 1910 era claro que la modificación de las defensas en contra de la responsabilidad patronal era necesaria por lo que requería una revisión total.¹²⁷ Para remediar la situación era necesaria la responsabilidad del patrono, independientemente de su culpa o negligencia.¹²⁸ El patrono estaba en mejor posición para sobrellevar el peso de los accidentes industriales y las lesiones como un coste del negocio.¹²⁹ Se estableció la teoría de que los empleadores, a través de un programa de seguros, podrían distribuir sus riesgos y transferir el costo de las primas a través del costo del producto a los consumidores.¹³⁰

Posteriormente una denominada Comisión *Wainwright* recomendó la adopción de dos estatutos, uno compulsorio y otro voluntario que fueron aprobados el 25 de junio de 1910.¹³¹ El estatuto voluntario se desvaneció por apatía y el compulsorio fue declarado inconstitucional.¹³² La decisión se fundamentó en que el estatuto le imponía al empleador responsabilidad sin culpa y, por consiguiente, le privaba de su propiedad sin el debido proceso de ley.¹³³ Al declararse inconstitucional el estatuto compulsorio, muchos estados decidieron aprobar sus estatutos, pero de naturaleza voluntaria u opcional.¹³⁴ La declaración de inconstitucionalidad del estatuto de Nueva York fue emitida un día antes que ocurriera un gran fuego en dicho estado donde lamentablemente murieron 150 empleados.¹³⁵ Esta tragedia sirvió para que se reconociera la triste realidad en la que se encontraban los empleados que sufrían accidentes industriales, y se tomara consciencia de la urgencia de establecer legislación de compensaciones por accidentes del trabajo.¹³⁶ Conmovida la legislatura de Nueva York por el accidente ocurrido, aceptaron el reto y propusieron una enmienda a la Constitución del estado, que permitió un estatuto compulsorio de compensación por accidentes del trabajo que fue ratificado en 1913.¹³⁷

¹²⁵ *Id.* págs. 25-26.

¹²⁶ *Id.* pág. 26. Véase *Injuries to employees on public works*, Pub. L. No. 60-176, 35 Stat. 2339 (1908).

¹²⁷ *Id.* pág. 29.

¹²⁸ *Id.*

¹²⁹ *Id.*

¹³⁰ *Id.*

¹³¹ *Id.*

¹³² *Id.*

¹³³ *Id.* pág. 30.

¹³⁴ *Id.*

¹³⁵ *Id.*

¹³⁶ *Id.*

¹³⁷ *Id.*

Aunque dicha legislación fue cuestionada, fue declarada constitucional por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en el caso *New York Central Railroad Company v. White*.¹³⁸ Una vez desapareció el temor de inconstitucionalidad, el principio de compensación sin culpa se desarrolló rápidamente y se crearon a través de los distintos estados diferentes estatutos de compensación por accidentes del trabajo.¹³⁹ Aunque cada estado tiene su estatuto, el fin común es indemnizar todo accidente del trabajo, irrespectivamente de quién fue negligente, aboliéndose además, las viejas doctrinas del *common law* conjuntamente con sus defensas.¹⁴⁰

A. Fundamentos de la legislación moderna

En síntesis, los sistemas de indemnizaciones a obreros modernos están enmarcados en los siguientes supuestos:

1. Responsabilidad sin culpa por lo que se elimina la necesidad de probar negligencia. Los empleados lesionados tienen derecho a los beneficios estatutarios independientemente de quién fue el culpable del accidente.
2. Sobre el fundamento económico, el patrono asume el coste de las lesiones ocupacionales, independientemente de si este fue o no negligente.
3. Sobre la filosofía social, deberá existir un alto grado de seguridad hacia el empleado. Por otro lado, el empleado renuncia a su derecho de demandar al patrono a cambio de que este le provea ciertos beneficios establecidos por ley, independientemente de si hubo o no negligencia de su parte. El patrono renunció a la protección que le daba el principio de negligencia y las defensas del *common law* a cambio de que el trabajador renunciara a su derecho a demandar y aceptara los beneficios estatutarios como remedio exclusivo por lesiones sufridas en el curso de y como consecuencia del empleo.¹⁴¹

El seguro permite a los empleadores transferir al asegurador su preocupación e incertidumbre respecto a la posibilidad de una pérdida financiera sustancial, como consecuencia de la obligación de tener que pagar a sus empleados que se lesionan los beneficios que prescribe la ley.¹⁴² De este modo el asegurador sustituye la incertidumbre por un coste conocido, la prima que corresponde a su clasificación como

¹³⁸ *New York C. R. Co. v. White*, 243 U.S. 188 (1917).

¹³⁹ Informe Final, *supra* n. 118, pág. 31.

¹⁴⁰ *Id.*

¹⁴¹ *Id.* pág. 32-33.

¹⁴² *Id.* pág. 37-38.

¹⁴³ *Id.* pág. 38.

riesgo ocupacional.¹⁴³ Por ejemplo, en Puerto Rico los empresarios están obligados a adquirir el seguro de compensaciones por accidentes del trabajo a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.¹⁴⁴ Este se puede clasificar como un asegurador comercial, gubernamental, de tipo monopolístico.¹⁴⁵ En Estados Unidos existen fondos monopolistas de gobierno y otros privados, esto último a diferencia de Puerto Rico.¹⁴⁶

B. *Federal Employees Compensation Act*

En los Estados Unidos, la ley vigente que se encarga de las compensaciones a empleados por accidentes o enfermedades relacionadas al trabajo, es la conocida como *Federal Employees Compensation Act* [en adelante *F.E.C.A.*].¹⁴⁷ La misma está vigente desde el 1916 y no ha tenido enmiendas significativas desde 1974. Esta ley protege a empleados federales. Los programas bajo esta ley, están administrados por el Departamento del Trabajo federal, y los gastos son pagados por las distintas agencias gubernamentales de las que sus empleados están beneficiados. Los programas bajo la ley F.E.C.A. le pagan a los empleados incapacitados beneficios, equivalentes a un mínimo de dos tercios de su sueldo antes del accidente y hasta un setenta y cinco por ciento si tienen dependientes. Estos beneficios duran hasta que el empleado pueda reincorporarse a sus labores. De ser necesario, el empleado puede recibir estos beneficios por el resto de su vida.

Los programas de la misma, proveen todos los costos médicos relacionados a condiciones cubiertas por esta ley, sin necesidad de copagos, división de costos o uso de seguros privados de parte del beneficiario. Los beneficiarios tienen también derecho a recibir rehabilitación vocacional para ayudarlos a regresar a su trabajo.¹⁴⁸

Actualmente, la ley F.E.C.A. cubre a todos los empleados civiles del gobierno nacional o federal, tanto como empleados de la rama ejecutiva, legislativa y judicial. Tanto empleados a tiempo completo como a tiempo parcial están cubiertos. Se incluye toda condición relacionada al trabajo, excepto, las causadas por conducta inadecuada e intencional de parte del empleado afectado, o las causadas porque el empleado atente contra su vida o contra otra persona. Tampoco está cubierto si la lesión ocurre mientras está intoxicado.

La reclamación sobre una lesión a un empleado la debe hacer su supervisor directo al Secretario del Trabajo, inmediatamente después de la misma. En caso de

¹⁴⁴ *Id.*

¹⁴⁵ *Id.*

¹⁴⁶ *Id.*

¹⁴⁷ *Federal Employees Compensations Act*, 5 U.S.C.S § 8101 (1916).

¹⁴⁸ Gustavus Adulfus Webber, *Employees Compensation Commission*, volumen o capítulo, página de referencia (Edición, editor o traductor (si aplica), University of California, 1922).

una incapacidad latente, el tiempo para reclamar no empieza a correr hasta que el empleado comienza a manifestar síntomas y tiene conocimiento de la misma.

Varias decisiones de los tribunales federales han establecido la manera en que esta ley ha sido interpretada. A continuación varios ejemplos de la casuística relacionada con la ley F.E.C.A..

Un primer caso lo es el de *Heilman v. U.S.*¹⁴⁹ Aquí la señora Sandra Heilman demandó al gobierno de los Estados Unidos y a la fuerza naval –Navy– por la muerte de su esposo, el señor F. William Heilman. En esta demanda se alegó que este señor fue expuesto a radiación en unas pruebas atómicas en las que participó.¹⁵⁰ Posteriormente, el Sr. Heilman fallece debido a complicaciones por un cáncer en los huesos, que se alegaba estaba relacionado a las pruebas nucleares.¹⁵¹ En este caso, el Tribunal de Distrito de los Estados Unidos denegó la demanda y el Tribunal de Apelaciones lo confirmó, ya que estuvieron de acuerdo en que las indemnizaciones por lesiones o muerte recibidas por un empleado civil del gobierno federal, mientras trabajaba, son cubiertas exclusivamente por el *Federal Compensation Act*, por lo que la competencia era del Secretario del Trabajo de Estados Unidos y no de los tribunales.¹⁵²

Otro caso lo es el de *Tarver v. U.S.*¹⁵³ En este se resolvió, que si el Secretario del Trabajo determina que la lesión no ocurrió por cumplir con sus obligaciones, el empleado podría presentar su acción civil en los tribunales federales.¹⁵⁴ En este caso, la esposa de un empleado presentó una demanda y alegó que su esposo se suicidó a causa de que un supervisor lo intimidaba y hostigaba y que finalmente forzó su retiro prematuro.¹⁵⁵ El Tribunal resolvió que si el Secretario del Trabajo llega a una determinación y relaciona la muerte con su trabajo, los tribunales no tienen competencia para entender en el caso en primera instancia. No obstante, si el Secretario del Trabajo de los Estados Unidos lo deniega, entonces los tribunales podrían resolver la reclamación de daños.¹⁵⁶

Por otra parte en *U.S. v. Elizabeth J. Udy* el gobierno de los Estados Unidos apeló una decisión del Tribunal Federal del Distrito de Utah, que permitió una causa de acción a la esposa de un hombre que trabajaba para el gobierno federal y murió mientras estaba a tres millas de su lugar de empleo.¹⁵⁷ El gobierno de los Estados Unidos

¹⁴⁹ *Heilman v. United States*, 731 F.2d 1104 (1984).

¹⁵⁰ *Id.* págs. 1105-1106.

¹⁵¹ *Id.* pág. 1106.

¹⁵² *Id.*

¹⁵³ *Tarver v. United States*, 25 F.3d 900 (10th Cir. 1994).

¹⁵⁴ *Id.* pág. 904.

¹⁵⁵ *Id.* pág. 902.

¹⁵⁶ *Id.* pág. 904.

¹⁵⁷ *United States v. Udy*, 381 F.2d 455 (10th Cir. 1967).

recurrió y alegó que la indemnización de este empleado debía ser por la F.E.C.A., ya que el empleado estaba dentro de propiedad del gobierno al ocurrir el accidente que le quitó la vida.¹⁵⁸ El Tribunal de Apelaciones confirmó la decisión del Tribunal de Distrito de conceder la demanda al considerar que el hecho de que la persona estaba dentro de las facilidades del Gobierno no implica que estaba dentro de sus funciones, por lo que no le aplicaba la F.E.C.A. y podía demandar a su patrono.¹⁵⁹

De lo antes expuesto se desprende que estas decisiones judiciales reiteran la primacía de los remedios provistos por F.E.C.A. en los Estados Unidos relativo a las reclamaciones de indemnizaciones a los trabajadores del gobierno de los Estados Unidos y sus entidades. Dicho remedio es uno exclusivo donde aplican las doctrinas de inmunidad patronal, patrono estatutario y la exclusividad del remedio. Es precisamente por las protecciones que ofrece a los trabajadores y las garantías a los empleadores que discutiremos en el próximo acápite que la F.E.C.A., puede ser a nuestro juicio, el mejor modelo a seguir en España.

V. La responsabilidad civil por accidentes del trabajo en España

En España, contrario a Puerto Rico y los Estados Unidos, existe una responsabilidad civil de los empresarios por los daños sufridos por los trabajadores y sus dependientes como consecuencia de los accidentes del trabajo.¹⁶⁰ Esto es así porque en España los empresarios desde el año 1967 no tienen una inmunidad patronal contra acciones de sus empleados accidentados.¹⁶¹ Por otro lado, existe un choque de competencias entre la sala civil y la social en la intervención de las reclamaciones de los empleados contra los empresarios.¹⁶² Debido a este conflicto de competencias, ha ocurrido también en España un conflicto entre el objetivismo y subjetivismo.¹⁶³

En primera instancia, la legislación Española ha definido el término “accidente de trabajo” como “toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena, a menos que el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo en que se produzca”.¹⁶⁴ Por otro lado, la lesión corporal se refiere a toda alteración en la continuidad, situación, relaciones, estructura o funciones de órganos”.¹⁶⁵ A medida que se extendió la responsabilidad

¹⁵⁸ *Id.* pág. 456.

¹⁵⁹ *Id.* págs. 456-457.

¹⁶⁰ Zeno Santiago, *supra* n. 69, pág. 197.

¹⁶¹ *Id.*

¹⁶² *Id.*

¹⁶³ *Id.* Véase Francisco Marín Castán, *Jurisprudencia Civil sobre Accidentes de Trabajo, en La Responsabilidad Civil y su Problemática Actual*, 485 (Dykinson, S.L. 2008).

¹⁶⁴ *Id.* Véase Real Decreto Legislativo de España 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, BOE 1994, <https://www.boe.es/boe/dias/1994/06/29/pdfs/A20658-20708.pdf> (accedido el 29 de abril de 2017).

¹⁶⁵ *Id.*

a los empresarios por los accidentes que sufrían sus trabajadores en el lugar de empleo, y a medida que aumentó las demandas de dichos accidentes, es que se creó la industria de seguros, y los empresarios quedaron subrogados frente a los accidentados ante tal responsabilidad.¹⁶⁶

El Estado, basado en el artículo 41 de la Constitución Española,¹⁶⁷ creó la Ley General de Seguridad Social [en adelante *L.G.S.S.*].¹⁶⁸ Esta ley impone a cada empresario, antes de comenzar actividades comerciales, la obligación de obtener un seguro para contingencias o accidentes en el trabajo ya sea mediante mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales¹⁶⁹ o entidades privadas. Como requisito previo indispensable al comienzo de sus actividades el empresario tiene que solicitar inscripción del régimen general de seguridad social y hacer constar la entidad o mutua que haya de asumir la protección por estas contingencias a la totalidad de sus trabajadores.¹⁷⁰ Las mutuas y entidades aseguradoras son dirigidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien aprobará los estatutos y autorizará la constitución y actuación de las mismas. De otra parte, el artículo 114 de dicha ley establece las *contingencias protegibles*, y se entienden como accidentes de trabajo:

1. Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo;
2. los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos;

¹⁶⁶ Zeno Santiago, *supra* n. 69, pág. 197-198.

¹⁶⁷ *Id.* pág. 198. La Constitución de España en su Art 41., establece que “los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”.

¹⁶⁸ Texto refundido de la ley general de la seguridad social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, *supra* n. 161.

¹⁶⁹ Zeno Santiago, *supra* n. 69, pág. 198 Las Mutuas de Accidentes de Trabajo son las asociaciones legalmente constituidas con la responsabilidad mancomunada de sus asociados cuyas operaciones se reduzcan a repartir entre sus asociados: el coste de prestaciones por accidentes de trabajo por el personal de servicio de los asociados, el coste de prestaciones por enfermedades profesionales padecidas por el personal de servicio de los asociados en la situación de incapacidad laboral transitoria, la contribución a servicios de prevención, recuperación y demás a favor de víctimas de aquellas contingencias. Las Mutuas serán pagadas por los empresarios a través de primas de accidentes de trabajo. España. Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio, *supra* n. 161.

¹⁷⁰ *Id.* Estarán comprendidos en el sistema de seguridad social todos los españoles que “trabajen por cuenta ajena en distintas ramas de actividad económica, eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, incluidos trabajadores a domicilio y con independencia de la categoría profesional del trabajador, de la forma y cuantía de remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral”.

3. los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa;
4. los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo;
5. las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo;
6. las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente;
7. las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.¹⁷¹

Se establece que no serán accidentes de trabajo:

1. Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente;
2. los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

También establece que no impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

1. La imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que este inspira; y
2. la concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.¹⁷²

Por tanto, en el supuesto que ocurran algunas de estas contingencias, el empresario quedará subrogado ante la mutua de accidentes de trabajo y enfermedad pro-

¹⁷¹ *Id.*

¹⁷² *Id.*

fesional o entidad a la cual se haya afiliado, pues estas tendrán la responsabilidad de indemnizar al accidentado.¹⁷³ Esta evolución de seguro de accidentes de trabajo mantiene el carácter de responsabilidad civil del empresario, con el que se protege al trabajador, pero a partir del aseguramiento de responsabilidad del empresario que, en otro caso, tendría que enfrentarse a la reparación.¹⁷⁴ La ley nada expone sobre inmunidad del empresario por las reclamaciones en daños y perjuicios de parte de los empleados.¹⁷⁵

Por tal razón en España existe una responsabilidad civil del empresario frente al trabajador.¹⁷⁶ Los accidentes de trabajo producen daños patrimoniales y extrapatrimoniales al accidentado que pueden dar causa de acción y exigir responsabilidad empresarial en orden a su reparación.¹⁷⁷ Las diferentes causas de acción son de diversos tipos y pueden generar distintas posibilidades de indemnización.¹⁷⁸ Inclusive proceden las reclamaciones de los familiares dependientes.¹⁷⁹

Precisamente porque el accidente de trabajo es uno de los problemas en el que muchas órdenes jurisdiccionales pueden intervenir, se ha creado un debate entre la Sala de lo Civil, y la Sala de lo Social respecto a quien tiene competencia para entender en estos asuntos.¹⁸⁰

Ambas salas ven la responsabilidad por accidentes en el trabajo un tanto distinta.¹⁸¹ La interrogante es si la protección social del accidente de trabajo excluye y desplaza de manera definitiva el principio de responsabilidad civil o queda margen para una reclamación de responsabilidad civil del empresario.¹⁸² La Sala de lo Social del Tribunal Supremo entiende, que la responsabilidad empresarial reclamada como consecuencia de un accidente de trabajo, fruto de un acto ilícito laboral es contractual, toda vez que es una cuestión litigiosa entre un empresario y un trabajador derivada del contrato de trabajo, y por tanto, competencia de jurisdicción social.¹⁸³ Para la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo Español el entender la competencia de

¹⁷³ Zeno Santiago, *supra* n. 69, pág. 199.

¹⁷⁴ *Id.* págs. 199-200. Véase Miguel Rodríguez Piñero, *Protección por accidentes de trabajo de la Seguridad Social y responsabilidad civil por riesgo*, “El derecho de daños y la responsabilidad por accidente de trabajo”, *Relaciones Laborales* 3 (edición, editor, casa publicadora 2003).

¹⁷⁵ Zeno Santiago, *supra* n. 69, pág. 200.

¹⁷⁶ *Id.*

¹⁷⁷ *Id.*

¹⁷⁸ *Id.*

¹⁷⁹ *Id.*

¹⁸⁰ *Id.* Véase Daniel Toscani Giménez, *Responsabilidad civil del empresario y terceros derivada del accidente de trabajo*, <http://pdfs.wke.es/0/7/1/2/pd0000030712.pdf> (accedido el 29 de abril de 2017).

¹⁸¹ Zeno Santiago, *supra* n. 69, pág. 200.

¹⁸² *Id.*

¹⁸³ *Id.*

la jurisdicción civil sobre la base del carácter extracontractual de la responsabilidad empresarial deriva del accidente de trabajo.¹⁸⁴

Según Francisco Marín Castán, se incurre en un contrasentido de completar un sistema de responsabilidad objetiva, y congruentemente de cuantías limitadas, con otro igualmente objetivo pero sin límite cuantitativo alguno.¹⁸⁵ Es decir, el haber conflicto de competencia entre estas dos salas, ha provocado un conflicto de modelos de responsabilidad para atender estas reclamaciones.¹⁸⁶ Mientras la Sala de lo Civil las resuelve mediante el modelo de responsabilidad subjetiva fundado en el Art. 1902 del Código Civil de España [en adelante *C.c español*], la Sala de lo Social utiliza el modelo objetivo fundado en el deber de los empresarios de velar por la salud y seguridad de los empleados.¹⁸⁷

La responsabilidad civil en el art. 1902 C.c. español sufre el impacto de tendencias objetivadoras también.¹⁸⁸ En el ámbito laboral el ordenamiento jurídico cuenta con una protección objetiva de cuantías preestablecidas al margen de la culpa del empresario.¹⁸⁹ Aun así, en los escritos de casación o impugnación, a menudo, se invocan las tendencias objetivadoras, la responsabilidad por riesgo o la inversión de la carga de la prueba como técnicas que permiten descargar la prueba de la culpa o negligencia del empresario, y hasta la del nexo causal.¹⁹⁰

Un ejemplo del grado de objetivación en España es la sentencia de la Sala 1ª S.17-10-01.¹⁹¹ En este caso se reafirmó que “al perjudicado le basta con probar el daño para que, el empresario tenga que demostrar una causa de exención de responsabilidad”.¹⁹² Por otro lado, enfatizó también el principio que expone que “la omisión de medidas de seguridad conocidas por el propio trabajador no influye en el curso causal como factor relevante si tal omisión era práctica habitual de la empresa”, ya que si el trabajador tuviese que exigir su cumplimiento estaría en posición de poder perder su trabajo.¹⁹³ Se considera además, que el puesto de trabajo es como un bien de valor especial lo que explica que el trabajador acepte condiciones inseguras y que dicha aceptación no atenúa la responsabilidad del empresario (S. 16-6-03).¹⁹⁴

¹⁸⁴ *Id.*

¹⁸⁵ *Id.* Véase Marín Castán, *supra*, n. 160, pág. 484.

¹⁸⁶ Zeno Santiago, *supra* n. 69, pág. 200.

¹⁸⁷ *Id.* Véase Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo 1995, según enmendado, BOE 1995, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730> (accedido el 29 de abril de 2017).

¹⁸⁸ *Id.* pág. 201.

¹⁸⁹ *Id.*

¹⁹⁰ *Id.*

¹⁹¹ *Id.*

¹⁹² *Id.* Véase Marín Castán, *supra*, n. 160.

¹⁹³ *Id.*

¹⁹⁴ *Id.*

Por otra parte, el mismo análisis es reafirmado en otras sentencias como lo son la S. 17-4-03 al expresarse que no exime al empresario por el hecho de que el trabajador tuviese la categoría de oficial de primera al fallecer cuando cayó al vacío; y la S. 6-11-02 al sentenciar la culpa *in eligendo* en el empresario que encomienda una tarea fuera de las funciones habituales del trabajador.¹⁹⁵ También la S. 8-5-03, que responsabiliza solamente al empresario y no al trabajador en un incidente de aplastamiento de un compañero por un vehículo que se desplomó en un taller.¹⁹⁶

En España ha habido sentencias que moderan la cantidad de la indemnización que paga el empresario al tomar en cuenta cómo contribuyó el trabajador al daño, si se establece que fue relevante.¹⁹⁷ Así, tenemos la S. 23-1-02 en referencia a un vareador experto de pinos, que mientras manejaba una vara de 6 metros de longitud, no se percató de que había un tendido de cables de alta tensión sobre él; y la S. 25-4-02 sobre el caso de exceso de confianza de un trabajador que rompía bloques de sal, a quien el empresario debió haber provisto de una vara más larga, careta y guantes protectores. Comenta Marín Castán¹⁹⁸ que son pocas las sentencias que exoneran al empresario por daño no imputable. Por lo general, son casos de exceso de confianza del trabajador veterano que no hace uso de las normas de seguridad marcadas por la empresa. Provee ejemplos tales como la S. 31-3-03, que trata sobre un jefe de mantenimiento que se atravesó en la ruta de una máquina que circulaba marcha atrás en su zona habitual; la S. 5-5-03, sobre un barrenador que se paró a limpiar los orificios para los barrenos sin detener la máquina; la S. 2-3-01, sobre un talador especialista que observó conducta imprevisible en un experto; la S. 15-12-03, sobre un trabajador que se situó en la vertical de bajada de una plataforma sin casco durante trabajos que él mismo dirigía; o sobre la electrocución del trabajador de un equipo desplazado a una central eléctrica.¹⁹⁹

El Tribunal Supremo español ha aclarado el dilema de competencia de las salas a las cuales les corresponde atender estos casos en la sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, de 15 de enero de 2008.²⁰⁰ En este caso se sentaron dos importantes premisas para clarificar esta polémica.²⁰¹ A estos efectos se establece que la responsabilidad por un accidente de trabajo consecuencia del incumplimiento de normas laborales es una responsabilidad contractual, derivada de un contrato de trabajo y por tanto, laboral.²⁰² Y que si el accidente es consecuencia del incumplimien-

¹⁹⁵ *Id.*

¹⁹⁶ *Id.*

¹⁹⁷ *Id.*

¹⁹⁸ *Id.*

¹⁹⁹ *Id.* págs. 201-202.

²⁰⁰ Sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, STS 2374/2000, 15 de enero de 2008.

²⁰¹ Zeno Santiago, *supra* n. 69, pág. 202.

²⁰² *Id.*

to de una norma laboral, y deber de seguridad del empresario, el orden jurisdiccional competente es el social.²⁰³ Es por dicha sentencia que se estableció la diferencia entre la responsabilidad por accidente de trabajo del sistema de Seguridad Social, cuyo origen está en el riesgo profesional y no en un principio de responsabilidad culposa del empresario con la responsabilidad civil que el empresario pudiera tener.²⁰⁴

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en España ²⁰⁵ no regula directamente la responsabilidad civil o patrimonial. Dicha ley establece el cuadro de posibles responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales pero no entra en su regulación.²⁰⁶ La responsabilidad civil consistirá en la restitución del bien siempre que sea posible, en la reparación del daño y en la indemnización de daños y perjuicios materiales y morales.²⁰⁷ La persona que intente reclamar ante la Sala de lo Civil tendrá que demostrar que su reclamación no se produjo en el seno de una relación laboral y como consecuencia del incumplimiento de normas laborales.²⁰⁸ Si tal acreditación no se produce, el juez civil deberá declararse incompetente.²⁰⁹ De igual forma, la Sala de Conflictos del Tribunal Supremo Español ha establecido en reiteradas ocasiones que la competencia del orden jurisdiccional social es el adecuado para conocer las reclamaciones efectuadas por trabajadores afectados por accidentes de trabajo.

VI. Responsabilidad objetiva del empresario

La Ley General de Seguridad Social española (L.G.S.S.) establece un sistema para reclamar indemnizaciones adicionales por el incumplimiento de las leyes laborales. El artículo 123 de la L.G.S.S., establece que:

[T]odas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad se aumentarán según la gravedad de la falta de un 30 a un 50 por ciento cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o instalaciones, lugar de trabajo que carezcan de dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones o cuando no hayan observado las medidas generales o particula-

²⁰³ *Id.*

²⁰⁴ *Id.*

²⁰⁵ *Id.* Véase además, Real Decreto Legislativo, 31/1995, de 8 de noviembre, según enmendada, *Texto refundido de prevención de riesgos laborales*, BOE 1995, <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/LeyPrevencion/PDFs/leydeprevencionderiesgoslaborales.pdf> (accedido el 30 de abril de 2017).

²⁰⁶ Zeno Santiago, *supra* n. 69, pág. 203.

²⁰⁷ *Id.*

²⁰⁸ *Id.*

²⁰⁹ *Id.*

res de seguridad e higiene en el trabajo o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.²¹⁰

La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.²¹¹ La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción.²¹²

A estos efectos el Tribunal Supremo Español ha establecido que

la responsabilidad por culpa ha de ceñirse a su sentido clásico y tradicional, sin ampliaciones que están ya previstas e instauradas con más seguridad y equidad y cuyos daños están objetivamente cubiertos y en esta medida indemnizados y en consecuencia no son de aplicación los artículos 1101 y 1902 sino las disposiciones de la ley de Seguridad Social.²¹³

Sin embargo, aunque el ordenamiento laboral ya ha establecido una responsabilidad objetiva que viene a cubrir parcialmente la responsabilidad empresarial por riesgos laborales y daños sufridos por el trabajador, esta no exime o excluye que pueda reclamarse y reconocerse una responsabilidad adicional del empresario basada en la culpa de acuerdo a los artículos 1101 y 1902.²¹⁴

Este modelo de responsabilidad objetiva y subjetiva del empresario en España se basa en que la responsabilidad objetiva de Seguridad Social solo cubre cierto tipo de daños²¹⁵ y una cuantía específica. Como generalmente en las situaciones de

²¹⁰ Zeno Santiago, *supra* n. 69, pág. 204.

²¹¹ *Id.*

²¹² *Id.*

²¹³ *Id.* Véase STS 22/1997, de 30 de septiembre de 1997.

²¹⁴ Zeno Santiago, *supra* n. 69, pág. 204.

²¹⁵ *Id.* La Ley General de Seguridad Social, Art. 38, establece que: 1. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá: a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo. b) La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en el apartado anterior. c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; riesgo durante el embarazo; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales. Las prestaciones económicas por invalidez y jubilación, en sus modalidades no contributivas,

accidentes de trabajo existen otros daños sufridos no contemplados en esta ley, se les da la oportunidad a las víctimas de daños causados por accidentes o enfermedad profesional para que puedan reclamar civilmente.²¹⁶

VII. Síntesis y Recomendaciones

En este trabajo hemos discutido las similitudes y diferencias entre los sistemas jurídicos de Puerto Rico, España y Estados Unidos. En estos, el Estado se ha visto forzado a intervenir en estas contingencias y ha establecido una protección dual, que beneficia tanto al empresario de una posible reclamación en su contra, como al obrero.²¹⁷

Puerto Rico tiene una ley de indemnizaciones a obreros que sigue el enfoque moderno de regulación de los accidentes del trabajo a través de un seguro compulsorio de responsabilidad objetiva.²¹⁸ Este seguro provee beneficios de asistencia médica dirigidos a lograr la rehabilitación y recuperación del empleado afectado por una enfermedad en el transcurso de su empleo.²¹⁹ A cambio, el empresario recibe una inmunidad patronal para impedir las reclamaciones judiciales en casos de accidentes en el trabajo. La Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo en Puerto Rico,²²⁰ establece un método que, independientemente de existir negligencia del patrono o del mismo obrero, se indemnizaría al obrero al este sufrir un accidente o enfermedad producto del trabajo que desempeña.²²¹

se otorgarán de acuerdo con la regulación que de las mismas se contiene en el Título II de la presente Ley. Las prestaciones por desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial, se otorgarán de acuerdo con la regulación que de las mismas se contiene en el título III de esta Ley. d) Prestaciones familiares de la Seguridad Social, en sus modalidades contributiva y no contributiva. Las prestaciones familiares, en su modalidad no contributiva, se otorgarán de acuerdo con la regulación que de las mismas se contiene en el título II de esta ley. e) Las prestaciones de servicios sociales que puedan establecerse en materia de reeducación y rehabilitación de inválidos y de asistencia a la tercera edad, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente. 2. Igualmente, y como complemento de las prestaciones comprendidas en el apartado anterior, podrán otorgarse los beneficios de la asistencia social. 3. La acción protectora comprendida en los números anteriores establece y limita el ámbito de extensión posible del Régimen General y de los Especiales de la Seguridad Social, así como de la modalidad no contributiva de las prestaciones. 4. Cualquier prestación de carácter público que tenga por finalidad complementar, ampliar o modificar las prestaciones económicas de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, forma parte del sistema de la Seguridad Social y está sujeto a los principios regulados en el artículo 2 de esta Ley. ejercicio de sus competencias, puedan establecer las Comunidades Autónomas en beneficio de los pensionistas residentes en ellas.

²¹⁶ Zeno Santiago, *supra* n. 69, pág. 205.

²¹⁷ *Id.* pág. 213.

²¹⁸ *Id.* pág. 228.

²¹⁹ *Id.*

²²⁰ 11 L.P.R.A. § 1.

²²¹ Zeno Santiago, *supra* n. 69, pág. 228.

La Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo²²² no establece un seguro para indemnizar por daños. Es en realidad un seguro de carácter remedial para compensar, y una medida limitada establecida por la propia ley que sobreviene a un obrero como consecuencia de un accidente o enfermedad ocupacional.²²³ Así, los beneficios por incapacidad se dirigen a suplir en vida la reducción en la capacidad productiva del obrero, mientras que los de muerte se establecen para los beneficiarios en aras de remediar en lo posible la desaparición de su proveedor.²²⁴

No obstante, contrario a como ocurre en España y en algunos estados de los Estados Unidos, en Puerto Rico no se reconoce al trabajador puertorriqueño una causa de acción en los tribunales para reclamar daños por el incumplimiento del deber de seguridad en el empleo.²²⁵

A estos efectos, en el 1999 en el caso *Hernández v. Bermúdez & Longo, S.E.*,²²⁶ nuestro más alto Tribunal rechazó conceder el derecho a reclamar en Puerto Rico en los casos de daños por violaciones crasas a las normas de seguridad como ocurre en algunos estados norteamericanos. Hemos expuesto antes en este escrito que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha rehusado resolver que la negligencia crasa del patrono al incumplir su deber de velar por la seguridad en el empleo no derrota la inmunidad patronal en Puerto Rico.²²⁷ Por tanto, el Tribunal Supremo resolvió que aunque el patrono haya incurrido en negligencia crasa al no mantener un ambiente seguro en el trabajo, ello no afecta la inmunidad. Esta sentencia se reiteró en *Guzmán Cotto v. E.L.A.*, en circunstancias muy parecidas, en el sentido de que a través de los años la Asamblea Legislativa ha rechazado exceptuar de la inmunidad patronal los actos del patrono que puedan calificarse como negligencia crasa o que infrinjan la seguridad del obrero en el lugar de empleo.²²⁸

Hemos sustentado en este escrito que resulta necesario que el legislador puertorriqueño establezca en la ley una definición más concreta, exacta y libre de ambigüedades de lo que es un acto negligente y lo que es un acto intencional en el ámbito laboral.²²⁹ De esto dependerá si el obrero finalmente tendrá o no una causa de acción contra su patrono.²³⁰

Actualmente, nuestra legislación no hace una verdadera justicia social. En nuestro sistema de indemnización el obrero no recobra todo lo perdido, solamente se le

²²² *Id.*

²²³ *Morell v. F.S.E.*, 110 D.P.R. 709 (1981).

²²⁴ *Bruno v. Comisión Industrial*, 109 D.P.R. 785 (1980).

²²⁵ *Id.* pág. 229.

²²⁶ *Hernández v. Bermúdez & Longo*, 149 D.P.R. 543 (1999).

²²⁷ *Id.* pág. 229.

²²⁸ Álvarez González, *supra*, n. 67.

²²⁹ *Id.* pág. 229.

²³⁰ *Id.*

provee de una ayuda económica y médica escasamente remedial.²³¹ No se le provee indemnización por los daños sufridos, sino sólo por una reducción en su capacidad productiva que en una acción civil por daños y perjuicios podría significar una suma considerable, comparándola con la compensación que recibe de la C.F.S.E. actualmente.²³²

Al crearse este sistema en 1916, el impacto fue probablemente beneficioso para el obrero, quien rara vez lograba vencer a su patrono en los tribunales en acciones de daños.²³³ Hoy la percepción general es que la ley de indemnizaciones puertorriqueña es una que no es justiciera al ocurrir daños como consecuencia de la culpa de los empresarios o sus agentes en incumplir con el deber de proteger la salud y seguridad de sus empleados o de exponerlos a riesgos.²³⁴

Reconocemos que la piedra angular del estatuto puertorriqueño debe ser la inmunidad patronal que se concede al empresario.²³⁵ No obstante lo anteriormente expresado, la misma debe ser una cualificada donde se permitan las excepciones reconocidas en la mayoría de los ordenamientos del mundo (véase Anejo 1). A tales efectos, concurrimos en que se reconozcan a modo de excepción, ciertas instancias en las que un patrono puede ser responsable ante la reclamación civil entablada por un empleado lesionado, ello a pesar de la existencia de la inmunidad.²³⁶ Por tal razón, tanto la propia ley como la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico han establecido que la inmunidad patronal no es eximente cuando: 1) el daño sufrido por el obrero se debe a un acto intencional o discriminatorio del patrono; 2) cuando el patrono del obrero que sufre el accidente en el escenario del trabajo no está asegurado; ó 3) el patrono demandado hubiera actuado en virtud de doble capacidad o personalidad. En tales casos el patrono responderá civilmente ante los tribunales e indemnizará al empleado que haya sufrido el “accidente del trabajo”.²³⁷ Sin embargo, falta reconocer la excepción de la *negligencia crasa*.

De lo antes expuesto es forzoso concluir, que el sistema de indemnizaciones a obreros puertorriqueño es uno inadecuado en cuanto a la vindicación de las lesiones de los trabajadores como consecuencia de defectos en las normas de higiene y seguridad en el empleo.²³⁸ Es nuestra contención que la ley puertorriqueña debe enmendarse de manera que puedan establecerse definiciones y delimitaciones jurídicas de excepciones al principio de inmunidad patronal que hagan justicia al trabajador

²³¹ *Id.*

²³² *Id.* págs. 626-627.

²³³ *Id.* pág. 625.

²³⁴ Zeno Santiago, *supra* n. 69, pág. 229.

²³⁵ *Id.*

²³⁶ *Id.* págs. 229-230.

²³⁷ *Id.* pág. 230.

²³⁸ *Id.*

puertorriqueño.²³⁹ El legislador tiene que adoptar definiciones más adecuadas de estos términos, tarea que aún no ha emprendido.²⁴⁰ Es necesario que el legislador plasme una definición más concreta, exacta y libre de ambigüedades de lo que es acto negligente y lo que es un acto intencional en el ámbito laboral.²⁴¹ De esto dependerá si el obrero finalmente tendrá o no una causa de acción contra su patrono.²⁴²

Actualmente se pone en duda si en realidad esta legislación fue un logro de justicia social, ya que con este sistema de indemnización el obrero no recobra todo lo perdido, sólo se le provee de una ayuda económica y médica escasamente remedial.²⁴³ No se le provee indemnización por los daños sufridos, sino sólo por una reducción en su capacidad productiva que en una acción civil por daños y perjuicios podría significar una suma considerable, comparándola con la compensación que recibe del Fondo actualmente.²⁴⁴

Hemos abordado en este escrito que continúan en aumento en Puerto Rico las muertes de trabajadores que han ocupado la atención de los medios noticiosos y la OSHA por la tragedia involucradas en los mismos. De los hallazgos encontrados se concluyó que dichas muertes se pudieron evitar ya que se debieron a serias violaciones a las medidas de seguridad. Nos parece que la adopción de la excepción de la *negligencia crasa* permitiría el equilibrio justiciero en el lugar del empleo. La misma serviría de remedio disuasivo a los empleadores que cometen estos actos ilícitos contra los trabajadores en el país.

Finalmente, proponemos también que una vez ocurra el accidente como consecuencia de una violación a las medidas de seguridad en la empresa, la CFSE identifique el mismo tal y como ocurre con los casos de subrogación y provea los gastos, tratamiento e incapacidades al trabajador. Luego del asegurador haber concedido los beneficios al obrero, se subrogue en los derechos de éste para instar las acciones en los tribunales en reclamos de los daños del obrero y los gastos de la CFSE. De esta manera se podrá llenar la laguna que existe actualmente en nuestra legislación y cumplir con los dos propósitos justicieros de los que carece la misma. Por un lado, la justa indemnización del trabajador por el acto ilícito del empleador. Y de otra parte, serviría de disuasivo para aquellos patronos ofensores de su deber de velar por la salud y seguridad de sus empleados.

²³⁹ *Id.*

²⁴⁰ *Id.*

²⁴¹ *Id.*

²⁴² *Id.*

²⁴³ *Id.*

²⁴⁴ *Id.*

Anejo número 1
Tabla de países europeos con o sin inmunidad absoluta²⁴⁵

PAÍSES	INMUNIDAD ABSOLUTA	NO TIENE INMUNIDAD ABSOLUTA
ALEMANIA	*	
AUSTRIA	*	
DINAMARCA		*
ESPAÑA		*
FINLANDIA		*
FRANCIA	*	
IRLANDA		*
ITALIA		*
PAÍSES BAJOS		*
REINO UNIDO		*
SUECIA		*

²⁴⁵ Información obtenida del artículo: Chris Parsons, *Liability Rules, Compensation Systems and Safety at Work in Europe*, vol. 27, 363-367 (The Geneva Papers on Risk and Insurance, July, 2002).

