



UNIVERSIDAD FINIS TERRAE
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO

**RÉGIMEN DE CORRESPONSABILIDAD EN LA PRODUCCIÓN DE
ACCIDENTES DEL TRABAJO.
ESPECIAL REFERENCIA A LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR**

ALONSO NICOLÁS FERNANDEZ ALLENDE
CRISTÓBAL HUBER DOMÍNGUEZ

Memoria presentada a la Facultad de Derecho de la Universidad Finis Terrae,
para optar al grado de Licenciado en Derecho

Profesor Guía: Jaime Salinas Toledo

Santiago, Chile

2016

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	v
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO PRIMERO	8
MARCO GENERAL: ALCANCE DE LA DEUDA DE SEGURIDAD	8
1. GÉNESIS CONCEPTUAL	8
2. SISTEMA REPARATORIO VERSUS SISTEMA PREVENTIVO	9
3. MARCO NORMATIVO DEL DEBER DE SEGURIDAD EN EL EMPLEO	12
3.1 Normativa constitucional	12
3.2 Normativa internacional no constitucional: El Convenio N° 155 de la OIT	17
3.3 Normativa infraconstitucional	19
4. ALCANCE DEL DEBER DE SEGURIDAD	21
4.1 Deber de previsión	23
4.1.1 Deber de cuidado en la previsión de accidentes del trabajo	24
4.1.2 Protección eficaz como sinónimo de “demostrable”	27
4.2 Deber de protección	30
4.3 Síntesis	33
5. NATURALEZA JURÍDICA CONTRACTUAL Y DE MEDIOS	34
5.1 Pronunciamiento jurisprudencial	37
5.2 Pronunciamientos doctrinarios	39
5.3 Opinión personal	39
CAPÍTULO SEGUNDO	42
RÉGIMEN TRIPARTIDO DE RESPONSABILIDAD DERIVADA DE LA INFRACCIÓN AL DEBER DE SEGURIDAD	42
1. IDEAS PRELIMINARES	42
2. RESPONSABILIDAD DEL ESTADO	43
3. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR	48
3.1 Fundamentos de la responsabilidad preventiva y compensatoria	49
3.1.1 Deber de seguridad como contrapartida del poder de dirección del empresario	50

3.1.2	Deber de seguridad como contrapartida de los deberes de lealtad y de buena fe	51
3.1.3	Deber de seguridad derivado de la comunidad jurídico-personal	55
3.1.4	Deber de protección como manifestación del principio pro-operario	57
4.	ESTATUTOS APLICABLES EN LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR	59
4.1	Responsabilidad del empleador por accidentes del trabajo en régimen de responsabilidad subjetiva	59
4.2	Responsabilidad civil contractual	63
4.3	Responsabilidad civil extracontractual	64
4.3.1	Daño reflejo en los accidentes del trabajo	65
4.4	Especificación del deber de seguridad preventiva desde la perspectiva del empleador	67
4.6	Responsabilidad preventiva del empleador "in vigilando"	68
4.6	Síntesis	69
	CAPÍTULO TERCERO	71
	RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR: SIMPLE NEGLIGENCIA O IMPRUDENCIA TEMERARIA EN LA PRODUCCIÓN DEL ACCIDENTE LABORAL	71
1.	DEBER DE SEGURIDAD DEL TRABAJADOR	71
1.1	Contenido del derecho irrenunciable a la prevención	71
1.2	Deber de autocuidado	72
1.2.1	Deber general de autocuidado	72
1.2.2	Especificación del deber de seguridad preventiva desde la perspectiva del trabajador	74
1.2.3	Deber de colaboración	75
2.	ESTATUTO DE LA CULPA CONCURRENTES Y SU RECEPCIÓN JURISPRUDENCIAL: QUOD QUIS EX CULPA SUA DAMMUN SENTIT NON INTELLEGITUR DAMMUN SENTIRÉ EN EL ÁMBITO LABORAL	77
2.1	Conducta negligente del trabajador respecto de su propia seguridad	77
2.1.1	Simple negligencia del trabajador en la producción de un accidente del trabajo	77
2.1.2	Exposición imprudente del trabajador en la producción de un accidente del trabajo	78
2.1.3	Imprudencia temeraria del trabajador en la producción de un accidente del trabajo	80

3.	CONCURRENCIA DE CULPAS EN LA PRODUCCIÓN DE UN ACCIDENTE DEL TRABAJO	81
3.1	Aplicabilidad del artículo 2330 del Código Civil en el ámbito de la concurrencia de culpas en accidentes del trabajo	81
3.2	Pronunciamiento jurisprudencial	83
	CONCLUSIONES	90
	JURISPRUDENCIA	98
	BIBLIOGRAFÍA	101

RESUMEN

El deber de seguridad de la vida y salud de los trabajadores constituye un foco dinámico y multifacético de pilares sobre los cuales es posible edificar una teoría general de prevención y reparación de las víctimas de la contingencia “accidentes del trabajo”.

El presente estudio sienta su análisis en una de las aristas –soslayadas– de la responsabilidad que emerge producto de la infracción de los deberes contractuales de seguridad en el empleo, esto es, la conducta del trabajador. En el ámbito del deber de seguridad, existe un régimen tripartito de responsabilidad, incoada bajo el prisma de los factores de colaboración convergentes en la evitación de accidentes del trabajo:

i. La responsabilidad del Estado, en virtud del rol activo que éste debe desempeñar en la promoción del derecho esencial de la vida e integridad física y psíquica de los miembros de la comunidad nacional y de la admonición contenida en la Carta Fundamental, en el precitado sentido, a propósito de la interpretación armónica de los artículos 1º inciso tercero, 5º inciso segundo, 6º, 7º, 19 N° 1, N° 8 y N° 26; de donde es dable concluir que el Estado mantiene un papel garantista en la máxima vigencia y eficacia de los referidos derechos.

ii. En segundo término, cabe al empleador el deber de protección cuya emanación específica es el deber de seguridad. De perogrullo es que la máxima expresión de la referida obligación se encuentra, a nivel legal, en el artículo 184 del Código del Trabajo y, aun cuando dicha norma comprende una serie de locuciones imprecisas, no redundando lo anterior en la obligación del empleador, que sí es precisa. En efecto, la ley laboral establece que el empleador debe tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

iii. Finalmente, el trabajador en su carácter de interventor dentro del proceso productivo está llamado a observar un deber propio, cual es el de autocuidado en la prevención de accidentes del trabajo y en la evitación de la producción de daños refundidos en dicho concepto causal. Es este deber, nomenclaturizado por la doctrina como “deber de colaboración”, el que infringe abiertamente el trabajador que sufre un accidente del trabajo, cuando éste deviene en la exposición imprudente y temeraria al daño.

Cierto es que la regulación normativa o positiva del deber de seguridad no puede quedar entregada a la voluntad de las partes del contrato de trabajo, sino que, de *lege ferenda*, requiere de la intervención legislativa del Estado y de la mutua colaboración de empleadores y trabajadores en pos de una protección materializada en una vida laboral exenta de accidentes de dicha índole.

En términos generales, la responsabilidad de las partes del contrato de trabajo, no emana en forma exclusiva de la voluntad de los contratantes, sino que se encuentra especialmente integrada por todas las leyes que rigen la materia. En el citado contexto, la legislación laboral supedita la vida y la integridad física y psíquica de los trabajadores al cumplimiento, por parte del empleador, del deber u obligación de seguridad¹. De allí que la doctrina haya apuntado:

“(...) el solo hecho de que se celebre un contrato de trabajo, liga al trabajador y al empleador a toda la normativa legal que ampara la seguridad en el trabajo. No son responsabilidades que emanan de lo que han contratado las partes, sino que de lo dispuesto en la ley como consecuencia de existir un contrato de trabajo”².

Dentro del contenido extrapatrimonial del contrato de trabajo, destacan tres aristas sobre las cuales se articula el régimen laboral: el contenido ético-jurídico,

¹ HUMERES NOGUER, Héctor. 2004. Corte Suprema, 7 de octubre de 2004. Araya Cortés, Horacio y Otro con Codelco Chile (Casación en el fondo). Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales (2): p. 167.

² *Ibídem*.

los Derechos Fundamentales inespecíficos y la obligación de seguridad³. En este orden de cosas, y en lo que a nuestro estudio resulta atinente, cabe principiar cualquier análisis con la consideración de que el deber general de protección de la vida y salud de los trabajadores, que pesa en gran medida en los empleadores, constituye la manifestación más elemental de la dignidad humana, por lo que el cabal e íntegro cumplimiento de esta obligación es de una trascendencia superior a la de una simple prestación a que se somete una de las partes de una convención y, evidentemente, constituye un principio que se encuentra incorporado en todo contrato de trabajo, siendo un elemento de la esencia de éstos. Es por la razón antes apuntada que su cumplimiento no queda entregado a la voluntad de las partes, sino que comprende una serie de pautas cuyo contenido, forma y extensión se encuentran reguladas mediante normas de orden público⁴.

De lo señalado precedentemente se desprende que, desde la perspectiva del empleador, el bien jurídico tutelado mediante la obligación de seguridad, es la vida y la integridad física y psíquica de los trabajadores, en la medida en que el empleador se encuentra imbuido del deber de seguridad de sus trabajadores, es decir, de la obligación de otorgar seguridad en el trabajo, bajo todos los aspectos que se encuentren dentro de su “círculo de control” y que le sean “previsibles”. Lo anterior, se alza como una de las manifestaciones concretas del deber general de protección del empleador, en miras a la prevención de los riesgos profesionales, cuestión que importa a los trabajadores, a sus familias y a la sociedad toda, tanto por proteger la vida e integridad física y psíquica de aquéllos, como por razones éticas y morales⁵, por lo que nos parece imperioso profundizar sobre los aspectos constitutivos del deber de colaboración en la prevención de riesgos profesionales, máxime porque el tópico de la concurrencia de culpas en el régimen de accidentes del trabajo está siendo intensamente debatido en los tribunales civiles a propósito

³ PRADO LÓPEZ, Pamela. 2010. Nuevas cuestiones de responsabilidad civil por accidentes del trabajo. Seminario sobre “Nuevas cuestiones de la responsabilidad civil”, organizado por la Escuela de Derecho de la Universidad Adolfo Ibáñez en el mes de agosto de 2010, p. 198.

⁴ Corte Suprema, Sentencia ROL N° 9163-2012, de 5 de noviembre de 2013 (recurso de casación en el fondo), considerando octavo.

⁵ Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Sentencia RIT O- 3654-2010, de 8 de marzo de 2011 (Indemnización de perjuicios por accidente del trabajo), considerando primero.

de las demandas indemnizatorias deducidas por el cónyuge sobreviviente y por los parientes del trabajador que ha sido víctima de un accidente laboral con resultado de muerte.

INTRODUCCIÓN

Actualmente la “ciudadanía laboral” al interior de la empresa es una temática refrendada frecuentemente por jueces y académicos. Algunos destacan el intento generalizado y minimalista de disfrazar, a través de conceptos con carga positiva, la explotación laboral contemporánea⁶; otros restringen su análisis a uno de índole literal de la voz “ciudadanía”⁷, olvidando que no puede, en Derecho, agotarse el análisis de un tema transversal en la perspectiva semántica; finalmente, hay quienes alaban la recepción de la institución y su apertura a la teoría de los derechos fundamentales laborales⁸. Con todo, creemos que la idea de ciudadanía laboral o “ciudadanía en la empresa” debe ser conciliada con la idea subyacente que justifica su construcción dogmático-jurídica. En otros términos, la concepción originaria de ciudadanía envuelve la premisa del “pueblo unido alrededor de una esencia común natural”⁹, por lo que extrapolada al ámbito laboral, la ciudadanía laboral debe ser entendida como el conjunto de actores, derechos y deberes que se desenvuelven en torno a un eje central y común: el trabajo. Lo relevante del concepto anotado se traduce en la inherencia de los derechos fundamentales de que son titulares los trabajadores en todos los ámbitos de su vida, lo que, claro está, comprende el espectro laboral. El trabajador “no pierde” sus derechos, ni éstos menguan en su extensión al cruzar la puerta de la empresa, sino que lo siguen incluso dentro de ella.

“(…) existe un claro reconocimiento de la idea de ciudadanía en la empresa, al contemplarse en el sistema normativo constitucional no solo derechos fundamentales de corte específicamente laboral, sino que también el trabajador es titular de derechos fundamentales -inespecíficos o de la

⁶ MUÑOZ LEÓN, Fernando. 2013. Ciudadanía laboral: crítica y defensa de un concepto político-jurídico. Revista de Derecho de la Universidad Católica del Norte (2): p. 401.

⁷ ERMIDA URIARTE, Oscar. 2006. Trabajo, ciudadanía y derechos humanos. Revista IusLabor (2): 1-4.

⁸ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2013. El principio de protección del trabajador en la Constitución chilena. Revista de Estudios Constitucionales (1): p. 446.

⁹ HORRACH MIRALLES, Juan Antonio. 2009. Sobre el concepto de ciudadanía: historia y modelos. Revista de Filosofía Factótum (6): p. 13.

personalidad-, que, sin ser netamente laborales se aplican a la relación de trabajo en cuanto son inherentes a la condición de ciudadano del trabajador, tales como el derecho a la integridad física y psíquica (artículo 19 N°1 de la Constitución); derecho de igualdad y de no discriminación (19 N°s. 2 y 16), libertad de conciencia y de religión (artículo 19 N°6), derecho al honor y a la intimidad personal (artículo 19 N°4), inviolabilidad de las comunicaciones (artículo 19 N°5), libertad de opinión -expresión- e información (artículo 19 N°12), derecho de reunión (artículo 19 N°13), libertad para el ejercicio de actividades económicas (artículo 19 N°21), etc.; así como también, otras garantías que están consagradas y reconocidas en Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se han incorporado al Derecho interno por esa vía (artículo 5º, inciso segundo, de la Constitución Política)”¹⁰.

En nuestro concepto, desde la perspectiva de la función social que cumple el empleo, cabe apuntar que en el proceso productivo convergen una serie de intereses: individuales (los de empleador y trabajador), colectivos específicos (los de los sindicatos y organizaciones gremiales) y colectivos generales (los del Estado y de la comunidad en general). En razón de lo anterior creemos en la necesidad de avanzar hacia el tratamiento sistemático de la conducta del trabajador en la producción de una de las consecuencias más lamentables resultantes del empleo: los accidentes del trabajo. En efecto, si en materia del riesgo profesional de accidentes laborales subyace un régimen tripartito de responsabilidad es producto del reflejo de la dimensión que a cada uno compete en los beneficios que la institución del trabajo o empleo reportan. En calificación de la importancia del tema objeto de nuestro estudio, en el marco internacional, se lee la siguiente declaración:

“La salud y la seguridad en el trabajo representan hoy uno de los ámbitos más densos e importantes de la política social de la Unión”.

¹⁰ Dirección del Trabajo, Dictamen ORD N° 2442, de 4 de julio de 2014.

La frase antes transcrita, emanada de la Comisión de las Comunidades Europeas de presentación de la estrategia comunitaria en materia de salud y seguridad para el período 2002-2006, destaca la alta consideración que, como objetivo central, asigna la Unión Europea a la lucha contra la siniestralidad laboral y revela, en términos generales, la trascendencia universal de la seguridad y salud de los trabajadores dentro del espacio organizativo de la empresa.

Existe, por tanto, un interés suscrito en el ámbito del Derecho Internacional que, por supuesto no se agota en la declaración de “buenas intenciones” como dopante institucional hacia las alarmantes cifras de accidentabilidad laboral. Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) ha impulsado, a través de Convenios y Recomendaciones formuladas a los Estados miembros, doctrinas de prevalencia efectiva y colaborativa del deber de seguridad en el empleo y de la protección de los bienes esenciales que son la vida y salud de los trabajadores. En el citado contexto, también parece deseable la correlatividad evolutiva de nuestro derecho interno sobre Seguridad Social, a la par de las prerrogativas que diversos instrumentos internacionales llaman al Estado a asumir. Empero, veremos que nuestro orden jurídico se mantiene distanciado del establecimiento de políticas generales de prevención de riesgos profesionales y de programas integrales de cumplimiento de la normativa laboral y previsional en resguardo de los derechos fundamentales basales dentro del desarrollo de cada ser humano en la búsqueda del bien común.

Pues bien, a propósito de las tasas de accidentabilidad laboral y de las excusas frecuentes con que empleadores promueven la exoneración o mitigación de la responsabilidad que de los accidentes del trabajo deriva, surge el presente estudio, con la finalidad de diagnosticar la proyección y los efectos de la concurrencia de la culpa del trabajador en los accidentes del trabajo.

Desde un punto de vista primario, la conducta del trabajador se enmarca dentro de la distribución de los riesgos laborales. El empleador debe prevenir eficazmente los accidentes en el trabajo y tomar todas las medidas necesarias para proteger, de igual forma, la vida y la integridad física y psíquica de los

trabajadores. Sobre él caen las consecuencias premiales del proceso productivo (las ganancias), por lo que sobre él pesa parte importante del deber de seguridad del capital humano utilizado en su industria. Asimismo, el trabajador se hace de la remuneración pactada como contraprestación de sus servicios, exponiéndose a riesgos laborales, por lo que es de su cargo no ejecutar conductas temerarias que involucren un riesgo común y razonablemente previsible (deber de autocuidado).

Enseguida, tenemos que, verificado un accidente del trabajo, se ponen en marcha las soluciones indemnizatorias con la finalidad de reparar, integralmente, el mal causado. He ahí la real importancia del incumplimiento por parte del trabajador del deber de autocuidado y prevención de riesgos laborales. Por una parte y desde la perspectiva procedimental, si es el trabajador el sujeto activo, el juzgador tendrá que apreciar prudencialmente la exposición del trabajador, ante lo cual se presentan tres alternativas:

i. Que la supresión del actuar del trabajador elimine causalmente el accidente, junto con la verificación del cumplimiento, por parte del empleador, de la normativa laboral y sobre accidentes del trabajo que presiden nuestro ordenamiento jurídico nacional, caso en el cual el comportamiento del trabajador que ha padecido las consecuencias del daño laboral derivado de accidente del trabajo constituiría una eximente de la responsabilidad que al respecto le cabe al empleador. Desde la perspectiva civilista lo anterior no representa mayores novedades, toda vez que no puede imputársele responsabilidad a quien ha actuado sin culpa, es decir, al empleador.

ii. Que el empleador haya infringido la deuda de seguridad en el trabajo aunque con la concurrencia de la conducta imprudente del trabajador en la producción del accidente. Inserto como está nuestro análisis dentro del ámbito contractual, no nos parece lógico aplicar, sin más, el artículo 2330 del Código Civil, puesto que, aún en ausencia de esta norma importada desde el régimen de

responsabilidad aquiliana, la equidad y la sana crítica mandan a la razón a disminuir el *quántum* indemnizatorio.

iii. Que no haya exposición imprudente o temeraria del trabajador al accidente o que el empleador no logre probarlo, circunstancia en la cual éste deberá soportar íntegramente la reparación que determine el tribunal.

Ahora bien, si la acción reparatoria es ejercida por un tercero afectado, según expresamente autoriza el artículo 69 de la Ley N° 16.744, publicada en el Diario Oficial el 1 de febrero de 1968, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, la demanda deberá ser conocida por un juez con competencia civil y, claramente, el estatuto de responsabilidad aplicable es la extracontractual; sede en donde la concurrencia de la culpa del trabajador, especialmente en los accidentes del trabajo con resultado de muerte, lucha por abrirse paso ante la frenética respuesta forense que sostiene la inaplicabilidad de la norma contenida en el artículo 2330 antes citado.

Por ello, y sin perjuicio de que los tópicos de seguridad y salud en el trabajo, son ámbitos en el que el principal sujeto obligado es el empleador, mientras el trabajador es, básicamente, un acreedor de la obligación empresarial de seguridad, es preciso adentrarnos hacia el estudio de la concurrencia de culpas en la producción de los accidentes laborales, dentro del ámbito del deber de colaboración de que es deudor el trabajador, en el marco de la prevención de accidentes laborales.

Analizaremos cómo la conducta del trabajador de simple negligencia o imprudencia temeraria en el acaecimiento de un accidente del trabajo debe ser considerada en la determinación de la responsabilidad que al empleador le cabe, no sólo desde la perspectiva aquiliana –en directa aplicación del artículo 2330 de la ley sustantiva– sino que también, desde el ámbito contractual, toda vez que como contrapartida del derecho irrenunciable de prevención de que es titular el trabajador, éste tiene el deber de colaborar al cumplimiento de la normativa de Seguridad Social que el ordenamiento jurídico pone de cargo del empleador, en

razón de la concurrencia adhesiva de la prevención de riesgos en el trabajo. Lo anterior ha sido reconocido por parte de la doctrina especializada, en el siguiente orden de cosas:

“(...) Nos parece que esta es la mirada correcta, la de la prevención de riesgos en el trabajo como una tarea de toda la sociedad, en tanto de lo que se trata es de proteger un derecho público subjetivo garantizado a todos los ciudadanos en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República: el Derecho a la vida y al a Integridad Física y Psíquica del trabajador. (...).

Toca al Estado y a toda la comunidad –entre la cual se encuentra el empleador– velar por el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica del trabajador. (...)”¹¹.

El presente trabajo de memoria se construirá en base al estudio doctrinario y jurisprudencial de la concurrencia de la culpa del trabajador, a través de la exposición imprudente al daño en los accidentes del trabajo, mediante un análisis concienzudo de las diversas aristas de argumentación jurídica vertidas al respecto.

El estudio analítico recién referido se estatuirá desde la exposición cardinal de la responsabilidad por accidentes del trabajo que compete al Estado y al empleador hasta llegar al estudio de los efectos de la conducta del trabajador como co-partícipe en el accidente laboral, de la siguiente manera:

i. El capítulo primero describirá el marco general de índole conceptual que nos permitirá avanzar hacia la hipótesis laboral de la culpa en la conducta del trabajador víctima de un accidente del trabajo, mediante un análisis crítico del sistema que rige la materia, es decir, el reparatorio o compensatorio versus el sistema preventivo, para luego adentrarnos en el cotejo de las principales temáticas que circundan el alcance de la deuda de seguridad en el trabajo.

¹¹ GAJARDO HARBOE, María Cristina. 2014. El deber de seguridad. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 5(9): p. 18.

ii. El capítulo segundo analizará el régimen tripartito de responsabilidad derivada de la infracción al deber de seguridad en el empleo, a partir de los principios fundantes de dicha obligación y de los estatutos que le resultan aplicables.

ii. El capítulo tercero versará sobre el deber de colaboración del trabajador en la evitación de la producción de siniestros laborales y sobre la forma en que opera culpa concurrente en el régimen indemnizatorio, a través del análisis jurisprudencial de su apreciación.

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO GENERAL: ALCANCE DE LA DEUDA DE SEGURIDAD

1. GÉNESIS CONCEPTUAL

El deber de seguridad en el trabajo consiste en la adopción, por parte de los sujetos obligados a ella, de todas las medidas necesarias, eficaces y que se encuentren bajo su control para proteger la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores. En otros términos, la deuda de seguridad en el trabajo, en todos sus aspectos, mira esencialmente a la prevención de los riesgos profesionales de los trabajadores¹².

En nuestro concepto y desde la perspectiva del Estado deudor de la obligación de participar activamente en la prevención del acaecimiento de accidentes del trabajo, la deuda de seguridad puede ser conceptualizada como la función estatal propia y natural de prevención de riesgos laborales inserta dentro del ámbito del derecho a la vida y a la integridad física y psíquica que la Constitución garantiza a todas las personas en el numeral 1 del artículo 19, por razones éticas, de responsabilidad social y economicistas.

Luego y como bien señala Cayetano Núñez, desde el punto de vista del empleador, el deber de seguridad u obligación general de seguridad es:

“(...) el punto normativo central de la protección preventiva: abre y cierra el conjunto del sistema, concreta la posición empresarial, se despliega en un conjunto de medidas específicas y permite que la tutela llegue donde las obligaciones reglamentarias no pueden llegar.

¹² Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Sentencia RIT O-590-2009, de 25 de enero de 2010 (demanda indemnización de perjuicio por accidente laboral), considerando tercero.

*Sita en el artículo 184 del CT, exige al empresario que proporcione una protección eficaz al trabajador*¹³.

Finalmente, desde la vereda del trabajador, el deber de seguridad consiste en los deberes de colaboración para con el empresario respecto de su propia vida e integridad. Si bien es cierto, según tendremos oportunidad de revisar, el empleador tiene una responsabilidad “*in vigilando*”, en términos fácticos no es posible que acompañe al trabajador en la realización de todas y cada una de las funciones impuestas por el contrato de trabajo, por lo que éste deberá adoptar las medidas necesarias de seguridad que se enmarquen dentro de sus posibilidades para evitar los accidentes del trabajo.

2. SISTEMA REPARATORIO VERSUS SISTEMA PREVENTIVO

La normativa jurídica que preside las materias relativas a la deuda de seguridad sienta sus raíces positivas y proyecta la visualización de sus efectos en un sistema reparatorio, indemnizatorio o compensatorio del daño provocado a la víctima de un accidente laboral. No se advierte, tal y como señala la doctrina del ramo, un estatuto sistémico de prevención de accidentes del trabajo. En este orden de ideas, la principal fuente normativa de regulación de accidentes del trabajo, es decir, la Ley N° 16.744, tiene un carácter esencialmente sancionador, más que de prevención de riesgos. En este sentido corresponde al Estado tomar las providencias legislativas a fin de instar por la inserción de una “cultura” preventiva, en desmedro de la opción de que las empresas absorban los efectos pecuniarios de los accidentes laborales.

Nos parece correcto afirmar que se devengan nocivas consecuencias a partir de la indiferencia con que el mundo jurídico nacional se comporta en torno a

¹³ NÚÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano. 2014. Prevención de riesgos laborales en Chile. Alcance y contenido del artículo 184 del Código del Trabajo. Segunda Edición Actualizada. Santiago, Editorial Librotecnia, p. 103.

la etapa previa a la producción de un accidente del trabajo. Antes de la verificación del mismo, resulta imperioso centrar los esfuerzos gubernamentales y empresariales en la evitación de la lesión de los derechos fundamentales cardinales que circunscriben la existencia digna del individuo hacia su máxima realización espiritual y material posible. En otros términos, no parece suficiente para la citada protección, que el Estado diga al empleador: “Usted no cumplió, usted repare”. Estamos por la eficacia del establecimiento de una cultura de prevención de riesgos profesionales en que el Estado inste por el cumplimiento de medidas concretas de satisfacción de los intereses vitales de la comunidad en general. Lo anterior no obsta a la subsistencia del principio de responsabilidad del empleador por los daños derivados de accidentes del trabajo que el desarrollo de la actividad riesgosa sobre la cual tiene control, provoca.

Comparativamente, España ha instaurado un sistema de prevención de riesgos laborales, en cumplimiento del mandato contenido en la Constitución española que encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Bajo este mandato constitucional y como transposición de la Directiva Europea 89/391/CEE, aparece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. Como antecedente, cabe señalar que, en nuestro país, se encuentra aún en tramitación el proyecto de ley que, en miras a la prevención de accidentes del trabajo, modifica la Ley Nº 16.744; esto es, el proyecto de ley que “Moderniza el Sistema de Seguridad Laboral y Modifica el Seguro Social contra riesgos por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”, del 9 de mayo de 2013. Más adelante volveremos sobre el análisis de la precitada normativa en trámite.

Creemos que todo lo anterior se encuentra estrechamente vinculado con las funciones que puedan atribuirse a la responsabilidad, en general. Éste, que aún hoy sigue siendo un tema que excita a los académicos y juristas de distintas tradiciones, parece ser el punto de quiebre entre la asunción de un sistema preventivo de accidentes laborales versus un sistema que asuma las

consecuencias de la reparación. En primer término, destacaremos la difundida premisa de que la reparación es la función preminente de la responsabilidad civil en todos los ordenamientos jurídicos, al extremo de ser definida como “la obligación de reparar el daño o mal causado”¹⁴. Es una aseveración irrefutable de esta focalización, en el área de la responsabilidad extracontractual o, como se estudia actualmente, bajo el epígrafe de “Derecho de Daños” o “Tort Law”, que la reparación ocupa un lugar trascendente, pero no excluyente ni exclusivo. Es posible ir más allá y aseverar que la prevención es una función o principio general de la responsabilidad, por lo que tanto la conducta del Estado (responsabilidad administrativa), como la de las partes del contrato de trabajo (responsabilidad contractual) deben apuntar siempre a la prevención de los daños. Creemos que nuestros tribunales de justicia han recogido, tímidamente, la prevención como una materia esencial inserta dentro del género responsabilidad derivada de accidentes del trabajo. Ejemplo de lo anterior, es la sentencia emanada de la sala constitucional de la Corte Suprema, de 4 de mayo de 2011, en el siguiente orden de cosas:

“Los órganos administrativos encargados de fiscalizar la labor de la demandada determinaron numerosas deficiencias en materia de seguridad y prevención de riesgos, disponiéndose diversas acciones correctivas destinadas a reforzar la actividad preventiva (...).

Que, como consecuencia de las causas básicas precedentemente referidas, especialmente la falta de conciencia preventiva del trabajador, motivada por la insuficiente internalización de la escasa instrucción recibida, resulta posible que el trabajador, por motivos que se desconocen, haya adoptado una posición de trabajo inadecuada al entorno de correas transportadoras en

¹⁴ MAZEAUD, Henri y León. 1945. Tratado de la responsabilidad civil. Valencia Estrada, Carlos (trad.). México D.F, Editorial Colmex, p. 1-3.

*movimiento, o haya realizado una acción insegura, exponiéndose a un riesgo innecesario, provocando con ello el fatal accidente*¹⁵.

Reconociendo que no nos compete introducirnos en la discusión acerca de los fines de la responsabilidad¹⁶, nos permitimos dejar planteada la cuestión a efectos de que se tenga en consideración que la ausencia de un sistema preventivo de responsabilidad no es un problema ajeno a otras áreas del Derecho, pero sí creemos que las consecuencias en el ámbito laboral son aún más gravosas, por tratarse de la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores.

3. MARCO NORMATIVO DEL DEBER DE SEGURIDAD EN EL EMPLEO

3.1 Normativa constitucional

No existe en nuestro medio una consagración expresa del deber de seguridad en el Código Político. Sin embargo, no significa ello que el mencionado deber no tenga correspondencia dentro de la normativa constitucional que ampara a los trabajadores. Esto cobra real relieve si se tiene en cuenta que la normativa infraconstitucional (legal y reglamentaria) debe ceñirse en forma y fondo a lo estatuido en la Constitución Política de la República. En el primer sentido, las leyes sobre protección de la vida e integridad física y psíquica del trabajador deben dictarse conforme al proceso de formación de la ley establecido en el artículo 63 de la Carta Fundamental. En segundo término, la misma legislación no podrá dictarse en infracción del número 26 del artículo 19¹⁷.

¹⁵ Corte Suprema, Sentencia ROL N° 759-2009, de 4 de mayo de 2011 (recurso de casación en el fondo), considerandos octavo y décimo.

¹⁶ Cfr. CORRAL TALCIANI, Hernán. 2011. Lecciones de responsabilidad civil extracontractual. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, pp. 65 y ss; MERINO ACUÑA, Roger. 2010. Los fines de la responsabilidad civil y la retórica del "Desarrollo de la Industria". Revista Jurídica del Perú. Tomo 107, p. 215 y ss., entre otros.

¹⁷ Al respecto véase a NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto. 2005. Aspectos de una Teoría de los Derechos Fundamentales: La Delimitación, Regulación, Garantías y Limitaciones de los Derechos Fundamentales. Revista *Ius et Praxis* (11-2): 1-45.

Ahora bien, es posible posicionar la deuda de seguridad como un deber constitucional indirecto, pero vinculante y dotado de fuerza normativa, desde diversos puntos de consagración positiva.

a) Primero, desde la perspectiva de la deuda de seguridad del empleador, se inserta dentro de las “garantías constitucionales de los trabajadores”. Así pues, el artículo 5º del Código del Trabajo, prevé:

“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores (...).”

De lo anterior se colige que las garantías constitucionales de los trabajadores operan como un límite a las prerrogativas empresariales, tales como la libertad empresarial y el poder de dirección. Esto es así, aun cuando se quiera adherir a la distinción entre derechos y garantías constitucionales que acusa con regularidad la doctrina¹⁸, en el entendido de que los derechos constitucionales son las facultades morales e inviolables que competen al hombre para realizar ciertos actos y las garantías de índole constitucional son los diversos mecanismos jurídicos ideados por los ordenamientos constitucionales para proteger el adecuado ejercicio de los derechos fundamentales¹⁹. En efecto, el derecho a la vida y a la integridad física psíquica de los trabajadores es un derecho y una garantía constitucional; derecho porque se encuentra consagrado en el catálogo refrendado en el artículo 19 de nuestra Carta Fundamental y garantía porque se encuentra protegido por mecanismos procesales constitucionales como la acción de protección del artículo 20 del mismo cuerpo normativo. En el plano internacional, la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, establece en su artículo 4º, N° 1: *“Toda persona tiene derecho a que se respete su vida”* (incluidos los trabajadores, por supuesto), por lo que de igual manera, forma parte integrante del bloque de constitucionalidad al

¹⁸ FERRAJOLI, Luigi. 2006. Las garantías constitucionales de los Derechos Fundamentales. Cuadernos de Filosofía del Derecho N° 29. Madrid, Editorial Doxa, pp. 15-31.

¹⁹ VERDUGO MARINKOVIC, Mario y GARCÍA BARZELATTO, Ana. 2010. Manual de Derecho Político. Instituciones Políticas. Tomo I. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, p. 149.

que el inciso final del artículo 5° de la Constitución Política de la República hace reenvío²⁰. En el mismo sentido, el mismo instrumento convencional internacional, prevé en su artículo 5 N° 1 que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

Por otra parte, es cierto que la norma del Código del Trabajo recién aludida, hace mención a ciertos derechos/garantías entre los cuales no se encuentran los derechos a la vida e integridad física y psíquica del trabajador. Con todo, es lógico e irremediable extender el alcance de dicho artículo a la gama de derechos más esenciales de todo ser humano. En el mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en torno al derecho a la vida:

“Como ha señalado el Comité de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, en su Observación General sobre el artículo 6° del Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, el derecho a la vida es ‘el derecho supremo respecto del cual no se autoriza suspensión alguna, ni siquiera en situaciones que pongan en peligro la vida de la nación’. Ha agregado, asimismo, que ‘el derecho a la vida es el más esencial de estos derechos’.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha señalado, por su parte, que ‘el derecho a la vida es ampliamente reconocido como el derecho supremo del ser humano y conditio sine qua non para el goce de todos los demás derechos’²¹.

b) En segundo lugar y a mayor abundamiento, existe una consagración de la obligación de seguridad en el empleo, aún más directa que la explicáramos con antelación, subyacente en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, en donde sea posible hallar mandamientos de resguardo de la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores, en el ámbito

²⁰ Véase a NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto. 2003. Los Derechos Esenciales o Humanos contenidos en los Tratados Internacionales y su ubicación en el ordenamiento jurídico nacional: Doctrina y Jurisprudencia. Revista *Ius et Praxis* 9(1): 403-466.

²¹ Tribunal Constitucional, Sentencia ROL N° 740-07, de 18 de abril de 2008 (recurso de inaplicabilidad por inconstitucionalidad), considerando quincuagésimo quinto.

laboral. En búsqueda de instrumentos internacionales vigentes en nuestro país sobre seguridad de los trabajadores en el empleo, hallamos dos marcos normativos aplicables emanados de la OIT. El primero es el Convenio N° 121 sobre “Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”, de 1964, introducido en nuestro ordenamiento jurídico mediante el Decreto N° 1864, de 29 de enero del año 2000. Con este dato es posible comprobar la tendencia resarcitoria que en nuestro medio se pretenda dar, de manera integral, al tratamiento de los accidentes del trabajo, puesto que el citado Convenio, se ocupa de las prestaciones o indemnizaciones a que da lugar un accidente ocasionado en el empleo o con ocasión de él. En segundo término, Chile introdujo mediante el Decreto N° 72, de 19 de agosto del año 2011, el Convenio de la OIT N° 187, sobre “Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el trabajo”, en cuyo contenido se manifiesta de forma expresa la finalidad de prevención adecuada de accidentes del trabajo, a través de políticas públicas y de un programa nacional. En el contexto de la referida normativa, el Director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, destacó que el tema de la seguridad y salud en el trabajo es una responsabilidad compartida, en los siguientes términos:

“A los gobiernos corresponde ofrecer el marco legal e institucional necesario para garantizar que los trabajadores ocupen puestos de trabajo seguros y saludables. A los empleadores les corresponde garantizar que los lugares de trabajo reúnan las condiciones exigidas por la ley, y a los trabajadores se les exige un deber de autocuidado y de cuidado del resto de los compañeros, así como de participar en la aplicación de las medidas preventivas”.

En otros términos, el objeto del Convenio N° 187 es la instauración de una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respete en todos los niveles y en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participen activamente en iniciativas destinadas a asegurar la vida e integridad física y psíquica de éstos últimos, mediante un sistema de derechos,

responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se conceda la máxima prioridad al principio de prevención.

Sin embargo, creemos que el Estado de Chile, no ha logrado incoar el objetivo planteado por la OIT en el mencionado Convenio. Lo anterior no es lo más grave; no más que el hecho de reconocer que siquiera se están realizando esfuerzos serios al respecto. Con todo, desde la perspectiva normativa, debemos aceptar que, al menos, el Convenio N° 187 es parte de nuestra Constitución Política en sentido material.

Fuera del ámbito de la OIT, existen otras fuentes internacionales que contienen declaraciones dirigidas al deber de los Estados y comunidades nacionales de dar protección eficaz a la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores. Por de pronto, encontramos en el artículo 10 de la Carta Democrática Interamericana, aprobada el 11 de septiembre de 2001, que expresa:

“la promoción y el fortalecimiento de la democracia requieren el ejercicio pleno y eficaz de los derechos de los trabajadores y la aplicación de normas laborales básicas, tal como están consagradas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, adoptada en 1998, así como las otras convenciones básicas afines de la OIT. La democracia se fortalece con el mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores del Hemisferio”.

c) En tercer término, es posible desprender la correlatividad del deber del Estado de promover la prevención de los accidentes del trabajo, en razón del principio de servicialidad y de la concepción personalista de Estado²². Así pues, el artículo 1° inciso 4° de la Constitución Política de la República declara que el Estado está al servicio de la persona humana y que su finalidad es promover el bien común. En el citado contexto, se puede advertir el mandato activo dirigido

²² Véase a PANTOJA BAUZÁ, Rolando. 2012. La organización administrativa del Estado. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, pp. 209-271.

hacia el Estado, en orden a conservar la plena eficacia de la vida y de la integridad física y psíquica del trabajador, mediante una actividad pública de tutela.

Lo anterior aparece respaldado por lo estatuido en el artículo 7° letra e) del Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su décimo octavo periodo ordinario de sesiones, en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988), en el siguiente orden de cosas:

“Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

e. la seguridad e higiene en el trabajo”.

3.2 Normativa internacional no constitucional: El Convenio N° 155 de la OIT

El Convenio N° 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, entró en vigor el 11 de agosto de 1983. Este instrumento de carácter internacional se caracteriza por materializar la perspectiva de la responsabilidad de los gobiernos en la implementación de políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo en colaboración tridimensional de las empresas y trabajadores. Tanto el Convenio en comento, como la Recomendación N° 164 de la OIT, se ajustan a los criterios de prevención primaria, esencial y, para nosotros, prima facie, para luego dar paso a mecanismos de protección en el supuesto –que se pretende evitar– de que el accidente del trabajo llegue a producirse.

En acertadas palabras del profesor Cayetano Núñez, la característica más relevante de ambos (Convenio N° 155 y Recomendación N° 164 de la OIT), se concreta en las siguientes consideraciones:

“(..) son instrumentos amplios y globales, tanto en términos de su alcance como de sus objetivos, donde se establece una obligación general de seguridad empresarial aplicable a todas las ramas de la actividad económica y a todos los trabajadores de estas ramas (artículo 1 C155OIT). Aunque admite algunas excepciones en su ámbito subjetivo, en base al principio de flexibilidad aplicativa, que han de ser justificadas por cada país.

La prevención y mejora continua del medio ambiente de trabajo definen la política nacional en SST, con cinco principales esferas de acción que concreta el artículo 4 del C155OIT: el control de los componentes materiales del trabajo; la adopción del medio ambiente de trabajo a los trabajadores; la formación de las personas que participen en la actividad laboral; la comunicación y cooperación; y la protección de los trabajadores y sus representantes contra medidas disciplinarias”²³.

La referencia hecha al Convenio N° 155 de la OIT bajo el epígrafe de normativa internacional no constitucional se debe a que Chile no ha sido ratificado por lo que no forma parte integrante de nuestro ordenamiento jurídico. Lamentablemente nuestro país no ha adherido a la principal norma de obligaciones generales de la OIT sobre seguridad y salud en el empleo, lo que conlleva la nefasta consecuencia de que el Estado de Chile no está obligado a implementar políticas públicas, especialmente preventivas. Por lo demás, el Convenio N° 155 delimita de buena manera el contenido del deber de seguridad, traducido lo anterior en las medidas que debe adoptar el Estado a nivel nacional, como también los mecanismos de prevención que corresponden a las empresas y a los trabajadores. Creemos, por tanto, que en la no ratificación de este Convenio se encauza la imputación integral de la responsabilidad por la vida y salud de los

²³ NÚÑEZ, Cayetano. Op. cit. p. 44.

trabajadores en el empleador, a raíz de la falta de claridad del contenido y extensión de la deuda de seguridad en el trabajo. Evidenciando la satisfacción de esta deficiencia, nuestro autor señala:

“El artículo 4 muestra el afán preventivo del Convenio, superando un enfoque meramente protector. En este sentido, exige la reducción al mínimo de los riesgos laborales, algo que junto a la expresión utilizada en el artículo 16 y el 10 de la R164OIT, exige que, en la medida que sea razonable y factible, los lugares de trabajo no entrañen riesgo alguno. Sitúan el objetivo de la prevención en el riesgo cero: la prevención tiene como objetivo primario eliminar los riesgos derivados del trabajo y, solo cuando no se pueda, proteger contra las consecuencias lesivas que los riesgos existentes puedan provocar”²⁴.

3.3 Normativa infraconstitucional

A nivel legal, el artículo 184 del Código del Trabajo es la norma central en la que converge el deber de seguridad. La citada disposición, expresa en su sus primeros incisos, lo siguiente:

“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica”.

²⁴ Op. cit. p. 47.

Asimismo, la tutela de la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores es normada por otras normas jurídicas como la ley N° 16.744, particularmente entre sus artículos 65 al 71; las concernientes a los Departamentos y Expertos en Prevención de Riesgos; las relativas a Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; aquellas sobre Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad; las que regulan las condiciones sanitarias básicas de los lugares de trabajo, el derecho a saber, etc.

Importante es la normativa referida a los Comités Paritarios contenida en el Decreto Supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Los señalados comités están conformados también por trabajadores, empero, su participación se ve restringida en la medida en que el orden jurídico nacional, sólo exige la constitución de un comité paritario en las empresas en donde laboren más de 25 trabajadores, excluyéndolos del resto.

Ahora bien, en términos generales y a lo largo de la historia evolutiva de la normativa nacional sobre accidentes del trabajo, nuestra país pasó de recoger, a través del Código del Trabajo, la teoría del riesgo profesional, en cuya virtud el empleador debía soportar –y no prevenir– los daños derivados de accidentes del trabajo, hasta la entrada en vigencia de la Ley N° 16.744, mediante la cual se abrió paso a una “teoría de responsabilidad social”, básicamente por la existencia y el rol que juega en el sistema de protección a la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores, el ente asegurador²⁵.

Finalmente, resta destacar el Decreto Supremo N° 40, del año 1969, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, por estar dotado de un marcado sesgo preventista sobre la actividad de las mutuales de empleadores. Así, el artículo 3° del referido cuerpo normativo, establece:

“Las Mutualidades de Empleadores están obligadas a realizar actividades permanentes de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y

²⁵ HUMERES NOGUER, Héctor. 2010. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo III. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, p. 170.

enfermedades profesionales. Para este efecto deberán contar con una organización estable que permita realizar en forma permanente acciones sistematizadas de prevención en las empresas adheridas; a cuyo efecto dispondrán de registros por actividades acerca de la magnitud y naturaleza de los riesgos, acciones desarrolladas y resultados obtenidos”.

4. ALCANCE DEL DEBER DE SEGURIDAD

Mucho se ha discutido en torno a la determinación de la naturaleza jurídica de la norma contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo, con la finalidad de precisar el alcance del deber de seguridad.

Creemos acertado abordar la temática del alcance del deber de seguridad desde dos líneas argumentativas. Primero, desde la perspectiva del deber de previsión y segundo, desde la óptica del deber de protección. Debemos hacer presente que, en nuestro afán por cotejar la concurrencia de culpas (entre empleador y trabajador) en los accidentes del trabajo, nos inclinaremos por la posición que tiene por concebir la deuda de seguridad como una obligación de prevención general de los riesgos profesionales, especialmente, respecto de la vida y salud de los trabajadores.

Aun cuando la nomenclatura utilizada pueda ser “literalmente diferente”, creemos que tanto el deber de previsión, estricto sensu, como el deber general de protección, tienen una naturaleza eminentemente preventiva y ambos se relacionan dinámicamente con la obligación de seguridad delimitando su alcance y contenido.

En este orden de ideas, la obligación de seguridad debe ser concebida como cualquier otra obligación contractual. Recordemos entonces que una obligación puede ser conceptualizada como:

“(…) una relación de derecho entre dos o más personas, en cuya virtud una parte tiene el deber jurídico de satisfacer una prestación determinada en favor de otra, a la vez que el derecho a que el poder del acreedor no se exceda en sus límites, y a ser liberado a tiempo del cumplimiento, y la otra parte la facultad de exigir tal prestación, aun coercitivamente, a la vez que el deber de no excederse en su pretensión”²⁶.

Cuando decimos que la obligación de seguridad debe ser concebida como cualquier otra obligación, estamos diciendo que aquella no escapa a la noción natural de estar obligado. En el caso específico de los accidentes del trabajo, sería poco feliz equiparar su deber de seguridad a la reparación en caso de incumplimiento. Cuando hacemos referencia a la obligación del comprador de pagar el precio en el contrato de compraventa, a nadie se le ocurriría entender dicha obligación como el deber de indemnizar los perjuicios al vendedor en caso de no pagar el referido precio. Esto no puede ser así, ni en materia civil ni en ninguna otra, de ahí la importancia de la idea de prevención que informa la obligación de seguridad en el empleo.

En efecto, los sujetos obligados a dar satisfacción a la obligación de seguridad, están sujetos a dar cumplimiento a una prestación determinada, cual es, para nosotros, prevenir el riesgo laboral de accidente del trabajo. Sólo una vez que la prestación ha sido incumplida, surge para el deudor el deber de indemnizar los perjuicios producidos. Lo anterior no es ajeno al régimen contractual, en donde los civilistas distinguen 3 etapas, 2 necesarias y una eventual. La primera se refiere a la formación del contrato; la segunda a la etapa de ejecución o cumplimiento del mismo y, la tercera, que es eventual, a la etapa de responsabilidad ante el incumplimiento (eventual porque depende del hecho eventual de que el deudor incumpla). Pues bien, desde la perspectiva del empleador, éste cumple, paga o extingue si obligación de seguridad, en la medida en que concrete una prevención eficaz de accidentes del trabajo.

²⁶ FUEYO LANERI, Fernando. 2004. Cumplimiento e incumplimiento de las obligaciones. Tercera Edición actualizada por el profesor Gonzalo Figueroa Yáñez. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, p. 21.

4.1 Deber de previsión

Desde la citada línea argumental, ante la hipótesis de accidente del trabajo, la culpa del trabajador puede llegar a eximir de responsabilidad al empleador, dependiendo del análisis causal que perpetre el tribunal, lo que será examinado en su oportunidad. Por de pronto, diremos que, normalmente junto a la culpa del trabajador –si concurre– el tribunal dirigirá sus esfuerzos por desmedrar el actuar de la empresa para efectos de determinar el cumplimiento de la obligación de seguridad que a él le corresponde. Por tal motivo, es necesario acercarnos hacia los parámetros o estándares de cumplimiento que impone el artículo 184, ya citado. Dicha norma, manda al empleador a adoptar todas las medidas necesarias para proteger “eficazmente” la vida y la salud de los trabajadores. En nuestro concepto, la protección del empleador sólo es eficaz cuando evita los riesgos laborales, dentro de los cuales se sitúan los accidentes del trabajo. Como bien señala el profesor Cayetano Núñez, la prevención consiste en:

“(…) la preparación u disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo, lo que lleva a focalizar su proyección en un momento anterior a su propia existencia, a la posibilidad de que el riesgo desaparezca como elemento potencialmente lesivo; solo en su defecto, cuando no hay medios que puedan impedirlo, se ubica la protección en el espacio en el que dicho riesgo existe, debiendo evitar que se pueda manifestar a modo de lesión”²⁷.

Si bien es cierto que en la tarea preventiva no sólo debe participar el empleador, sino que también el Estado y el trabajador, también es cierto que es el empleador quien se encuentra en las condiciones más óptimas de control, dirección y manejo de los recursos materiales y humanos insertos en el ambiente del trabajo, de los que podrá disponer en pos de evitar la ocurrencia de un

²⁷ NÚÑEZ, Cayetano. Op. cit. p. 106.

accidente laboral. De allí la consistencia de definir la terminología “protección eficaz”. En términos jurisprudenciales, nuestros tribunales han vertido diversas explicaciones de lo que ha de entender por “protección eficaz”. Revisaremos algunas de éstas, con la finalidad de avanzar hacia el desarrollo de nuestro tema, la concurrencia de culpas entre trabajador y empleador en los accidentes del trabajo. En otros términos, es indispensable establecer cuál es la porción de responsabilidad que cabe al empleador en un accidente del trabajo, es decir, a qué se obliga, para así ponderar con precisión su culpa junto a la del trabajador, en caso de converger en la producción de éste riesgo laboral.

4.1.1 Deber de cuidado en la previsión de accidentes del trabajo

En el año 2009, la Corte Suprema emitió una resolución judicial en causa ROL N° 2620-2009, de casación, en donde reforzó la doctrina del deber de cuidado presente en la deuda de seguridad que corresponde el empleador²⁸. Sin embargo, debemos subrayar la especialidad del Derecho Laboral no siempre huye del Derecho Común, desde la siguiente perspectiva (entre otras). *Prima facie*, cualquier argumentación jurídica dirigiría la mirada a la norma del Código Civil, de “prestación de culpas”, que determina de qué culpa responde el deudor en atención a la titularidad de la utilidad que reporta el contrato. Pues bien, el artículo 1547 del Código Civil es aplicable al contrato de trabajo en su contenido patrimonial, al igual como lo es respecto del contenido personal, en especial el deber de protección del empleador al trabajador, y el deber de lealtad y fidelidad, del trabajador al empleador²⁹. Pero convengamos en que la citada aplicación no es “armónica” ni “evidente”, puesto que podría, con razón, argumentarse que la utilidad en el contrato de trabajo cede en beneficio de ambas partes, tal como lo sostiene la profesora Gabriela Lanata:

²⁸ Corte Suprema, Sentencia ROL N° 2620-2009, de 13 de julio de 2009 (recurso de casación en el fondo).

²⁹ Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Sentencia RIT O-590-2009, de 25 de enero de 2010 (demanda indemnización de perjuicios por accidente del trabajo), considerando octavo.

“Las obligaciones que contraen las partes se miran como equivalentes. Esta característica puede resultar discutida atendida la natural desproporción entre lo aportado por el empleador y la prestación del trabajador, pues mientras para aquél el pago de la remuneración del trabajador implica un esfuerzo sólo pecuniario, el trabajador aporta un importante esfuerzo personal. Tal vez sea oportuno recordar que <el trabajo es una energía esencial. Quien presta servicio no da ningún objeto patrimonial, sino que se da a sí mismo. El trabajo es el hombre mismo en situación de actuar>. En todo caso, nuestra legislación ha buscado cierta conmutatividad al asegurar, en el artículo 19 N° 16 de la Carta Fundamental, una justa retribución y al establecer en el artículo 44 del Código del Trabajo que el monto de la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente”³⁰.

Con todo, el Primer Juzgado de Letras del trabajo, muy sagazmente, en sentencia distinta a la antes citada, nos instruye acerca del razonamiento correcto ínsito en la doctrina de que el empleador, respecto del deber de seguridad, responde de culpa levísima, en el siguiente orden de cosas:

“Si bien no queda sino dejar constancia, previamente, que las categorías propias del derecho civil no resultan armónicas con la naturaleza del contrato de trabajo pues, si bien es posible reconocer que el mismo reporta beneficios para ambas partes, no es menos cierto que en éste se verifica una circunstancia que es completamente ajena a los negocios civiles, cual es la ejecución del contrato, por parte de una de las partes³¹, bajo vínculo de subordinación y dependencia del otro. Ello significa que la igualdad contractual se rompe, desde la perspectiva que una de la partes del negocio ejerce una fuerte cuota de poder respecto de su contraparte. Por otro lado, no es posible equiparar, en términos económicos, la cuantía del beneficio obtenido por el trabajador a cambio de sus servicios, con el enriquecimiento

³⁰ LANATA FUENZALIDA, Gabriela. 2010. Contrato individual de trabajo. Cuarta edición actualizada. Santiago, Editorial Legalpublishing, p.92.

³¹ Téngase presente que la redundancia del lenguaje corresponde a la cita textual de la sentencia, por lo que no tenemos autoridad para enmendarla.

del empleador a causa de las labores desempeñadas por lo que el beneficio no puede ser visto como equivalente. Dada la existencia de una facultad de mando de una de las partes del negocio respecto de otra, es que quien impone las condiciones en que se desarrollan los servicios del trabajador tiene el deber de asegurarse que tales condiciones respeten exigencias mínimas impuestas por las normas de orden público que configuran las disposiciones del Código del Trabajo, dentro de las cuales, de manera preponderante, surge el que el trabajo se desarrolle de manera tal que la vida y salud del trabajador se encuentre debidamente resguardada.

Al encontrarse, en este punto, la exigencia del Código del Trabajo, orientada a la protección de bienes jurídicos considerados como esenciales y evidentemente fundamentales, como lo son la vida y la integridad física y psíquica de los trabajadores, al punto de ser una garantía constitucional contemplada en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, la que necesariamente, por ser condición previa para poder disfrutar de los demás derechos protegidos por el ordenamiento constitucional y legal, dentro de los que se encuentra la propiedad, conlleva a estimar que, en este aspecto, el empleador debe responder de culpa levísima. En consecuencia, forma parte de las exigencias del empleador la adecuada prevención de accidentes y oportuna atención, dentro de la totalidad de las actividades que desarrolla dentro del marco de su giro social, debiendo emplear para su cumplimiento la esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes³².

Ahora bien, retomando la sentencia de la Corte Suprema del año 2009, cabe apuntar que, vigente una relación laboral, el legislador impone al empleador en el artículo 184 del Código del Trabajo, la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas,

³² Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Sentencia ROL N° 1649-2010, de 11 de noviembre de 2010 (demanda de indemnización por accidente del trabajo), considerando décimo tercero.

como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Nuestro máximo tribunal ha explicitado que, dentro de las conductas que confirman el deber de cuidado deben tenerse por incluidas:

- i. Contar con personal competente,
- ii. Que el equipamiento del personal sea adecuado,
- iii. Que el espacio físico sea seguro, y
- iv. Que la organización sea eficiente.

En síntesis, las medidas necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores, “eficazmente”, reclama el mayor grado de diligencia posible, tanto del empleador como del trabajador y la enumeración precedente responde a las más esenciales acciones que debe ejecutar el empleador en miras al fin: la evitación de accidentes del trabajo.

4.1.2 Protección eficaz como sinónimo de “demostrable”

No nos parece tan confiable como la anterior, la posición explicitada por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, en el año 2011, en la medida al intentar delimitar la significación de la expresión “eficaz” que utiliza el artículo 184 de la Ley Laboral, parece equipararla con la “demostrabilidad” de las medidas que la misma norma manda a adoptar al empleador. Así, la Corte expresa:

“Esta obligación se traduce en un deber de custodia eficaz, el cual se encuentra incorporado en todo contrato de trabajo. En la especie, la protección que debió existir en forma permanente, continua y demostrable no solo ante el tribunal de la instancia, sino que ante los organismos fiscalizadores como son la Inspección del Trabajo y la Autoridad Sanitaria. Entender desvirtuada la demanda con las alegaciones y débiles pruebas de la demandada, implica infracción al artículo 184 del Código, toda vez que el

empleador no demostró estar en el supuesto normativo de haber adoptado todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores. Pretender con la escasa prueba dar por cumplida esta obligación de suma diligencia y cuidado implica infracción a la norma antes señalada que influye en lo dispositivo del fallo. El empleador es deudor de seguridad de sus trabajadores, por ende debe adoptar todas las medidas posibles para evitar la ocurrencia de un accidente del trabajo; en consecuencia, y conforme la teoría de la responsabilidad objetiva frente a un accidente del trabajo nace para la empresa la obligación de indemnizar”³³.

Sin desmerecer la mención al deber de prevención del acaecimiento de accidentes laborales, creemos que la sentencia transcrita evidencia un desatino del Tribunal de Alzada. Primero porque parece confundir el cumplimiento o incumplimiento de una obligación con la prueba de uno o de otro. Es cierto que si las partes no son capaces de demostrar a través de probanzas sus alegaciones, éstas de nada valen, pero nos parece jurídicamente incorrecto sostener que, por ese hecho –procesal– se niegue la existencia de un cumplimiento, que en los hechos (fuera del tribunal) sí pudo darse. Por otra parte, no creemos que el legislador haya querido referirse a “demostrable” con la expresión “eficazmente” de la norma en comento. En segundo término, la Corte da por sentado, sin cuestionamiento de ninguna especie, que la responsabilidad del empleador, en los accidentes del trabajo, es objetiva o estricta. De lo expuesto hasta acá queda de manifiesto que no estamos –ni entendemos porque la Corte sí– por la objetividad de la responsabilidad del empleador, sino que, en la sección de responsabilidad que le cabe, no es indiferente la diligencia con la que actúe el empleador en la prevención de la producción de accidentes laborales. A mayor abundamiento, ya dijimos que éste debe actuar con una esmerada diligencia, por lo que para que el empleador sea responsable –junto al trabajador o no– se requiere que actúe con culpa. Así se ha fallado:

³³ Corte de Apelaciones de Puerto Montt, Sentencia ROL N° 93-2011, de 1 de julio de 2011 (recurso de nulidad⁹, considerando segundo).

“Que, en la línea de deducciones anotadas, se concluye que no se trata de una responsabilidad objetiva, sino de una que requiere de la culpa del empleador, la que, en general, se manifiesta por lo general en la omisión del deber de cuidado. Es decir, en la infracción a la obligación de seguridad, ya sea por acción u omisión, correspondiéndole acreditar a dicho empleador la adopción de las medidas de seguridad necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud del trabajador, sin que pueda afirmarse indiscutiblemente si se trata de una obligación de medios o de resultado, dependiendo del caso de que se trate”³⁴.

En suma y, siendo menester la concurrencia de una actuación negligente de la parte del empleador para que ésta sea legal y justificadamente conminada al resarcimiento, resulta improcedente calificar la obligación analizada dentro de las llamadas "de resultado", así como también irracional, desde la perspectiva de la normativa general. Si bien la igualdad de los contratantes no es un presupuesto fácilmente aplicable en materia laboral, el legislador, precisamente en este ámbito, ha morigerado las consecuencias de cualquier desequilibrio estableciendo este complejo deber "de medios" que coloca al empleador en situación de tener que acreditar, ante el emplazamiento del dependiente, la efectividad y suficiencia de su diligencia en las acciones de prevención y cuidado pertinentes, no obstante el resultado. La responsabilidad civil del contratante se sustenta claramente en la culpa del mismo en relación a la esfera de cuidado de la seguridad e integridad física y psíquica del trabajador, cuya observancia debe ser analizada y declarada de acuerdo a las circunstancias de cada caso, ya que la severidad de las expresiones que contiene el precepto, a saber, "todas las medidas" o "eficazmente", en ningún caso trasuntan una obligación de garantía que asegure la indemnidad frente a todo daño, como sí lo hace el régimen de seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales contenido en la ley N° 16.744, dada la amplitud del riesgo cubierto por aquél tratándose de siniestros

³⁴ Corte Suprema, Sentencia ROL N° 7249-2010, de 11 de enero de 2011 (recurso de casación en el fondo), considerando octavo.

ocurridos con ocasión de la relación laboral y el hecho que las prestaciones respectivas se devengan con independencia de la conducta del empleador³⁵.

4.2 Deber de protección

“El obrero será restituido al termino del trabajo tan sano como fue recibido”.

Sauzet

Conteste se encuentra la doctrina y jurisprudencia en orden a afirmar que el deber de seguridad en el trabajo es una manifestación del deber general de protección y en que el artículo 184 del Código del Trabajo configura una garantía de seguridad, mediante un deber general de seguridad que es, al mismo tiempo, una obligación en sí misma y una máxima u objetivo que debe ser la pretensión de todas las normas preventivas³⁶.

Desde el ámbito del deber de protección, cabe señalar que la vinculación presente entre el deber general de protección y el de seguridad; responde a una relación muy común en Derecho, es decir, de género-especie.

Así las cosas, el deber de protección es general, pues no sólo se refiere a la vida y salud de los trabajadores, sino que se refiere a todos aquellos bienes jurídicos de que el trabajador es titular y que corresponde tutelar al empleador, al Estado y al propio trabajador a través del autocuidado (V.gr. la honra y privacidad del trabajador), constituyéndose la obligación de seguridad como una de las manifestaciones –la más importante en nuestro concepto– del deber general de protección. Dentro de un análisis jurisprudencial concienzudo, debe rescatarse la

³⁵ Corte Suprema, Sentencia ROL N° 4442-2009, de 10 de septiembre de 2009 (recurso de casación en el fondo), *passim*.

³⁶ NÚÑEZ, Cayetano. Op. cit. p. 83.

inteligencia discrecional e interpretativa que ha proclamado la judicatura, en el siguiente sentido:

“Que la norma aludida, impuesta por el legislador a los empleadores, tiene un sentido tal que los constituye en deudores de seguridad para con sus trabajadores y esta obligación, bajo todos sus aspectos, es una de las manifestaciones del deber general de protección, cuyo cabal e íntegro cumplimiento es de una trascendencia superior a la de una simple obligación a que se somete una de las partes de una convención y, evidentemente, constituye un principio que se encuentra incorporado a todo contrato, siendo un elemento de su esencia, por lo que la importancia de su cumplimiento no queda entregada a la voluntad de las partes, sino que comprende una serie de pautas, cuyo contenido, forma y extensión se encuentran reguladas mediante normas de orden público”³⁷.

Con todo, téngase presente que el deber de protección del empleador no se extiende, en ningún caso, a hechos ajenos a la relación laboral³⁸, ni pesa íntegramente en él, según hemos venido señalando.

Aun cuando en diversas sentencias³⁹ y doctrinas sea posible apreciar la sinonimia con que ambas instituciones se tratan, debe tenerse presente que no son omnicomprensivas una de la otra.

Sin perjuicio de lo anterior, resulta conveniente concordar la señalada relación: género-especie, con el deber de previsión, en pos de determinar los márgenes objetivos de la responsabilidad del empleador por accidentes del trabajo. La jurisprudencia ha señalado que el deber de seguridad es una particular manifestación del deber general de protección y previsión impuesto por la ley al

³⁷ Segundo Juzgado de Letras del Trabajo, Sentencia RIT O-3476-2010, de 28 de marzo de 2011 (demanda de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo), considerando décimo noveno.

³⁸ Op. cit. parte expositiva.

³⁹ “El accidente del trabajo descrito fue causado porque la demandada infringió la obligación de seguridad y protección que le impone el artículo 184 del Código del Trabajo, especialmente su inciso 1º”. Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Sentencia RIT O-3660-2010, de 26 de abril de 2011 (demanda de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo), considerando primero.

empleador, consistente en la obligación de adoptar las medidas necesarias para lograr el eficaz amparo de la vida y salud de los trabajadores, estando referida a las condiciones en que éstos se desempeñan en las faenas que deben desarrollar⁴⁰. Adherimos a lo anterior, razón por la cual no simpatizamos con otras clasificaciones doctrinarias que no se han dedicado al fondo del deber de seguridad, sino que se han ensañado en agregar más clasificaciones, tan prolíferas en el ámbito del Derecho. En el citado sentido, los profesores Gamonal y Guidi, distinguen en el artículo 184 del Código del Trabajo, los deberes de higiene y seguridad, de previsión, de ocupación efectiva y adecuada y de capacitación y ocupación, dotando a cada categoría de un contenido distinto⁴¹.

En suma, la obligación del empresario consiste en proteger a los trabajadores frente a los riesgos profesionales, entre los que se encuentran los accidentes del trabajo, lo que se traduce en que la evitación y no acaecimiento de contingencias laborales depende de la planificación que éste haya efectuado sobre la actividad preventiva exigida por el orden jurídico laboral. Dicha programación, no ha de consistir en meras actuaciones formales dispuestas por un conjunto de obligaciones, sino que ha de tratarse de una protección y prevención eficaces.

En base a lo anterior, el empleador se erige como uno de los obligados en la protección de la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores, en calidad de titular de su centro de trabajo y organización empresarial, teniendo en consideración que sobre él recae la facultad de tomar decisiones (poder de dirección), ergo, es responsable de la efectividad y eficacia de las condiciones laborales imperantes y fácticas propagadas en el desempeño de la prestación laboral, cuyo marco basal es establecido por la ley.

⁴⁰ CORTE SUPREMA. 2007. Corte Suprema, 15 de mayo de 2007. Berríos Peralta, Víctor Andrés con Universidad de Las Américas y del Instituto Profesional Campus (Casación en el fondo). Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales (1): 476-480.

⁴¹ GAMONAL CONTRERAS, Sergio y GUIDI MOGGIA, Caterina. 2012. Manual del contrato de trabajo. Tercera Edición Actualizada. Santiago, Editorial Legalpublishing, p. 104.

Con todo, el deber de protección no sólo compete en cumplimiento al empleador, sino que también al trabajador bajo la siguiente lógica. Todo el Derecho Laboral persigue una finalidad tutelar y de protección de la parte más débil de la relación contractual⁴², por lo que, con mayor razón, el trabajador debe desarrollar su actividad productiva previniendo los riesgos de accidentes del trabajo (y cualquier otro), informando de éstos al empleador o al organismo a cargo de la prevención de accidentes y, finalmente, adoptando también para sí, las medidas que, con mediano raciocinio, tomaría un hombre prudente en la conducción de sus actividades cotidianas.

4.3 Síntesis

La acuciosidad con que deben plantearse las fronteras del deber que pesa sobre los sujetos obligados al deber de seguridad en el empleo, se mueve en torno a dos bienes jurídicos de trascendental importancia para el trabajador, para su familia y para la sociedad toda, como son la vida e integridad física y psíquica de aquéllos. Lo anterior nos exige delinear conceptualmente el contenido y extensión del espectro pasivo del deber de seguridad. En el citado contexto, el referido deber puede ser definido como la especificación más importante del deber general de protección, que en gran medida recae sobre el empleador, constituyéndolo en deudor de la seguridad de sus trabajadores. En nuestro concepto, estamos en presencia de una verdadera “prestación de seguridad” que comprende:

- i. La adopción de todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores.
- ii. La adopción y mantención de las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas.

⁴² Corte de Apelaciones de Talca, Sentencia ROL N° 111-2012, de 6 de junio de 2012 (recurso de apelación), considerando cuarto.

iii. La puesta a disposición de los trabajadores de los implementos necesarios para prevenir accidentes del trabajo, sin perjuicio de que en ciertos casos el cumplimiento del deber de seguridad no se satisfaga con la “puesta a disposición o entrega”, agotándose sólo con la constatación por parte del empleador del uso adecuado de dichos implementos.

5. NATURALEZA JURÍDICA CONTRACTUAL Y DE MEDIOS

En el presente apartado dedicaremos algunas líneas al tratamiento de dos características esenciales de la deuda de seguridad de la vida e integridad física de los trabajadores en el empleo o con ocasión de él y que, al mismo tiempo, definen su naturaleza jurídica. La finalidad de lo anterior se agota en clarificar nuestro planteamiento en vías de delimitar la responsabilidad que cabe al trabajador en los accidentes del trabajo.

En principio, aceptamos la idea de que el deber de seguridad tiene como fuente la ley, puesto que no puede negarse el hecho de que tanto la construcción dogmática y normativa de la obligación de seguridad en el empleo, se ejecuta a partir del tantas veces citado artículo 184 del Código del Trabajo. Con todo, de igual forma resulta innegable que el deber –tridimensional– de seguridad surge como consecuencia de la incorporación de una persona al trabajo, como efecto de la celebración de un contrato de trabajo.

Aun cuando cierta jurisprudencia haga alusión a una doble naturaleza: legal y contractual⁴³, creemos que la obligación de seguridad tiene ésta última naturaleza dado que, si no estuviera previsto en la ley y por tanto no integrara expresamente el contenido del contrato de trabajo, de todas formas sería posible reconocer la existencia del deber de seguridad en el empleo, a propósito de lo

⁴³ Corte Suprema, Sentencia ROL N° 3599-2010, de 19 de agosto de 2010 (recurso de casación en el fondo), considerando tercero.

dispuesto en el artículo 1546 del Código Civil⁴⁴. En el citado contexto, en favor de la buena fe causal del deber de protección, la doctrina especializada ha expresado lo siguiente:

“Un segundo deber básico del empleador, vinculado a la buena fe, se refiere a la protección del trabajador. Por cierto, no se trata de un deber de corte paternalista, asociado a conductas extralaborales del trabajador; simplemente, este deber hace referencia a obligaciones legales y contractuales básicas del empleador en orden a cumplir las normas de seguridad y salud. Esta obligación de cuidado resulta ser de mayor entidad que aquella que comúnmente se exige en los contratos bilaterales, pues sobre el empleador no sólo pesa el deber de tomar todas las medidas de seguridad necesarias para proteger la vida y la salud de sus trabajadores, sino que también debe hacerlo de manera eficaz”⁴⁵.

En el mismo sentido, la profesora María Cristina Gajardo, expone:

“Nos parece que no admite discusión el carácter contractual del deber de seguridad del empleador, en tanto existe un contrato de trabajo que lo vincula con el trabajador y a partir de él surgen prestaciones mutuas que es preciso satisfacer, una de las cuales es el deber que referimos, que según sostuvimos antes es una contrapartida al poder de dirección que detenta el empleador.

Enseguida se fundamenta en el artículo 1546 del Código Civil, a propósito de la buena fe con que deben ejecutarse los contratos”⁴⁶.

A contrario sensu, los profesores Thayer y Novoa, sostienen:

⁴⁴ Cfr. BOETSCH GILLET, Cristián. 2014. La buena fe contractual. Santiago, Editorial Jurídica de Chile y FRIED CHARLES. 1996. La obligación contractual. El contrato como promesa. Pablo Ruiz-Tagle Vial (traducc.). Santiago, Editorial Jurídica de Chile, p. 111 y ss.

⁴⁵ IRURETA URIARTE, Pedro. 2011. Vigencia del Principio de Buena Fe en el Derecho del Trabajo Chileno. Revista *Ius et Praxis* (2): p. 169.

⁴⁶ GAJARDO HARBOE, María Cristina. Op. cit. p. 25.

“En un principio la doctrina trató de encontrar su fundamento en la buena fe con que deben cumplirse los contratos; pero lo cierto es que la buena fe, más que el fundamento de una obligación, representa la forma como la obligación debe cumplirse”⁴⁷.

No concordamos con la transcrita opinión, toda vez que los mismos autores hagan referencia a los deberes de fidelidad y lealtad como fuente del deber de protección⁴⁸, desconociendo que éstos también son parámetros que informan la ejecución del contrato de trabajo.

Por su parte, también la doctrina civilista parece inclinarse por la naturaleza contractual del deber de seguridad⁴⁹.

Otro tópico, objeto de discusión, que ha sido debatido arduamente en nuestro medio, consiste en la inserción de la obligación de seguridad dentro de alguna categoría siguiente: de prudencia o de resultado.

De forma preliminar, téngase presente que las obligaciones de medio o de prudencia son aquellas en que el deudor se obliga a poner de su parte la diligencia necesaria, a conducirse con prudencia para obtener el resultado deseado, pero no a conseguir éste⁵⁰. Por otro lado, las obligaciones de resultado son aquellas en que el deudor debe obtener un resultado determinado⁵¹.

⁴⁷ THAYER ARÉVALO, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio. 2010. Manual del Derecho del Trabajo. Tomo III. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, p. 194.

⁴⁸ “Son múltiples los deberes concretos que integran este deber general de protección; sería tan difícil enumerarlos como especificar todas las formas y manifestaciones que pueden tener las obligaciones de lealtad y fidelidad del trabajador”. *Ibidem*.

⁴⁹ En ese sentido véase a BARAONA GONZÁLEZ, Jorge. 2014. La culpa de la víctima en los accidentes del trabajo: Dogmática y jurisprudencia chilenas. Cuadernos de Extensión Jurídica de la Universidad de Los Andes. Volumen 1. Responsabilidad por accidentes del trabajo. Santiago, Editorial Legalpublishing, p. 147.

⁵⁰ ABELIUK MANASEVICH, René. 2009. Las Obligaciones. Tomo I. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, p. 220.

⁵¹ *Ibidem*.

5.1 Pronunciamiento jurisprudencial

La jurisprudencia ha venido emitiendo fallos, en general, uniformes, en la medida en que opta por calificar la obligación de seguridad como una de medio.

Sic., en sentencia pronunciada por la cuarta sala de la Corte Suprema en el año 2009, ésta resolvía:

“Que siendo radical para la operatividad de la institución de que se trata la concurrencia de una actuación negligente de la parte patronal para que ésta sea legal y justificadamente conminada al resarcimiento, resulta improcedente entender la obligación analizada dentro de las llamadas «de resultado», así como también irracional, desde la perspectiva de la normativa general. Si bien la igualdad de los contratantes no es un presupuesto fácilmente aplicable en materia laboral, el legislador, precisamente en este ámbito, ha morigerado las consecuencias de cualquier desequilibrio estableciendo este complejo deber «de medios» que coloca al empleador en situación de tener que acreditar, ante el emplazamiento del dependiente, la efectividad y suficiencia de su diligencia en las acciones de prevención y cuidado pertinentes, no obstante el resultado”⁵².

En los mismos términos se pronunciaba la Corte de Apelaciones de Antofagasta, en sentencia de 2011:

“En efecto, y tal como lo sostiene la juez sentenciadora, el artículo 184 del Código del Trabajo consagra el deber de protección, exigiendo la máxima diligencia en el cumplimiento de tal deber al emplear la expresión eficazmente.

⁵² Corte Suprema, Sentencia ROL N° 5751-2009, de 12 de noviembre de 2009 (recurso de casación en el fondo), considerando noveno.

(...) Que igualmente es útil tener presente que el citado artículo 184 del Código del Trabajo , establece el deber de cuidado del empleador hacia sus trabajadores, principio que es intrínseco al contrato de trabajo, en cuanto el primero está obligado, por existir esta relación laboral subordinada, de guiar, controlar y dirigir a aquellos, con la finalidad que no ocurran accidentes laborales, y unido al principio pro operario, el legislador ha sido estricto en este deber de cuidado, entendiendo que es el empleador el responsable"⁵³.

De lo sentenciado, se puede apreciar que las diversas judicaturas han estimado que es menester la concurrencia de una actuación negligente del empleador para que ésta sea legal y justificadamente conminada al resarcimiento, resultando improcedente calificar la obligación de seguridad dentro de las llamadas "de resultado", ya que la severidad de las expresiones que contiene el precepto, a saber, "todas las medidas" o "eficazmente", en ningún caso trasuntan una obligación de garantía que asegure la indemnidad frente a todo daño, como sí lo hace el régimen de seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales⁵⁴.

Sin perjuicio de lo anterior, no han faltado fallos que han calificado la obligación de seguridad como una de resultado. Así lo hizo la Corte Suprema, en sentencia de casación del año 2013⁵⁵.

⁵³ Corte de Apelaciones de Antofagasta, Sentencia ROL N° 40-2011, de 13 de junio de 2011 (recurso de nulidad), considerandos cuarto y quinto.

⁵⁴ Corte Suprema, Sentencia ROL N° 4442-2009, de 10 de septiembre de 2009 (recurso de casación en el fondo), considerando séptimo.

⁵⁵ "En otras palabras, si se verifica un accidente del trabajo se presume que el empleador no tomó todas las medidas necesarias para evitarlo, o que las adoptadas fueron insuficientes o inapropiadas, presunción que surge de la obligación de seguridad impuesta por el legislador y que se califica como de resultado". Corte Suprema, Sentencia ROL N° 9163-2012, de 5 de noviembre de 2013 (recurso de casación en el fondo), considerando primero.

5.2 Pronunciamientos doctrinarios

También en doctrina, el grueso de las opiniones se inclinan por el criterio sustentado por la jurisprudencia, tal y como se lee de lo señalado por Pamela Prado, en los siguientes términos:

“La obligación de seguridad del empleador del art. 184 CT es una obligación de hacer, de modo que es conveniente plantear la inquietud. Ahora bien, y sin entrar en profundidad en este punto, nos parece que, a pesar de que la disposición utiliza la expresión “eficazmente”, que podría sustentar su naturaleza como de resultado, nos inclinamos por considerarla una obligación de medios, por lo que la determinación de la diligencia del empleador incidiría más bien en la determinación del cumplimiento o incumplimiento de la misma, más que en la configuración de exoneración de responsabilidad ante el incumplimiento”⁵⁶.

5.3 Opinión personal

Del análisis de una gran gama de jurisprudencia y de opiniones doctrinarias especializadas, creemos que la obligación de seguridad debe ser tenida como de medios, toda vez que en la adopción de todas las medidas preventivas, emanadas tanto del empleador como del trabajador, el accidente puede producirse de todas formas a raíz de un factor externo. No significa entonces que el empleador esté obligado a reparar las consecuencias dañosas del accidente del trabajo a todo evento.

El contenido de la obligación de seguridad del empleador de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores, es justamente, la diligencia o cuidado que debe poner, no en dicha

⁵⁶ PRADO LÓPEZ, Pamela. 2010. Nuevas cuestiones de responsabilidad civil por accidentes del trabajo. Seminario sobre “Nuevas cuestiones de la responsabilidad civil”, organizado por la Escuela de Derecho de la Universidad Adolfo Ibáñez en el mes de agosto de 2010, p. 202.

obligación, sino que en la obtención del resultado esperado o querido, que es la integridad de la vida y de la salud del trabajador, sin perjuicio de que en los hechos, no lo obtenga.

Lo anterior significa que en aplicación del artículo 1.698 del Código Civil, corresponde al empleador probar el cumplimiento de las medidas de seguridad, por implicar lo anterior que estaría alegando la extinción de una obligación, dado que la diligencia constituye el contenido de la prestación incumplida. En el sentido anotado, Carlos Pizarro Wilson citando a Daniel Peñailillo:

"En definitiva, y esto es lo relevante tratándose de obligaciones contractuales que involucran la prestación de una diligencia para su cumplimiento -obligaciones de medios-, el incumplimiento se identifica con la imputación. El mismo Peñailillo lo indica en forma categórica, refiriéndose a la imputabilidad lo que ocurre es que en las obligaciones de medio este elemento -la culpa- viene a identificarse con el incumplimiento"⁵⁷.

Así pues, el empleador incurre en responsabilidad derivada de los accidentes del trabajo, sólo si infringe su deber de cuidado. La culpa de que responde el empleador es de culpa levísima, según ha señalado en reiteradas oportunidades la jurisprudencia nacional, en consideración del deber general de protección del empleador, ya que en aquél se comprende el deber de seguridad, y los valores que se encuentran comprometidos en tal obligación son de tal entidad (vida e integridad física y psíquica de los trabajadores), que resulta necesario concluir que el grado de culpa de que responde el empleador ante el incumplimiento de tal obligación, es o puede asimilarse a la levísima (artículo 44 del Código Civil), esto es, la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes⁵⁸.

⁵⁷ PIZARRO WILSON, Carlos. 2008. La culpa como elemento constitutivo del incumplimiento en las obligaciones de medio o de diligencia. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (1): p. 260.

⁵⁸ Corte Suprema, 8 de agosto de 2000. Ingeniería Industrial Térmica Interma S.A. (casación en el fondo). Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales (2): 152-157.

Finalmente, queremos rescatar la opinión del profesor Cayetano Núñez, que tanto nos ha instruido en materia de seguridad laboral. El autor señala que aun cuando las obligaciones preventivas tienen cierto grado de aleatoriedad, debido a la cantidad de personas que participan en el proceso productivo, es corrector afirmar que una buena política y cultura preventiva la reducen casi al mínimo, de modo tal, que el resultado preventivo, es decir, la protección eficaz, se alcanza mediante el diligente empleo de los medios técnicos existentes ⁵⁹ .

⁵⁹ NÚÑEZ, Cayetano. Op. cit. p. 91.

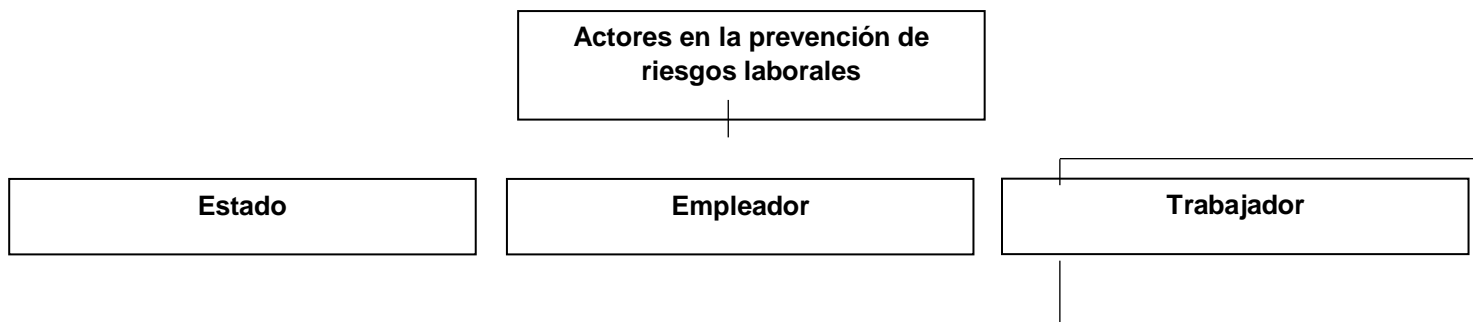
CAPÍTULO SEGUNDO

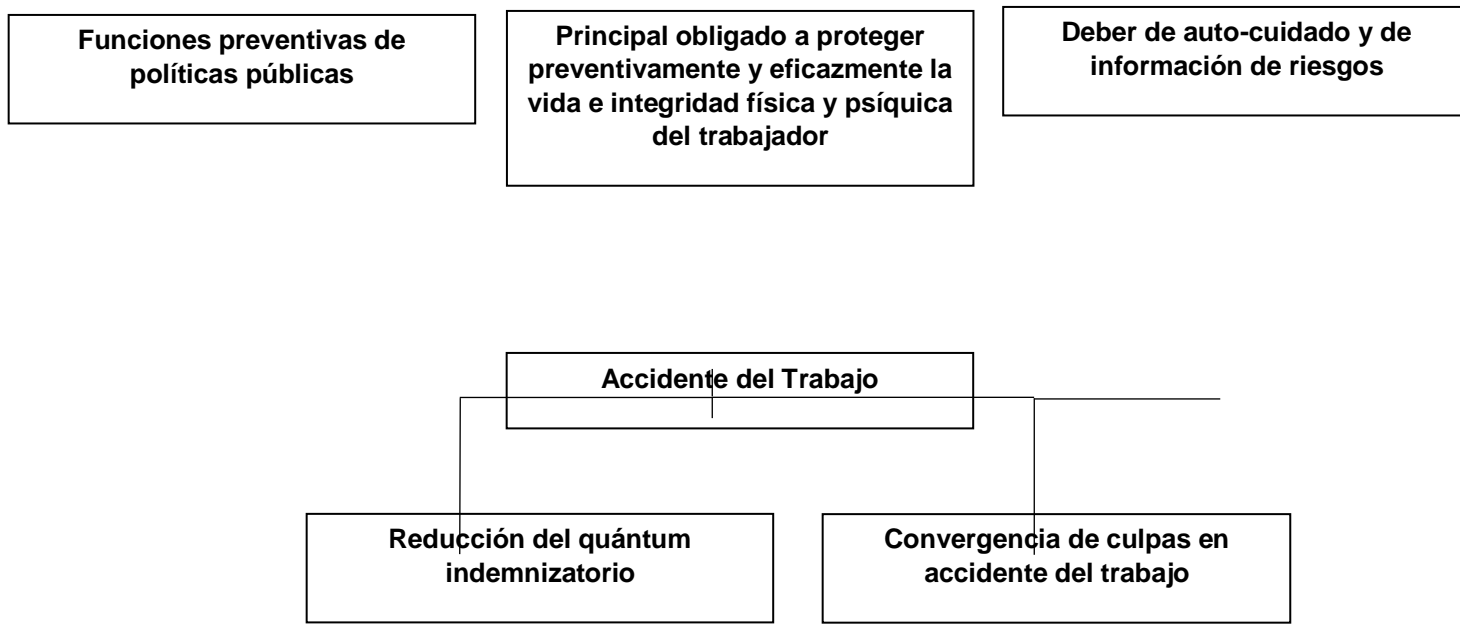
RÉGIMEN TRIPARTIDO DE RESPONSABILIDAD DERIVADA DE LA INFRACCIÓN AL DEBER DE SEGURIDAD

1. IDEAS PRELIMINARES

Debemos aclarar que trataremos la responsabilidad derivada de la infracción al deber de seguridad de forma tripartita, aunque descriptivamente, en el sistema de accidentes del trabajo aparece un cuarto actor, que es la aseguradora de riesgos laborales. Empero, es nuestra intención excluirla del tratamiento, porque no forma parte del objeto del presente estudio, porque no encaja con las nociones preventivas de seguridad en el empleo y, por lo demás, el tratamiento de los demás intervinientes (Estado y empleador) sólo tiene por función estrechar nuestro análisis en la responsabilidad del trabajador y en la concurrencia de culpas entre trabajador y empleador, en los accidentes del trabajo.

Para un mejor entendimiento, téngase el siguiente esquema como indiciario de lo que, en lo subsecuente, se tratará.





2. RESPONSABILIDAD DEL ESTADO

Ya en el capítulo anterior habíamos adelantado cómo el Estado también se instituye como un organismo deudor de seguridad en el empleo, específicamente a través de la adopción de políticas públicas que incentiven la prevención de accidentes laborales.

En efecto, el Estado está llamado a adoptar las medidas de prevención político-sociales idóneas en el contexto de la evitación de accidentes del trabajo. En dichas medidas deben entenderse comprendidos todos medios que los poderes del Estado proporcionan a efecto de regular las condiciones de trabajo.

Así las cosas, es posible analizar la complejidad de la instauración de medidas preventivas, en cuanto a su fuente, desde el ámbito de las diversas funciones del Estado. A las tres grandes funciones de éste (legislativa, ejecutiva y judicial), dentro de su respectiva competencia, corresponde la proposición, aprobación, ejecución y control de las disposiciones normativas que deben regir, ordenar y colaborar en la finalidad de velar por la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores.

En consecuencia, las medidas político-sociales estarán recogidas dentro la normativa legal, en sus diferentes niveles. Así, siendo el Derecho una categoría ordenadora de la realidad social, la realidad que muestra los accidentes del trabajo exige la respuesta legislativa pertinente.

Por tanto, la concienciación de la sociedad ante los riesgos laborales que ponen en peligro bienes insustituibles como la vida e integridad física y psíquica, provoca, que la salud laboral en su conjunto, sea objeto de una especial atención por parte de los legisladores⁶⁰.

Un buen ejemplo del reconocimiento de la expresada responsabilidad, corresponde a una iniciativa regional denominada Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el trabajo 2010-2013. La Organización Iberoamericana de Seguridad Social propuso el documento que finalmente se aprobó en Santiago, Chile, en marzo de 2009 en el marco del III Congreso de Prevencia. Su contenido está matizado por dinámicas de participación social y de debate que, en general, no están enraizadas en la mayor parte de los países de la Región, cuando no han sido combatidas y negadas sistemáticamente, acerca de la prevención de accidentes del trabajo y disminución de tasas de accidentabilidad. De su texto, es posible apreciar las siguientes declaraciones:

“El derecho a la vida, el derecho a la integridad física y el derecho a la salud son derechos consustanciales a la prevención de riesgos laborales, y su

⁶⁰ COLLADO LUIS, Santiago. 2008. Prevención de riesgos laborales: Principios y marco normativo. Revista de Dirección y Administración de Empresas (15): p. 99.

protección y promoción determinan un objetivo de primer orden para los Gobiernos, los Interlocutores Sociales y la sociedad en su conjunto.

En este contexto, las políticas públicas de Seguridad y Salud constituyen un frente esencial para articular respuestas que coadyuven al aumento del bienestar en el trabajo. El coste social, humano y económico de la siniestralidad del continente es inaceptable, pues cada año pierden la vida 39.000 seres humanos en los más de 30 millones de accidentes de trabajo que ocurren en la Región”.

Enseguida, en el ámbito local, la Superintendencia de Seguridad Social (en adelante SUSESO) tiene ciertas funciones, que consideramos indirectas, en la misión de prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo. En el citado contexto, la ley mandata a los servicios de salud para fiscalizar a las mutualidades en diversos aspectos, entre ellos: las actividades permanentes de prevención que éstas deben realizar; y, de informar a la SUSESO sobre el cumplimiento de dichas obligaciones y sobre su calidad. Lamentablemente, estas obligaciones, en la práctica, no se cumplen por el sector salud, sin que la SUSESO las haga exigibles, o en caso contrario, proponga las reformas legales pertinentes.

En la misma línea, la ley le asigna a la SUSESO funciones en la determinación de topes en ítems presupuestarios y gastos en administración de las mutualidades, al igual que en materia de inversiones y equipos. Se la faculta, también, para fijar anualmente el destino de los excedentes. En el uso de estas competencias cabe claramente priorizar la dimensión preventiva, con un mejor control de las mutualidades y, en particular, instruyendo sobre la planificación de programas, actividades y acciones preventivas.

Suma y sigue, otro actor importante dentro del ámbito de la seguridad social, es el Instituto de Previsión Social que, aun cuando no entra dentro de las entidades que desempeñan un rol directo en la actividad preventiva de accidentes laborales, éste detenta funciones preventivas. Sin embargo, las responsabilidades normativas e inspectivas, fundamentalmente en materia de prevención, en relación

a las empresas afiliadas y a los trabajadores beneficiarios del seguro, se encuentran en una zona confusa, que lleva a la inmovilidad o a acciones muy poco efectivas.

En el mismo sentido, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (en adelante SENCE), que depende de la Subsecretaría del Trabajo, en sus diversos ámbitos de actividades, tales como: la certificación de los organismos de capacitación; la aprobación de cursos de capacitación, y la planificación de la capacitación que se entrega desde la institución, etc., no incorpora la dimensión de la prevención de accidentes del trabajo. El tema no se encuentra integrado en sus objetivos ni políticas institucionales, a pesar de lo importante de su aporte en la generación de una cultura de prevención de riesgos y en una formación profesional más integral y segura.

Creemos que la impartición de políticas públicas de prevención y su adecuada difusión y control deben ser entregadas a un órgano cercano a la realidad laboral de cada empresa –que por supuesto difieren mucho entre sí–, como es la Dirección del Trabajo, a través de sus Inspecciones Provinciales. A mayor abundamiento, la Dirección del Trabajo tiene las facultades normativas para realizar capacitación tanto a trabajadores como a empleadores, y hacer difusión de la normativa laboral en materia de prevención de riesgos laborales, como son los accidentes del trabajo. De allí que instemos por la implementación de las políticas públicas nacionales que se requieren del Estado, a través del ente en comento. En el mismo sentido lo han entendido el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, junto con la Oficina Subregional de la OIT:

“La pertinencia de los planes de prevención de las mutualidades, de los organismos de administración delegada así como del nuevo ISL, debiesen ser controlados en su pertinencia y en la efectividad de su cumplimiento por la Superintendencia de Seguridad Social, en consulta, de estimarlo necesario, con las SEREMIS de Salud de las regiones respectivas. El control efectivo del cumplimiento puede ser delegado en la Dirección del Trabajo, la cual también, en caso de dudas sobre la implementación de medidas

*técnicas complejas, debería acudir a la asesoría de las SEREMIS de Salud respectivas*⁶¹.

Como sea, nos parece que la Comisión Asesora Presidencial para la Seguridad en el Trabajo⁶², recién en el año 2010, propuso la inserción de varias medidas tendientes a activar el rol del Estado en la protección de la vida e integridad física y psíquica del trabajador, a través de la implementación de políticas públicas. Entre dichas medidas cabe destacar las siguientes:

- i. Promoción de la responsabilidad individual y el autocuidado del trabajador.
- ii. Desarrollo de un programa voluntario de certificación de competencias para los trabajadores en materias de seguridad y salud ocupacional.
- iii. Incentivo de la autoevaluación y planes de mejora voluntarios de las empresas en materias de seguridad en el empleo.
- iv. Introducción de incentivos a la capacitación en materias de prevención de riesgos, en especial en Mypes, a través del uso de la franquicia SENCE.
- v. Fortalecimiento del rol de las Mutualidades en cuanto a capacitación y operación de los Comités Paritarios.
- vi. Estudio de la eliminación de la exención que hoy permite no constituir Comité Paritario.
- vii. Nombramiento de un ente monitor de la seguridad en el trabajo, elegido por los trabajadores.

⁶¹ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. s/a. Perfil diagnóstico sobre la Institucionalidad de la seguridad y salud en el trabajo. Santiago, Edit. Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina y Trabajo Seguro: Programa Internacional de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, p. 55.

⁶² Comisión Asesora Presidencial para la Seguridad en el Trabajo. 2010. Informe Final. Santiago, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, p. 6.

viii. Introducción de la obligación de tener un Departamento de Prevención de Riesgos según la experiencia de siniestralidad y riesgos, y no solo en función del número de trabajadores.

ix. Externalización del servicio de prevención de riesgos, cuando la empresa así lo requiera.

x. Extensión de los programas de capacitación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a dirigentes sindicales, instruyendo a los mismos en materias de prevención de accidentes del trabajo.

xi. Establecimiento de sistemas que permitan a las empresas que validen sus mapas de riesgo, diseño e implementación de planes de acción con prevencionistas inscritos en un registro que lleve la SUSESO y que permita obtener beneficios de rebajas de tasas del seguro y fiscalización asistida.

xii. Establecimiento de convenios de adhesión de las empresas con las Mutuales que incluyan una descripción de los servicios de prevención que la entidad se obliga a prestar.

xiii. Introducción de un Fondo Concursable para financiar proyectos de diagnóstico e implementación de estrategias y planes de prevención de accidentes del trabajo en empresas medianas y pequeñas.

Nos parece que lo anterior constituye un buen plan de acción preventiva preliminar con que el Estado debe reaccionar ante las altas tasas de accidentabilidad en el empleo; plan que debe ser ejecutado y no permanecer, como el anterior, en la letra de un proyecto atractivo.

3. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

Sin lugar a dudas el empleador se encuentra investido de las mayores posibilidades de prevención de accidentes del trabajo y, por eso, soporta en gran

medida el peso de la protección de la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores.

En nuestro concepto, el rol del empleador en la materia, debe ser analizado desde dos perspectivas. Primero, desde el ámbito de la responsabilidad preventiva y, luego, desde la responsabilidad que le cabe en la reparación de las consecuencias dañosas del accidente del trabajo en el trabajador. Empero, el precedente objeto es ambicioso y excede del marco estructural de nuestro estudio, por lo que nos conformaremos con exponer, someramente, sus fundamentos, con la finalidad de determinar los efectos de su responsabilidad concurrente con la del trabajador en la generación de un accidente laboral.

3.1 Fundamentos de la responsabilidad preventiva y compensatoria

La responsabilidad preventiva es aquel conjunto de directrices, normas, principios y medidas que tienen por objeto precaver la ocurrencia de accidentes del trabajo. Este tipo de responsabilidad es contractual, porque emana del contrato de trabajo y es intransferible para el empleador aunque en su ejecución participen otros sujetos. Así las cosas, existe un universo único de gestión preventiva que compete al empleador, pero en su encauzamiento requiere la participación de trabajadores⁶³.

Lo cierto es que el empleador requerirá de la colaboración en el cumplimiento de la obligación de seguridad de dos tipos de trabajadores:

- i. Trabajadores comunes
- ii. Trabajadores especializados

La precedente nomenclatura que utilizamos, a falta de otra mejor, tiene por finalidad diferenciar el rol de los trabajadores dentro de la organización técnico-

⁶³ NÚÑEZ, Cayetano. Op. cit. p. 94.

preventiva de accidentes laborales, por la sencilla razón de que la concurrencia de su culpa junto con la del empleador impetrará efectos distintos.

La categoría de trabajadores comunes se refiere a los destinatarios de la política preventiva empresarial –en el supuesto de que exista, claro está–, los beneficiarios de la protección eficaz a que se refiere el artículo 184 del Código del Trabajo. Estos trabajadores tienen el deber de autocuidado según veremos en el capítulo siguiente.

A su turno, los trabajadores especializados son aquellos agentes técnicos o profesionales que ejercen, justamente, labores preventivas en la empresa, v.gr. los prevencionistas de riesgos. Si bien es cierto éstos trabajadores están llamados, en esencia, a colaborar con el empleador en la evitación de accidentes del trabajo (y tienen su propio deber de autocuidado), su responsabilidad no concurre a modo de disminución del quántum indemnizatorio de la reparación a que se obliga el empleador en caso de verificarse un accidente laboral (aun cuando el empleador pueda accionar, por su parte, en contra del prevencionista de riesgos de la empresa cuando la deficiencia en su gestión conlleva, causalmente, el daño al trabajador común en un accidente del trabajo), sólo lo hace la responsabilidad del trabajador común cuando ha incumplido su deber moral y contractual de no exponerse temerariamente al daño por accidentes del trabajo.

Ahora bien, en cuanto a los fundamentos de la responsabilidad preventiva en el marco del deber de seguridad que pesa sobre el empleador, pueden imputarse los expondremos en los apartados que siguen.

3.1.1 Deber de seguridad como contrapartida del poder de dirección del empresario

El empleador, como sujeto de derechos, se encuentra premunido del Derecho Fundamental de libertad de la empresa, definido como un conjunto de derechos íntimamente vinculados a la actividad laboral del empresario y que permiten configurarlo como un titular de facultades de dirección, organización y

disciplina⁶⁴. El poder de dirección es una manifestación de la facultad de mando del empleador⁶⁵, y se constituye como contrapartida del deber de seguridad del empleador en la medida en que éste es titular del poder de “dar órdenes al trabajador en orden al modo, tiempo y lugar en que deben realizar su trabajo, pues a cambio de ello el trabajador recibe una remuneración”⁶⁶.

Por tanto, el deber de seguridad es consecuencia obligada del poder de dirección. Si el empleador puede dar órdenes para la ejecución del trabajo, debe también proteger al trabajador procurando que la ejecución de dichas órdenes no le sea lesiva ni nociva, debiendo asumir una serie de precauciones y responsabilidades⁶⁷.

3.1.2 Deber de seguridad como contrapartida de los deberes de lealtad y de buena fe

Cierta doctrina ha postulado –con cierta soltura, en nuestro concepto– la existencia de un nexo de reciprocidad entre el deber general de protección cuyo cumplimiento concierne al empleador y los deberes de lealtad y fidelidad del trabajador⁶⁸. En idénticos términos dicha relación ha sido pregonada por la jurisprudencia trasandina⁶⁹.

⁶⁴ IRURETA URIARTE, Pedro. 2013. El núcleo laboral del derecho Constitucional a la libertad de la empresa. *Revista de Estudios Constitucionales* (2): p. 371.

⁶⁵ THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio. Op. cit. p. 114.

⁶⁶ GAJARDO HARBOE, María Cristina. Op. cit. p. 20.

⁶⁷ HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. 1997. El poder de dirección del empleador. En: *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Por BUEN LOZANO, Néstor de “et al” [en línea]. Universidad Nacional Autónoma de México. México, p. 417.

⁶⁸ “Mientras, la doctrina alemana hizo gran acopio sobre esta *Treupflicht*, fundándose en las vinculaciones humanas que engendra el contrato de trabajo y la relación de comunidad jurídico-personal que supone; postura que desde la década del 80 ha sido morigerada”. Cfr. THAYER ARÉVALO, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio. 2010. Op. cit. p. 203.

⁶⁹ “En tal contexto, es de advertir que el vínculo bajo subordinación y seguridad que la ley impone al empleador respecto del trabajador (arts. 65, 66, 68, 75 y 80, entre otros) están como contrapartida los deberes de lealtad, fidelidad y discreción que la ley impone al trabajador, y que, a mi ver, es de toda evidencia que traen aparejada una postergación de ciertos intereses cuando éstos entran en colisión con los de su empleador en lo específicamente vinculado con el medio laboral que comparten”. Corte Nacional de Apelaciones del Trabajo de Argentina, Sentencia N° 7274-06, de 11 de julio de 2007 (recurso de apelación), Sala VII.

No estamos por negar la correspondencia o reflejo jurídico entre los deberes del empleador para con los deberes que la ley o los principios del Derecho Laboral imponen al trabajador. Más bien, nuestra prevención va dirigida hacia la nomenclatura sostenida por ciertos autores (tanto nacionales como también de Derecho Comparado⁷⁰), que apunta hacia un supuesto deber de “fidelidad” del trabajador, haciendo alusión a conceptualizaciones obsoletas acerca de la naturaleza del vínculo laboral, tales como el carácter feudal del mismo⁷¹. En la precedente línea, una doctrina germana de antaño, reconocía la fuente del deber de “fidelidad” del trabajador en el “contrato de fidelidad”⁷². En el mismo sentido, traemos a colación cierta génesis dogmática que alude a concepciones primitivas del contrato de trabajo, en los siguientes términos:

“(…) el vasallo debía fidelidad al señor pero a cambio el señor debía protección y sostén al vasallo, y si faltaba al deber de proveerlo el vasallo tenía el derecho a revocar su propia fidelidad”⁷³.

Con todo, dado la masividad con que se suele utilizar la voz “fidelidad” para referirse al deber de lealtad y colaboración que debe el trabajador al empleador⁷⁴,

⁷⁰ Cfr. ERMIDA URIARTE, Oscar. 2006. Ética y Derecho del Trabajo. Revista IusLabor (1): p. 8.

⁷¹ Cfr. GRAHAM FERNÁNDEZ, Leonardo. 1977. El contrato y la relación de trabajo. Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana (9): 397-415.

⁷² N. “A cambio del goce del feudo, el vasallo, tanto el noble como quien se había recomendado, debía cumplir con la ceremonia del vasallaje. Esta ceremonia estaba subordinada a una serie de actos rituales que debían cumplirse, exactamente, para destacar el nacimiento del contrato feudal, por medio del cual los contratantes se obligaban a mantenerse mutuamente fieles. Aquellos debían a éstos protección y justicia. Si el vasallo moría, el señor debía tutelar a los hijos menores, casar a las hijas y velar por la tranquilidad de la viuda”. FERNÁNDEZ QUEZADA, Karina. 2006. Colisión jurídica entre el deber de lealtad del trabajador y su libertad de expresión, como consecuencia de la aplicación del principio de transparencia en la Administración Pública. Tesis para optar al grado de Licenciado en Derecho. San José, Costa Rica, Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, p. 69.

⁷³ KELLY, John Maurice. 1996. Storia del pensiero giuridico occidentale, Boloña, Il Mulino, p.130.

⁷⁴ “Debe tenerse presente el contenido ético jurídico de la convención de naturaleza laboral, pues ella representa no sólo un intercambio de servicios por remuneraciones, sino que comprende también un sentido social, el cual se origina en que se trata de personas que se vinculan tras la consecución de un fin común, cual es la producción de bienes y servicios para la comunidad. En esta relación, al empleador afectan una serie de obligaciones, como el deber de respeto a la persona y dignidad del trabajador, el deber general de protección, el deber de higiene y seguridad, el deber de previsión, el deber de ocupación efectiva y adecuada, el deber de capacitación y educación. Al dependiente, que es deudor de trabajo, se le imponen el deber de diligencia y colaboración, el deber de fidelidad, el deber de lealtad, entre otros”. Corte Suprema, Sentencia

nos permitimos la admonición de entender dicha locución en los términos expresados por la Corte Constitucional de Colombia:

“La fidelidad, ha dicho la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, debe entenderse a la luz del pensamiento moderno como sinónimo de probidad, lealtad, honradez y buena fe, que obliga por igual a los trabajadores y a los patronos. Se habla entonces de la buena fe-lealtad, que se refiere a la conducta de la persona que considera cumplir realmente con su deber, en un sentido ético y moral, distinta de la buena fe-creencia que se refiere al campo del conocimiento (sent. Septiembre 21/82)”⁷⁵.

Sin perjuicio de lo antes señalado, debe tenerse presente que las denominaciones de “patrón” o “patrono”, conlleva la etimología de “defensor, protector o amparador de personas”. El arrastre conceptual se debe a la reiteración de la idea aludida en instituciones tales como la del maestro en la época de las corporaciones y en la irrupción del arrendamiento de servicios del Código napoleónico, para luego importarse al Derecho del Trabajo⁷⁶.

Teniendo, entonces, en consideración la sustitución del antiguo “deber de fidelidad” del trabajador por el de “buena fe” o “buena fe lealtad”, nos concierne destacar que, aun cuando nos inclinamos por reconocer el carácter contractual del deber de seguridad que deriva del de protección, nos parece que los motivos esbozados por los profesores Thayer y Novoa para descartar la buena fe como fuente fundante de la posición de deudor de seguridad que asume el empleador en beneficio de sus trabajadores, no obedecen a criterios de argumentación jurídica sólida.

Nos parece apropiado actualizar la terminología jurídica, de manera que nos permita sustentar la idea de que el deber de protección, ergo el de seguridad,

ROL N° 1003-2008, de 13 de mayo de 2008 (recursos de casación en la forma y en el fondo), considerando octavo.

⁷⁵ Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-299-1998, de 17 de junio de 1998 (demanda de inconstitucionalidad), considerando primero.

⁷⁶ IRURETA URIARTE, Pedro. 2014. La noción jurídica de empleador ante el Derecho del Trabajo. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (42): p. 255.

del empleador respecto de los trabajadores, sienta sus raíces, al menos en alguna proporción, en los principios de “colaboración” y “solidaridad” imperantes en el marco de la empresa. En apoyo a lo antes apuntado, parafrasearemos la doctrina emanada de la Corte de Apelaciones de Concepción, en el siguiente orden de cosas:

“La moderna doctrina relativa al derecho de las obligaciones viene haciendo objeto de consideración creciente el dualismo «deberes de prestación-deberes de conducta», en orden a enfatizar en qué medida la relación obligacional que emana de un contrato, el de trabajo, en la especie, además de sus posiciones activas y pasivas de crédito y débito, tiene la virtualidad de establecer o hacer exigibles ciertos comportamientos –de acción o de omisión– que se adicionan a los deberes primarios de connotación patrimonial impuestos por la ley, calificando o descalificando el cumplimiento íntegro y oportuno de éstas, deberes de conducta que tienen una connotación ética, introduciendo pautas axiológicas al contenido obligacional propiamente patrimonial del contrato.

La fuerte injerencia que los principios éticos ejercen en el ámbito laboral obedece, en primer término, a la especial naturaleza que reviste la relación que surge de la celebración de un contrato de trabajo, el que origina una relación jurídico-personal, esencialmente de confianza, debido a que la relación laboral involucra a dos sujetos que han convenido, sobre bases de solidaridad y colaboración, complementar y aunar sus fuerzas para enfrentar el destino común elegido, y no a sujetos extraños o desvinculados que, por circunstancias accidentales y transitorias, se encuentran vinculados contractualmente. De otra parte, la existencia y cumplimiento de las obligaciones de contenido ético jurídico emanan de la aplicación, en el ámbito laboral, de un principio general del derecho, cual es la ejecución de

*buena fe de los contratos, expresamente consagrado en el artículo 1546 del Código Civil*⁷⁷.

3.1.3 Deber de seguridad derivado de la comunidad jurídico-personal

No creemos en la fundamentación de la comunidad jurídico-personal como base del deber de seguridad del empleador, puesto que no nos parece que la relación laboral en sí, se desarrolle en esos términos.

La tesis de la comunidad jurídico-personal que caracterizaría la relación laboral existente entre empleador y trabajador, aparece como respuesta a la articulación de intereses disyuntivos sustentados por las partes del contrato de trabajo. En otros términos, el empresario representa al jefe de la comunidad, guiando los intereses colectivos, no de los individuos, sino de la comunidad y del interés general. Se proclama así, la existencia de un fin común entre empresario y trabajador que se expresa en la comunidad-empresa, y de la que derivan deberes de fidelidad para el trabajador y deberes de protección y asistencia para el empresario. El trabajador al unirse a esta comunidad jurídico-personal, ingresa a una entidad basada en un señorío, el que es ejercido por el empresario con un marcado carácter unitario⁷⁸.

Es del caso secularizar nuestro análisis del argumento aquí esbozado, toda vez que la relación laboral dista en demasía de verse configurada por una comunidad de intereses entre empleador y trabajador, no porque se alcen como contrincantes en un juego de poder, sino porque lo que es de la naturaleza no puede ser relevado. Así, el Derecho Laboral moderno se construye a partir de la desigualdad de fuerzas, en virtud de la cual, el Estado está llamado a intervenir

⁷⁷ Corte de Apelaciones de Concepción, Sentencia ROL N° 392-2000, de 13 de octubre de 2000 (recurso de apelación), considerando octavo.

⁷⁸ RIVERO LAMAS, Juan. 1997. Las ideologías jurídicas y la empresa: cooperación y conflicto (una reflexión sobre recientes experiencias). Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica (2). España, Editorial La Ley, p. 315.

(“vim vi repellere licet”⁷⁹), en desmedro del principio de subsidiariedad que rige su actuar, para nivelar los poderes convergentes dentro de las relaciones laborales⁸⁰. A mayor abundamiento, creemos poder advertir que las menciones vertidas por alguna jurisprudencia colombiana⁸¹, por la doctrina y por la Organización Internacional del Trabajo⁸² (ex. nunc. OIT) en torno a la noción de comunidad jurídico-personal llevan envuelto otro enfoque, más bien se refieren a la comunidad existente “entre los trabajadores” y no a una que nazca entre éstos y el empleador.

En el mismo sentido, la Dirección del Trabajo ha señalado:

“La tesis comunitarias, y su idea de «neutralización del conflicto socio laboral en la empresa» –no importaba en absoluto la contraposición de intereses, «el trabajador ya no tenía intereses propios, sino que se acomodaba plenamente a la «comunidad de empresa»–, en base a una constricción y achatamiento de los derechos de los trabajadores y de un correlativo aumento y sobredimensionamiento de los poderes empresariales, constituyen un «mero ropaje formal y virtuoso para otorgar un reconocimiento jurídico a la empresa como poder normativo autónomo». Como ha puesto de relieve Baylos, de las referidas concepciones comunitarias lo que resalta es la configuración de la empresa como un «espacio libre no contractualizable», con normas propias y

⁷⁹ Loc. “Es lícito rechazar la fuerza con la fuerza”. CISNEROS FARÍAS, Germán. 2003. Op. cit. p. 127.

⁸⁰ Cfr. HUMERES NOGUER, Héctor. 2009. El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo I. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, p. 60 y ss.

⁸¹ “El deber de lealtad o de obediencia, como expresión de una dependencia jurídico-personal, no exige que el trabajador éste siempre y en todo de acuerdo con sus superiores. Estos se pueden equivocar, como humanos que son, y es deber del inferior llamar la atención en tales casos. La dignidad del trabajador le impide alquilar su conciencia y renunciar a su personalidad propia, mientras que de otra parte el sentido finalista que justifica la autoridad patronal, para que no sea despótico, incluyendo lógicamente la autoridad patronal, debe tener en cuenta el bien común, del grupo humano de que se trate, que puede ser en determinados casos, el interés de la empresa como comunidad de trabajo”. Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sentencia N° 7420, de 7 de junio de 1995 (recurso de casación), considerando s/n.

⁸² “Ahora, en este nuevo enfoque, prevaleció el principio de la «comunidad de intereses». En otras palabras, quedó demostrado que los trabajadores temporeros compartían con los que eran permanentes no sólo una supervisión común, sino también condiciones de trabajo e intereses en materia de salarios, horas de trabajo y otras condiciones de empleo”. OIT. 2006. La relación de trabajo. Informe V (1). Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª Reunión. p. 51.

autosuficientes en función del interés productivo, las que son impuestas y aplicadas por el empresario, verdadero «jefe» de esta comunidad»⁸³.

3.1.4 Deber de protección como manifestación del principio pro-operario

La radicación del deber de seguridad de que es deudor el empleador en el principio pro-operario, tiene mucho sentido en la medida en que éste estandarte normativo y hermenéutico laboral de carácter general apunta hacia la vigencia y eficacia de las disposiciones relativas a las obligaciones laborales y previsionales del empleador, en cuya virtud éstas deben entenderse en sentido amplio e incluir en ellas los deberes, imposiciones o exigencias esenciales a la vinculación de naturaleza laboral, cualquiera sea su fuente, es decir, legal, contractual e, incluso, según el caso, aquellas nacidas de la aplicación práctica que se haya consentido por las partes. Así se ha fallado⁸⁴.

*Ut supra dictum est*⁸⁵, el Estado no pudo mantener la ficción de una igualdad entre las partes del contrato de trabajo, inexistente en el hecho, y procuró compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica que lo favoreciera⁸⁶. De allí que la normativa laboral –incluida aquella que indica el deber de seguridad al empleador, esto es, el artículo 184 del Código del Trabajo– detente los caracteres imperatividad, irrenunciabilidad e inderogabilidad, dentro del contexto del orden público laboral. *Substratum*⁸⁷, concordamos con las posiciones dogmáticas que precipitan la concomitancia del citado orden público, en sentido que sigue:

⁸³ MELIS VALENCIA, Christian. s/a. Derechos de ciudadanía y empresa: apuntes para una confección dogmático-jurídica. Revista Laboral [en línea] <http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65183_recurso_1.pdf> [consulta: 27 diciembre 2014].

⁸⁴ Corte Suprema, Sentencia ROL N° 2795-2005, de 24 de octubre de 2006 (recurso de casación en el fondo), considerando octavo.

⁸⁵ Loc. “*Como se ha dicho más arriba*”. CISNEROS FARÍAS, Germán. 2003. Op. cit. p. 126.

⁸⁶ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. 1998. Los principios del Derecho del Trabajo. 3ª Edición actualizada. Buenos Aires, Ediciones Depalma, p. 63.

⁸⁷ Loc. “*En esencia*”. CISNEROS FARÍAS, Germán. 2003. Op. cit. p. 119.

“Este OPL⁸⁸, se caracteriza entonces por la concurrencia de los siguientes elementos:

- a) Los derechos que comprende son irrenunciables,
- b) **El principio protectorio constituye la base axiomática de su existencia, reconocimiento y extensión**⁸⁹. Del principio de protección de los derechos de los trabajadores, se derivan otros subprincipios como son, el principio de continuidad y el de indubio pro operario.
- c) La garantía contenida en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, no se agota en la protección de la libertad del trabajo, sino que se extiende a la protección del trabajo mismo, como un bien jurídico socialmente valioso.
- d) La vigencia y efectiva aplicación de las normas circunscritas dentro del OPL deben ser fiscalizadas por un organismo público a quien la ley le encomiende dicha función. Entre nosotros, la finalidad de fiscalizar la vigencia de la legislación laboral y previsional es la Dirección del Trabajo.
- e) El OPL implica que, en la relación laboral, el empleador debe respetar las condiciones mínimas establecidas en la ley; el empresario podrá pactar condiciones más favorables para el trabajador pero no más perjudiciales⁹⁰.

Con todo creemos que no dista mucho la afirmación de que el deber de seguridad del empleador se funda en el principio pro-operario de la

⁸⁸ Nota. Sigla referida al “Orden Público Laboral”.

⁸⁹ Nota. El destacado es nuestro.

⁹⁰ CASTRO MEZA, Rafael. 2014. La quiebra del empleador y sus efectos en la relación laboral. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, p. 63.

fundamentación del deber de protección vertida en torno a aquella en otra parte de este estudio⁹¹.

4. ESTATUTOS APLICABLES EN LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

4.1 Responsabilidad del empleador por accidentes del trabajo en régimen de responsabilidad subjetiva

Existen ideas que rondan el tópico de la responsabilidad del empleador por accidentes del trabajo, desde la perspectiva del régimen de responsabilidad objetiva. Empero, según habíamos advertido con anterioridad, no puede concebirse que la responsabilidad de que se trata, responda a la idea de un estatuto estricto que prescinde de las actuaciones de las partes, especialmente del contratante deudor de seguridad en el empleo.

Lo que sí es correcto, es concebir la deuda de seguridad a partir de la consagración de fuente legal de un deber contractual que se erige sobre un estándar de diligencia y eficiencia en relación a las faenas y tareas individuales de los destinatarios de él, esto es, los trabajadores, vinculado con diversos aspectos que abarcan, desde la capacitación de los trabajadores y su equipamiento, hasta la adecuación de los espacios físicos y del proceso productivo.

Debemos subrayar que el infortunio laboral de accidentes del trabajo es fuente generadora de daños tanto para el trabajador propiamente tal, como para las denominadas víctimas indirectas o por repercusión, lo que ha llevado al legislador nacional a dictar una serie de leyes especiales que han ido

⁹¹ Véase el acápite 4.2 del Capítulo I del presente trabajo de Memoria.

complementado o sustituyendo al estatuto común de responsabilidad, legislación que ha sido reconocida bajo el concepto de "*Derecho Social*"⁹².

Sin perjuicio de lo antes referido, cabe señalar que en un estadio inicial, "*ante la ausencia de una reglamentación específica sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el resarcimiento de los daños que de ellos provenía estuvo entregado, exclusivamente, a las reglas de la responsabilidad civil, en particular a las de naturaleza extracontractual contenidas en el Título XXXV del Libro IV del Código Civil (artículos 2314 y siguientes), entendidas como derecho común en la materia*"⁹³.

Sin embargo, la situación antes descrita por el profesor Schwerter, varía con la dictación de la Ley N° 3.170 sobre Accidentes y Enfermedades Laborales, en el año 1916, en la medida en que incorporó legislativamente la figura de responsabilidad del "patrono o jefe de la empresa" en el otorgamiento de prestaciones. Se encargaba, además, de regular los accidentes ocurridos a los obreros o empleados, por el hecho o con ocasión directa del trabajo, excluyendo la aplicación del estatuto general de responsabilidad, lo que se tradujo en la imposibilidad de perseguir otro tipo de indemnización, salvo que se probara dolo o culpa grave del empleador o en el caso en que el accidente fuere imputable a un extraño, supuestos que se resolvían en base al derecho común⁹⁴. Posteriormente, con la entrada en vigencia de la Ley N° 4.055, de septiembre de 1924, se establece un sistema más estricto de responsabilidad, en la medida en que la ley contemplaba como causales de exoneración de responsabilidad únicamente a la "*fuerza estrana y sin relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima*"⁹⁵, correspondiendo al empleador la prueba de

⁹² Cfr. ALVEAR TÉLLEZ, Julio. 2013. Protección de la salud, acceso a los medicamentos y deficiencias del mercado. Hacia un derecho social plurivalente en el marco de una economía social de mercado. Revista Ius et Praxis (19-2): 123-177.

⁹³ DIEZ SCHWERTER, José Luis. 2008. Responsabilidad civil derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en Chile: evolución, funcionamiento y propuestas de racionalización (primera parte). Revista de Derecho de la Universidad de Concepción (223): p. 253.

⁹⁴ RODRÍGUEZ ROJAS, Marcos. 2010. La Inspección General del Trabajo. El surgimiento de la fiscalización laboral 1924-1934. División de Estudios de la Dirección del Trabajo, p. 26.

⁹⁵ Artículo 2° de la Ley N° 4.055: "*El patrono es responsable de los accidentes del trabajo ocurridos a sus obreros o empleados.*"

dichas excepciones. Por su parte, el inciso 1º del artículo 5º del cuerpo legal en comento, disponía:

"Sin perjuicio de la responsabilidad del patrono, la víctima del accidente o los que tengan derecho a indemnización podrán reclamar de los terceros causantes del accidente, la indemnización total del daño sufrido por ellos con arreglo a las prescripciones del derecho común".

El Código del Trabajo de 1931, vino a refundir la legislación existente a la época, estableciendo en su artículo 244 que *"el patrón o empresario está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus obreros y empleados"*; obligación de la cual se podía exonerar previa prueba de que el accidente tuvo su origen en fuerza extraña y sin relación alguna con el trabajo, y los producidos intencionalmente por la víctima, elementos que ponían de manifiesto el carácter de estricto del estatuto de responsabilidad, situación que se mantuvo hasta la dictación de la Ley N° 16.744. Esto porque la antedicha legislación elimina la responsabilidad patronal directa y estricta por riesgo profesional estableciendo, por un lado, un seguro administrado por el Servicio de Seguro Social, el Servicio Nacional de Salud, las cajas de previsión o las mutualidades, y por otro –en lo relativo a la responsabilidad civil–, dispone que si el accidente se debe a culpa o dolo del empresario, habrá derecho, por parte de la víctima a las prestaciones que establece la ley, sin que por ello se exonere al empresario de su responsabilidad, la cual se concreta en la indemnización que deberá pagar el organismo administrador de una suma equivalente a las prestaciones que este haya otorgado. De igual modo, la víctima se hace acreedora de aquellas indemnizaciones adicionales que tenga derecho a reclamar en conformidad al derecho común por el daño sufrido, sea este material o moral, ello de conformidad con el artículo 69 del mismo cuerpo normativo.

*Esceptúanse los accidentes debidos a fuerza mayor estraña y sin relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.
La prueba de las excepciones señaladas en el inciso anterior corresponde al patrono".*

De lo anterior se desprende la existencia de un conjunto de prestaciones que, con prescindencia del reproche que pueda hacerse a la conducta del empleador, debe otorgar administrativamente el organismo administrador del seguro social al trabajador u otro beneficiario, prestaciones que no le impiden a la víctima del daño –sea propio o por rebote– instar por el resarcimiento pleno de los daños no cubiertos por las prestaciones de seguridad social (ello cuando el accidente del trabajo o enfermedad profesional derive de culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero); reparación que se hará conforme al derecho común.

De lo señalado en los fundamentos precedentes es posible concluir que el sistema de responsabilidad por accidentes de los trabajadores es un sistema doble. Por un lado se establecen prestaciones obligatorias que se otorgan con independencia de un análisis de culpa o dolo por parte del empleador, y por otro, y en lo que a nuestro estudio interesa, se exige al empleador la adopción de medidas correctas y eficientes destinadas a proteger la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores. En idénticos términos se ha pronunciado el civilista Barros Bourie:

*"(...) los accidentes del trabajo no están sujetos a un régimen de responsabilidad estricta en el derecho chileno. La Ley combina un régimen general de seguro por daño a terceros con una responsabilidad por culpa o negligencia, sujeta a las reglas generales"*⁹⁶.

En suma, aun sin entrar a distinguir el régimen de responsabilidad en el cual acciona o puede accionar el trabajador-víctima, claro está que la responsabilidad civil del empleador se funda en su culpa o dolo, dado que no tiene por antecedente una obligación de garantía que dé lugar a responsabilidad por el solo hecho de producirse el daño, toda vez que la función de garantía esté restringida para el seguro de accidentes del trabajo. La diferencia entre la obligación de seguridad y la de garantía, es que la primera, no tiene por objeto

⁹⁶ BARROS BOURIE, Enrique. 2010. Tratado de Responsabilidad Extracontractual. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, p. 473.

asegurar que el trabajador quede indemne de todo daño, sino que contempla un deber de cuidado que debe ser apreciado en base a las medidas de seguridad que se adoptaron en el caso concreto.

4.2 Responsabilidad civil contractual

Ya habíamos adelantado que, *prima facie*, el trabajador víctima del accidente del trabajo tiene la opción de accionar en sede contractual o extracontractual. Con todo, resulta imperioso destacar que el grueso de la doctrina civilista está por señalar que el trabajador no puede, discrecionalmente, optar por accionar en sede extracontractual, sino que debe primar siempre el régimen contractual⁹⁷.

Sin embargo, coincidimos con las opiniones que apuntan hacia la poca trascendencia de lo anterior, toda vez que no existan mayores incentivos para el trabajador que apunten hacia algún beneficio procesal por accionar en sede extracontractual⁹⁸. Sic., en ambos regímenes el daño moral, hoy por hoy, se acepta debe ser indemnizado, en pos del principio de reparación integral. No aparecen ventajas, tampoco, en materia de prescripción (téngase presente que la acción derivada de un delito o cuasidelito civil prescribe en 4 años, mientras que aquella que deriva de un contrato prescribe en 5 años). A mayor abundamiento, optar por el régimen de culpa *aquiliana*, conlleva la carga probatoria, en la medida en que en sede extracontractual, la culpa debe probarse⁹⁹. En este punto, cobra gran realce la presunción de culpabilidad del empleador en el marco de los

⁹⁷ Cfr. CORRAL TALCIANI, Hernán. 2014. Responsabilidad por accidentes del trabajo. Cuadernos de extensión jurídica de la Universidad de Los Andes. Santiago, Editorial Legalpublishing, p. 6.

⁹⁸ Op. cit. p. 7.

⁹⁹ (...) no puede dejar de recordarse que en materia contractual, como lo es el caso de autos, la culpa se presume". FLISFISCH BRONSTEIN, Jorge. 2002. Corte de Apelaciones de Santiago, 31 de enero de 2002. Arancibia Sánchez, Pedro con Empresa de Obras y Montajes Ovalle Moore S.A. Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales (1): p. 9.

accidentes del trabajo, por aplicación de los artículos 1.547 del Código Civil (norma de prestación de culpas) y 184 del Código del Trabajo. Así se ha fallado¹⁰⁰.

Sin perjuicio de lo anterior, advertimos una prerrogativa para el trabajador en el campo extracontractual, cual es la de hacer valer contra el empleador un mayor grado de culpa. Esto porque, según revisamos con anterioridad, en sede extracontractual el empleador responde de culpa levísima, mientras que en materia contractual, por aplicación de las reglas generales, responde de culpa leve.

Finalmente, resta hacer presente que la responsabilidad derivada de la infracción del contrato que se hace valer en contra del empleador del trabajador afectado es de competencia de los juzgados de letras del trabajo y se sustancia conforme a las reglas especiales de los procedimientos laborales.

4.3 Responsabilidad civil extracontractual

El artículo 420 del Código del Trabajo, dispone:

“Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo: los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, con excepción de la responsabilidad extracontractual a la cual le será aplicable lo dispuesto en el artículo 69 de la ley N° 16.744”.

Todas las acciones que corresponden al régimen de la responsabilidad extracontractual deben ser interpuestas conforme al derecho común al que se

¹⁰⁰ Corte de Apelaciones de Concepción, Sentencias ROL N° 138-2007, de 24 de septiembre de 2007 y N° 502-2007, de 5 de marzo de 2008.

refiere el art. 69 de la ley N° 16.744, es decir, ante los jueces de letras ordinarios con jurisdicción civil y se tramitarán conforme a las reglas de juicio ordinario¹⁰¹.

Ahora bien, claro está que si bien el trabajador lesionado producto de una accidente del trabajo puede optar por ejercer su acción en sede laboral (responsabilidad contractual) o en sede civil (responsabilidad extracontractual), o siempre en la primera de éstas, según la posición que se adopte. Pero también puede suceder que el trabajador no sea el único sujeto a quien el accidente del trabajo le haya reportado algún daño. He aquí la posibilidad de pluralidad de demandantes en el caso de las víctimas por repercusión, indirectas o por rebote¹⁰², por expresa permisón del artículo 69 de la Ley N° 16.744. De perogrullo resulta afirmar que las víctimas por repercusión deben accionar en sede civil mediante el régimen de responsabilidad extracontractual, puesto que son terceros ajenos al contrato de trabajo.

En la titularidad por derecho propio se distinguen las víctimas directas y las por repercusión (o por rebote). Éstas últimas son aquellas que han padecido directamente el daño. En otros términos, son las personas cuyo perjuicio se produce como consecuencia de las relaciones afectivas o económicas que tenían con la víctima directa.

4.3.1 Daño reflejo en los accidentes del trabajo

El daño reflejo se presenta, principalmente, en la hipótesis de lesiones corporales o muerte de la víctima inicial, supuestos en que, además del daño sufrido por ésta directamente en su persona y patrimonio, pueden resultar afectados su cónyuge, hijos y aún otras personas que de ella dependen o que con ella se relacionan.

¹⁰¹ CORRAL TALCIANI, Hernán. 2010. Concurrencia de acciones de responsabilidad civil contractual y extracontractual en los daños causados por accidentes del trabajo. *Revista Chilena de Derecho Privado* (14): p.74.

¹⁰² Cfr. ELORRIAGA DE BONIS, Fabián. 1999. Del daño por repercusión o rebote. *Revista Chilena de Derecho* 26(2): 369-398.

El daño reflejo puede ser material o moral, pero se desenvuelve en un escenario distinto, según que la víctima directa sobreviva o no. En el segundo supuesto, esto es, que el trabajador no sobreviva, es menester deslindar quienes pueden ser titulares de la acción de resarcimiento, máxime porque esa afección puede alcanzar a muchas personas, siendo indispensable acotar el margen de titularidad activa de la acción, a fin de evitar su extensión desmesurada¹⁰³.

Así las cosas, si son los herederos quienes demandan al empleador con la finalidad de obtener resarcimiento del daño provocado por la muerte del trabajador accidentado, debe tenerse presente que éstos accionan en *iure hereditatis*, es decir, alegando su calidad de herederos de la víctima, tomando como fundamento la sucesión universal en virtud de la cual la acción indemnizatoria se les ha transmitido. A contrario sensu, estas mismas personas pueden demandar al empleador por los perjuicios provocados por la muerte del trabajador, en el marco de un accidente del trabajo, en *iure proprio*. Lo anterior no significa, en caso alguno, que las víctimas por rebote no puedan invocar la normativa laboral para sustentar su acción, toda vez que es el accidente del trabajo que, por cierto, se suscita en el seno de una relación laboral, el que configura la causa de la acción indemnizatoria. En los mismos términos la Corte Suprema ha señalado:

“Lo anterior es importante en la especie, porque aun cuando la acción que ejercen las víctimas por rebote es autónoma y no depende de la que la víctima directa pueda haber tenido en relación al agente del daño -de carácter contractual- lo cierto es que el hecho que causa el daño a las primero mencionadas, está dado, precisamente, por el daño ocasionado a la víctima directa - el cual se origina en el contexto de una determinada relación laboral - con quien aquellas tenían una especial relación y, en consecuencia, les afecta de un modo personal. Por eso, nada de extraño tiene que las demandantes hubieren invocado normas propias del ordenamiento laboral, tales como el deber de seguridad contenido en el artículo 184 del Código del

¹⁰³ Nótese bien que existe controversia respecto de la transmisibilidad de la acción que tiene por objeto obtener la reparación del daño moral cuando se acciona *iure hereditatis*, puesto que la doctrina y jurisprudencia han precisado que el daño moral no se transmite a los herederos.

Trabajo, o las normas de prevención de riesgos comprendidas en los decretos supremos y reglamentos antes citados, si lo que pretenden sostener es el dolo o culpa de quienes, al infringir dichas normas, ocasionaron el daño a la víctima directa, sobre cuya base se sustenta la lesión que aquello le causó a las víctimas por repercusión”¹⁰⁴.

Luego del precedente paso por la visión civil de nuestro tema, nos proponemos seguir avanzando en el análisis de la configuración de los efectos de la culpa dual de empleador y trabajador en la concretización de un accidente laboral.

4.4 Especificación del deber de seguridad preventiva desde la perspectiva del empleador

Evidentemente el contenido macro del deber de seguridad del empleador es velar por la vigencia del Derecho Fundamental del trabajador a la vida e integridad física y psíquica, sin embargo, existen manifestaciones específicas del referido deber que el empleador debe adoptar en el contexto de la prevención de accidentes del trabajo. Así, el empleador debe desplegar las siguientes conductas o medidas de prevención¹⁰⁵:

- i. Desarrollar la política preventiva de la empresa y definir los compromisos y objetivos concretos de carácter anual.
- ii. Asignar los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para conseguir los objetivos preventivos establecidos.
- iii. Establecer la estructura organizativa necesaria y obligatoria para la realización de las actividades preventivas que le encomienda el contrato de trabajo

¹⁰⁴ Corte Suprema, Sentencia ROL N° 7655-2013, de 25 de junio de 2014 (recurso de casación en el fondo), considerando cuarto.

¹⁰⁵ Directrices basadas en el artículo del año 2002, “Funciones y Responsabilidades Preventivas en una empresa”. Revista Española Prevención, Trabajo y Salud (21): primera parte.

y el respeto por el principal Derecho Fundamental del trabajador, integrándola en la organización existente.

iv. Especificar en el organigrama general de la empresa las funciones preventivas que debe desarrollar cada uno de sus miembros, definiéndolas por escrito, velando por su cumplimiento y asignando las responsabilidades propias de cada nivel jerárquico, de forma clara e inequívoca.

v. Consultar a los trabajadores en la adopción de decisiones que puedan afectar a la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo.

vi. Promover y participar en reuniones periódicas para analizar y discutir temas de seguridad en el empleo y procurar tratar también estos temas en las reuniones normales de trabajo.

vii. Realizar auditorías internas y revisiones periódicas de la política preventiva.

viii. Participar en las actividades preventivas incluidas en los procedimientos establecidos.

ix. Visitar periódicamente los lugares de trabajo para estimular comportamientos eficientes, detectar deficiencias y demostrar interés por su solución.

x. Reconocer a las personas los logros obtenidos en relación con los objetivos y con las actuaciones preventivas realizadas.

4.6 Responsabilidad preventiva del empleador “in vigilando”

Hasta acá hemos venido haciendo referencia a la responsabilidad preventiva del empleador que, en términos del profesor Cayetano Núñez, se denomina “*in eligendo*”, es decir, aquella referida a aquellas medidas de

protección de la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores en el empleo que aquel debe adoptar, dentro de lo cual se encuadra el deber del empleador de contar con personal competente, equipamiento adecuado, espacios físicos seguros y con una organización eficiente¹⁰⁶. Tradicionalmente los civilistas tratan este tipo de responsabilidad a propósito de los hechos de los dependientes, dentro del ámbito extracontractual¹⁰⁷. Empero, nosotros hacemos referencia a aquella responsabilidad preventiva que le cabe al empleador como custodio de la protección eficaz derivada del artículo 184 del Código del Trabajo. Pues bien, la responsabilidad empresarial en la evitación de accidentes del trabajo, no se agota en la formación del trabajador, ni en la comunicación de instrucciones adecuadas, ni en la entrega de herramientas y equipos de trabajo adecuados. En otros términos, el empleador está obligado a supervigilar y comprobar de que dichas medidas se cumplan correctamente y que la dicho cumplimiento conste efectivamente.

El empleador “debe estar atento” a que las medidas preventivas introducidas dentro de la empresa se ejecuten por parte de los trabajadores, de manera que está sujeto a la vigilancia constante de ellos y de sus funciones. En otros términos, debe cuidarlos solícitamente, con diligencia¹⁰⁸.

4.6 Síntesis

El legislador impone al empleador, como obligación propia de todo contrato de trabajo, adoptar medidas de prevención de accidentes del trabajo en favor del

¹⁰⁶ NÚÑEZ, Cayetano. Op. cit. p. 130.

¹⁰⁷ “Como se ve, un presupuesto indispensable para la procedencia de esta ‘responsabilidad por el hecho de otro’ es que exista un vínculo de subordinación o dependencia entre el empresario demandado y el agente directo que causó el daño. Ahora bien, según la doctrina ampliamente asentada en nuestro medio, el fundamento de esta clase de responsabilidad descansa en la teoría de la culpa in eligendo vel vigilando, esto es, en haber infringido el deber general de cuidado en la elección y supervigilancia de los trabajadores”. AGUAD DEIK, Alejandra y PIZARRO WILSON, Carlos. 2001. Obligaciones y responsabilidad civil. Revista Chilena de Derecho Privado (16): p. 336.

¹⁰⁸ NÚÑEZ, Cayetano. Op. cit. p. 130.

personal, y en general, evitar cualquier riesgo que ponga en peligro la vida e integridad física y psíquica del trabajador mientras se encuentra laborando.

Aún más, ocurrido un accidente o emergencia el mismo empleador debe prestar por sí mismo, o garantizar los medios necesarios, para una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica del trabajador afectado.

De esta suerte, recae sobre el empleador, con carácter imperativo, obligaciones precisas en materia de protección del personal de accidentes del trabajo, junto con la adopción de medidas de prevención de cualquier riesgo que pueda afectar a su vida con motivo de las faenas.

La responsabilidad compensatoria del empleador en la producción de accidentes del trabajo nos interesa en la medida en que concurra con la del trabajador, por lo que tendrá el correspondiente tratamiento en el capítulo siguiente.

CAPÍTULO TERCERO

RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR: SIMPLE NEGLIGENCIA O IMPRUDENCIA TEMERARIA EN LA PRODUCCIÓN DEL ACCIDENTE LABORAL

“El mejor empleador es el que invierte en prevención y el mejor trabajador es el que siempre se cuida en su labor”.

Ministerio del Trabajo de Colombia

1. DEBER DE SEGURIDAD DEL TRABAJADO

1.1 Contenido del derecho irrenunciable a la prevención

Desde la perspectiva crediticia, el trabajador es titular del derecho irrenunciable a la prevención de accidentes del trabajo. Por existir un interés social comprometido en la protección de la vida e integridad física y psíquica del trabajador, las disposiciones que regulan el régimen de accidentes del trabajo, constituyen normas legales de orden público, que se imponen a las partes, no pudiendo ser renunciadas ni modificadas por ellas. De esta manera, las normas legales de orden público como las analizadas en el presente estudio son imperativas para las partes y no admiten exención en su aplicación aun cuando medie un documento suscrito por el trabajador que así lo declare, si los derechos conferidos por tal tipo de disposiciones legales no pueden quedar sometidos a la disponibilidad de las partes, son irrenunciables, como se deriva por lo demás, de modo expreso, de lo dispuesto en el artículo 5º, inciso 2º, del Código del

Trabajo¹⁰⁹. En otros términos, es dable colegir que la irrenunciabilidad del derecho a la prevención deriva de la irrenunciabilidad del derecho a la vida misma.

1.2 Deber de autocuidado

Como contrapartida al derecho irrenunciable a la prevención, el trabajador tiene el deber de autocuidado.

Para nosotros, este deber tiene dos grandes dimensiones a saber: el deber de autocuidado general y el deber de colaboración con el empleador en su propia seguridad, que analizaremos a continuación.

1.2.1 Deber general de autocuidado

El trabajador, además del deber de cumplir con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, debe cumplir con rectitud y honestidad su obligación de velar por su propia seguridad, absteniéndose de realizar conductas reprochables, como son aquellas de carácter temerario o negligente. En palabras del profesor Cayetano Núñez, la conducta del trabajador es una pieza muy importante en la prevención de accidentes del trabajo, “porque forma parte de una relación sinalagmática fundada en la buena fe”¹¹⁰.

En este orden de ideas, en el desempeño cotidiano de sus labores, el trabajador debe adoptar las medidas necesarias y racionales en la evitación de accidentes del trabajo que atenten contra su vida o integridad física o psíquica o contra la vida o integridad física o psíquica de los demás trabajadores. Para efectos de avanzar con precisión, expondremos qué conductas configuran los accidentes para efectos laborales.

¹⁰⁹ Dirección del Trabajo, Dictamen ORD. N° 5267-201, de 17 de diciembre de 2004.

¹¹⁰ NÚÑEZ, Cayetano. Op. cit. p. 122.

El artículo 5º de la Ley N° 16.744 define lo que es un accidente del trabajo, en los siguientes términos:

“Para los efectos de esta ley se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores.

En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.

Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.

Exceptúanse los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al organismo administrador”.

Pues bien, se debe tener en cuenta que el autocuidado es una estrategia necesaria para la búsqueda del bienestar integral en la vida cotidiana y para lograr el desarrollo humano, que a su vez se relaciona con la dimensión emocional, física, estética, intelectual y trascendental del ser.

Esta debe ser una filosofía de vida y una responsabilidad individual íntimamente ligada a la cotidianidad y a las experiencias vividas de las personas, pero a su vez debe estar fundamentada en un sistema de apoyo formal e informal

como, de *lege ferenda*, debe ser el sistema de prevención de accidentes del trabajo¹¹¹.

1.2.2 Especificación del deber de seguridad preventiva desde la perspectiva del trabajador

Delineado en términos general el deber de autocuidado, debemos exponer las conductas, medidas y métodos de cumplimiento de las obligaciones contractuales que engendra el citado deber, con la finalidad de precisar a qué se encuentra obligado el trabajador. Así, el empleador debe desplegar, esencialmente, las siguientes conductas o medidas de prevención¹¹²:

i. Velar por su propia seguridad y salud y por la de los demás trabajadores, cumpliendo con las medidas de prevención adoptadas por la empresa, de acuerdo con su formación y con las instrucciones del empleador.

ii. Utilizar adecuadamente las maquinarias, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualquier medio con el que desarrolle su actividad.

iii. Utilizar correctamente todos los medios y equipos de protección personal entregados por el empleador.

iv. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en la empresa.

v. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores especializados (v.gr. prevencionista de riesgos) sobre cualquier situación sospechosa de riesgos para la seguridad de los trabajadores.

¹¹¹ Ministerio de Protección Social de Colombia. s/a. Cartilla de Derechos y Deberes en la salud ocupacional y riesgos profesionales. Colombia, p. 3.

¹¹² Directrices basadas en el artículo del año 2002, "Funciones y Responsabilidades Preventivas en una empresa". Revista Española Prevención, Trabajo y Salud (22): segunda parte.

vi. Mantener limpio y ordenado el lugar de trabajo, entre otros.

El deber de autocuidado del trabajador, en último término, se traduce en la no exposición imprudente o temeraria a algún riesgo que amenace su vida o integridad física o psíquica o las del resto del personal.

1.2.3 Deber de colaboración

El trabajador es uno de los actores que intervienen en el proceso productivo, por lo que su acción y participación no puede permanecer ajena al cumplimiento de la ley del contrato ni de la ley laboral.

En efecto, su deber de cooperación o colaboración se alza como el cumplimiento fiel del compromiso leal para con el escenario prestacional del contrato de trabajo, por lo que el trabajador está sujeto no sólo a las órdenes productivas del empleador, sino que también a las preventivas.

Por su parte, el artículo 154 N° 9 del Código del Trabajo, relativo al Reglamento Interno de la empresa, establece:

“El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

9. Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento”.

Sin embargo, la observancia de las normas preventivas y de seguridad en el trabajo no puede quedar entregadas a una regulación interna que no es obligatoria para todas las empresas y que depende del número de trabajadores que laboren en ella. Sin perjuicio de lo anterior, la inobservancia del trabajador de las normas e instrucciones preventivas, según autoriza el numeral 10 de la norma

antes transcrita¹¹³, acciona el poder disciplinario del empleador. Lo anterior cobra un real realce si se tiene en cuenta que la máxima expresión del poder disciplinario del empleador es, justamente, el despido disciplinario contemplado en el artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, es decir, los actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos. Desde una perspectiva integral, ante el incumplimiento del deber de cooperación en el resguardo de su propia seguridad, el empleador podrá aducir la causal N° 7 del mismo artículo 160 del Código del ramo, máxime si la empresa cuenta con un Reglamento Interno que disponga específica y detalladamente las medidas preventivas y el trabajador las haya infringido abiertamente. Sin embargo, convengamos desde ya que dicho planteamiento ante nuestros tribunales de justicia, seguramente, no será bien recibido.

Con todo, el artículo 65 G del proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Seguridad Laboral y Modifica el Seguro Social contra Riesgos por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, cuya tramitación se inició a través de Mensaje Presidencial N° 065-361, el 4 de junio de 2013 y que permanece aún en el primer trámite constitucional en el Congreso Nacional, prevé en su letra e):

“Los trabajadores deberán:

e) Colaborar con el empleador en la implementación y aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo”.

De esta forma, incumple el deber de colaboración, ergo, el de autocuidado, el trabajador que pone en peligro o riesgo inminente la vida o integridad personal o de las personas que allí laboran.

¹¹³ Artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo: *“El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones: 10. Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria”*

2. ESTATUTO DE LA CULPA CONCURRENTE Y SU RECEPCIÓN JURISPRUDENCIAL: QUOD QUIS EX CULPA SUA DAMMUN SENTIT NON INTELLEGITUR DAMMUN SENTIRÉ EN EL ÁMBITO LABORAL

2.1 Conducta negligente del trabajador respecto de su propia seguridad

El trabajador diligente adoptará todas las medidas preventivas que el empleador establezca; autocuidará su vida e integridad y las del resto de los trabajadores, informando al empleador o quien se encargue de la prevención dentro de la organización empresarial de posibles riesgos de accidentes del trabajo, v. gr. el desperfecto mecánico de alguna maquinaria de la empresa; colaborará con el empleador en el cumplimiento de la normativa preventiva establecida en la ley, en el contrato y Reglamento Interno de la empresa y; en general, adoptará todas las medidas exigibles a la prudencia racional, adulta y capacitada en la prevención de accidentes laborales.

A contrario sensu, el trabajador negligente actuará en forma distinta a la antes anotada. Pero esta afirmación no nos lleva a avanzar tanto más en la configuración de la culpa del trabajador en la producción de un accidente del trabajo, por lo que distinguiremos entre simple negligencia e imprudencia temeraria.

2.1.1 Simple negligencia del trabajador en la producción de un accidente del trabajo

Nos hacemos de la presente nomenclatura con la finalidad de diferenciar aquella conducta o descuido excusable del trabajador, sobre todo a la luz de la jurisprudencia de nuestros tribunales, en la medida en que estos “perdonan” cierta negligencia del trabajador en la materialización de un accidente laboral versus aquella conducta que configura una conducta temerariamente imprudente que hace, a la vez, desaparecer causalmente, una porción de la responsabilidad (in

eligendo e in vigilando) del empleador en la reparación del daño sufrido por el trabajador en el accidente en cuestión, hipótesis en la cual nuestros tribunales acceden a rebajar el monto de la indemnización debida por éste al trabajador: es nuestro fenómeno de “compensación de culpas” o de “exposición imprudente del trabajador al daño”.

En efecto, la simple negligencia se configura respecto de aquellas conductas que responden al mero descuido del trabajador. El profesor Cayetano Núñez, explica en su libro “Prevención de riesgos laborales en Chile”, que dicha circunstancia se debe a la confianza con que el trabajador ejecuta una actividad, para él cotidiana: su trabajo¹¹⁴. Estas imprudencias “no temerarias” son aquellas que nacen a propósito de las distracciones del trabajador en el ejercicio de sus labores y que configuran un riesgo previsible y típico en el medio laboral.

“La familiaridad con el trabajo convierte el riesgo en invisible, asumiéndose de un modo inconsciente y, por tanto, involuntario. Son frecuentes en el ambiente laboral, consecuencia de una reiteración de las conductas productivas, siendo perfectamente factible estar atento a su existencia y, por referencia empírica y estadística, de sus consecuencias probables”¹¹⁵.

2.1.2 Exposición imprudente del trabajador en la producción de un accidente del trabajo

Del análisis jurisprudencial impetrado en nuestro estudio hemos advertido una clasificación intermedia elaborada por la doctrina de nuestros tribunales en la conducta negligente del trabajador en la producción de accidentes del trabajo, esto es, aquel descuido que no encaja en una simple distracción avivada por la confianza en el despliegue de actividades familiares o cotidianas, ni tampoco con la imprudencia temeraria en la que el trabajador asume el riesgo creado con su

¹¹⁴ Op. cit. p. 124.

¹¹⁵ Ibídem.

conducta en el cumplimiento de sus labores, terminando aquello en el acaecimiento de un accidente laboral, sino que, se trata de una negligencia imprudente. Lo anterior cobra real importancia en la aplicación del artículo 2330 del Código Civil (en caso de aceptarse su aplicación), que exige que la víctima se haya expuesto “imprudentemente” al daño, dando lugar a la reducción del cuántum indemnizatorio.

La Corte de Apelaciones de Rancagua, en sentencia del 2012 acoge la distinción anteriormente formulada, en los siguientes términos:

“Que la actitud del actor al caminar por las vigas desconectado de la cuerda de seguridad, probada con la testimonial de la empleadora y con la consecuencia misma de la descarga eléctrica, en cuanto le significo caer desde la altura en que se encontraba hasta el nivel del piso, constituye, es verdad, una exposición imprudente al riesgo, porque ese andamio y esa cuerda lo protegían de toda eventualidad -a la vista u oculta - que pudiera provocar una caída. Despreciar esa precaución, estando como estaba a varios metros de altura, que la testimonial fija entre cuatro y seis, fue imprudente, configurándose el supuesto del artículo 2330 del Código Civil . No se trata, sin embargo, de una imprudencia temeraria, por lo mismo que el riesgo fundamental que el trabajador afronto y que se concretó -la descarga eléctrica- y que fue lo que le produjo la posterior caída, no le era conocido. Su exposición al riesgo lo fue a uno genérico (la caída desde la altura, cualquiera fuere su origen), que se concretó en un resultado dañoso por una causa mediata específica que el accidentado no podía prever. Justamente porque se afrontó un riesgo genérico, relativo a cualquier peligro, conocido u oculto, y no uno específico que el operario conociera y despreciara, no puede aceptarse que hubiera un particular aumento de la gravedad de la imprudencia. Mucho menos si en el momento del hecho tampoco había una

supervisión inmediata de la faena, ni por parte de la empleadora ni por parte de la empresa mandante”¹¹⁶.

A contrario sensu, del razonamiento de la Corte se desprende que si el trabajador hubiese conocido los desperfectos eléctricos que conllevaron a la descarga eléctrica que constituyó el riesgo específico, hubiese actuado temerariamente.

2.1.3 Imprudencia temeraria del trabajador en la producción de un accidente del trabajo

Definiremos la imprudencia temeraria como aquella conducta desplegada por el trabajador, en la que, aun cuando no tiene el objeto deliberado de afectar su vida o integridad física o psíquica, asume consciente y voluntariamente un riesgo fuera de toda lógica humana, produciendo causalmente en su propio accidente del trabajo.

En otras palabras, el trabajador se expone temerariamente al daño provocado por un accidente del trabajo en términos similares a las nociones de “dolo eventual” y de “culpa consiente”¹¹⁷; nomenclatura perteneciente al ámbito del Derecho Penal.

Este tipo de conducta del trabajador tiene repercusiones normativas en el contrato de trabajo. Por un lado, da pie a la activación de la potestad disciplinaria del empleador derivada del poder de dirección (mismo fundamento del deber de seguridad) e incluso puede dar origen, legítimamente, a la terminación del contrato de trabajo por la causal del artículo 160 N° 5 del Código del ramo. Enseguida,

¹¹⁶ Corte de Apelaciones de Rancagua, Sentencia ROL N° 1-2012, de 16 de abril de 2012 (recurso de apelación), considerando cuarto.

¹¹⁷ Cfr. ELMELAJ BERTONA, María Cecilia. 2012. La frontera entre el dolo eventual y la imprudencia consciente. Tesis de Máster de Especialización en Derecho Penal, facultad de Derecho, Universidad de Sevilla, España.

“despliega diversas consecuencias preventivas, como la posibilidad empresarial de deshacer la presunción y eximir su culpa ante cualquier suceso preventivo”¹¹⁸.

3. CONCURRENCIA DE CULPAS EN LA PRODUCCIÓN DE UN ACCIDENTE DEL TRABAJO

De lo expuesto hasta acá es posible prevenir en la posibilidad de que concurren dos conductas negligentes en la materialización de un accidente laboral: la del empleador y la del trabajador. Habiendo delimitado el contenido de sus obligaciones preventivas en la protección de la vida e integridad de los trabajadores, nos resta definir las consecuencias jurídicas de dicho cúmulo de responsabilidad. En este contexto, dado que las cargas atribuibles al empleador en la materia lo ponen en la necesidad estricta de realizar racionalmente todo lo posible para sustraerse de un resultado adverso respecto de la seguridad corporal y síquica de sus trabajadores, si se verifica el accidente con algún grado de culpa del trabajador, necesariamente el tribunal deberá examinar si el trabajador ha contribuido en el nexo causal de producción del accidente y en qué grado lo ha hecho, es decir, si ha actuado con simple negligencia, negligencia imprudente o exposición temeraria al mismo. Sin embargo, antes de entrar en el citado análisis debemos desentrañar la aplicabilidad del ya mencionado artículo 2330 de la Código sustantivo en materia laboral.

3.1 Aplicabilidad del artículo 2330 del Código Civil en el ámbito de la concurrencia de culpas en accidentes del trabajo

El primer problema que se presenta en cualquier conclusión a que se pretenda arribar en nuestro análisis, es si el artículo 2330 del Código Civil resulta aplicable en la hipótesis de que estamos tratando: culpa concurrente de trabajador

¹¹⁸ NÚÑEZ, Cayetano. Op. cit. p. 127.

y empleador en un accidente del trabajo o si, de lo contrario, debemos buscar el fundamento de la reducción del cuántum indemnizatorio de la indemnización que el empleador debe al trabajador a modo de reparación del daño provocado en el accidente en cuestión, en otra fuente normativa.

Sobre la base de lo señalado, surge la procedencia de la consideración por parte de nuestros tribunales de la conducta del afectado por el accidente laboral al momento de determinar el monto de la indemnización, en tanto concreta la directriz de compensación de culpas ínsita en la norma del artículo 2330 del Código Civil y para lo cual el estatuto dentro del cual ésta fue situada por el legislador, no obsta en forma alguna. En efecto, la vigencia del principio se sustrae de todo obstáculo originado en la naturaleza del precepto mencionado que lo regula, en la medida en que el comportamiento negligente del trabajador funcione como una concausa del hecho dañoso o provoque la mayor gravedad de sus consecuencias. Si bien no desplaza ni elimina el presupuesto de imputación de responsabilidad el incumplimiento del deber de seguridad del empleador (sea por el debilitamiento de las medidas pertinentes, sea por ausencia de fiscalización o control de la operatividad de las mismas) sí constituye un elemento de medición de aquél y constituye un criterio de carácter general sustentado en el principio de la buena fe y la proscripción del enriquecimiento sin causa¹¹⁹.

En suma, es necesario considerar la compensación de culpas que conlleva la regla contemplada en el artículo 2330 del Código Civil y que permite reducir la apreciación del daño si el que lo ha sufrido "se expuso a él imprudentemente". Lo anterior exige para su aplicación, necesaria y lógicamente, la existencia de una negligencia o imprudencia del trabajador que lo exponga y, por ende, aminore la responsabilidad del empleador, por cuanto aquél debió influir o provocar la conducta dañosa del último. Pensando en un ámbito contractual, es el propio trabajador quien debió incurrir en una inobservancia de la convención, previa a la del deudor, que llevó a este, por ejemplo a la imposibilidad de ejecutar lo

¹¹⁹ Corte Suprema, Sentencia ROL N° 4442-2009, de 10 de septiembre de 2009 (recurso de casación en el fondo), considerando décimo.

estipulado en las políticas preventivas de la empresa o a hacerlo en forma defectuosa o tardía¹²⁰.

De igual forma, no obsta a la aplicabilidad del artículo citado el que se trate de una norma inserta en materia extracontractual, dado que deben interpretarse las normas de responsabilidad contractual en el contexto general de la ley, según prevé el artículo 22 del Código Civil, pues de otra forma ellas resultan desarmónicas e incoherentes, v.gr. que en materia contractual la culpa del acreedor en la producción del perjuicio es irrelevante, pues no existe norma expresa que resuelva la cuestión. En este orden de cosas, deben tenerse como aplicables, también, el espíritu general de la legislación y la equidad natural (artículo 24 del mismo cuerpo legal), que se sintetiza en un principio que recoge la norma del artículo 2330 del Código Civil, “*nem auditur propria turpitudinem allegans*”¹²¹.

Por las razones expuestas creemos en la aplicabilidad de la norma en comento para nuestra hipótesis. Empero, no obsta lo anterior a que la inexistencia del citado artículo no condujera a la misma conclusión teniendo en consideraciones los mencionados principios de buena fe y de repudio al enriquecimiento sin causa.

3.2 Pronunciamiento jurisprudencial

En el presente apartado revisaremos algunas sentencias de la Corte Suprema que, en particular, se han pronunciado sobre la concurrencia de culpas en los accidentes del trabajo, con la finalidad de extraer los criterios uniformadores que dicho efecto produce desde la perspectiva reparatoria.

¹²⁰ Corte Suprema, Sentencia ROL N° 4855-2008, de 29 de octubre de 2008 (recurso de casación en el fondo), décimo segundo.

¹²¹ Loc. Latina: “Nadie puede alegar su propia torpeza”.

Cabe prevenir que, generalmente, nuestros tribunales han revisado el tópico en cuestión a propósito del daño moral solicitado por el trabajador y, específicamente, en resolución de la defensa planteada por el empleador.

Así las cosas, la Corte Suprema expresó en Sentencia ROL N° 2547-2014¹²², que la aplicación armónica del artículo 184 del Código del Trabajo y del artículo 68 de la Ley N° 16.744, exige poner de carga del empleador acreditar que ha cumplido con este deber legal de cuidado si el accidente ha ocurrido dentro del ámbito de actividades que están bajo su control, debiendo en principio presumirse su culpa por el hecho propio, correspondiendo probar la diligencia o cuidado a quien ha debido emplearlo.

Definido el *onus probandi*, sigamos con el análisis del fondo de la concurrencia de culpas. La Corte reafirmó el sistema subjetivo de responsabilidad que le cabe al empleador, excluyendo definitivamente la objeción de que se trata de una responsabilidad objetiva o estricta, en los siguientes términos:

“La responsabilidad por culpa supone que el juez se ponga en la situación de un empresario prudente y diligente y compare, sobre la base de los hechos de la causa, si el demandado observó ese estándar de conducta”.

Por su parte, la misma Corte, en sentencia del año 2013, señaló que la aplicación del artículo 2330 no se extiende al caso en que sea el/la cónyuge sobreviviente o familiares del trabajador fallecido producto de un accidente del trabajo, los que demanden por daño propio o iure propio una indemnización compensatoria del empleador, por las razones que pasaremos a expresar.

La exposición imprudente al daño corresponde a una variante de la denominada compensación de culpa o de reducción del monto de la indemnización por culpa de la víctima (*exceptio quanti minoris*). En un análisis e interpretación literal de la norma es posible expresar los siguientes planteamientos previos:

¹²² Corte Suprema, Sentencia ROL N° 2547-2014, de 24 de noviembre de 2014 (recurso de unificación de jurisprudencia), considerando séptimo.

i. Es una apreciación, esto es, acción y efecto de apreciar, reducir a cálculo o medida la magnitud o intensidad de las cosas, en el caso de autos, el daño indemnizable, por lo que corresponde a una acción de evaluación, tasación, cuantificación, valoración, determinación o calificación monetaria de los perjuicios;

ii. Corresponde a una facultad, percibir, que tratándose de la magnitud, intensidad o grado de las cosas y sus cualidades, reducir a cálculo o medida, percibir debidamente, esto es, recibir por uno de los sentidos las imágenes, impresiones o sensaciones externas por medio de la comprensión o conocimiento de las mismas. En definitiva corresponde a la ponderación subjetiva de una circunstancia, en este caso de la cuantificación económica del daño por la muerte de una persona y lo que este hecho representa para los actores;

iii. Establecida la concurrencia de la responsabilidad, se refiere a uno de los elementos de la responsabilidad como es el daño, específicamente a la compensación, determinada que ha sido su concurrencia;

iii. Está vinculada a la posible reducción del monto en que se cuantifican los daños, que corresponde a la acción y efecto de reducir, esto es, disminuir o aminorar un todo a una parte de ella, pero, como se ha dicho, una vez establecida su existencia;

iv. Se refiere a “el que lo ha sufrido”, la persona que resultó afectada directamente, no otra, no se ha incluido a los terceros que indirecta o por rebote han sufrido como consecuencia de la acción u omisión dañosa. Es por ello que se puede extender a los causahabientes, a quien ocupa el lugar de la víctima, cuando es ésta la que reclama y luego otra persona ocupa su lugar por actos entre vivos o por causa de muerte;

v. Requiere la exposición de la víctima-trabajador. La acción y efecto de exponer o exponerse, arriesgar, aventurar, poner una cosa o una persona en contingencia de perderse, dañarse o lesionarse, y

vi. Tal exposición debe ser imprudente, es decir que exista culpa por parte de la víctima, que en términos generales se ha expresado puede consistir en un actuar imprudente, negligente, con falta de pericia, inobservancia de reglamentos, deberes o procedimientos e iatrogenia. En una teoría general de la imprudencia es posible expresar que las teorías de la personalidad explican la culpa mediante la noción de un acto imprudente, que desprecia el sistema general de valores imperantes en la sociedad, como el comportamiento negligente que no preserva ciertos bienes jurídicos. Otra doctrina considerar a tales términos de manera independiente, puesto que imprudencia consistiría en afrontar un riesgo con cierta temeridad, situación que normalmente se da en las acciones y no en las omisiones, y por negligencia se entiende la falta de capacidad, lo que podría suplirse con mayor actuación o preocupación. Pero existe otra parte de la doctrina que rechaza esa distinción y concluye que no es posible establecer una categoría diferente entre ambas nociones, al ser sólo expresiones distintas que aluden a situaciones análogas. Para llegar a una conceptualización adecuada, se debe confrontar tanto la raíz próxima (prudencia) y el concepto que encierra o al que accede (las virtudes cardinales). Las virtudes cardinales son el principio y fundamento de las demás virtudes, que tienen por objeto inspirar el actuar bueno y correcto, que producto de su repetición se transforma en hábito y cuando estos hábitos predisponen al hombre adecuadamente para el cumplimiento del bien reciben el nombre de virtudes y en caso contrario de vicios. La prudencia consiste en actuar con reflexión y precaución para evitar posibles daños, dispone la razón práctica para discernir el bien y elegir los medios justos para realizarlos. Es el valor que nos ayuda con mayor conciencia frente a las situaciones ordinarias de la vida, nos ayuda a reflexionar y a considerar los efectos que pueden producir nuestras palabras y acciones, teniendo como resultado un actuar correcto en cualquier circunstancia. Este valor se forja por la manera en que se conduce el hombre ordinariamente. Ante una situación concreta se debe antes que nada reflexionar y analizar para tomar así la decisión correcta. En definitiva la prudencia es un juicio ordenado, incluso este juicio, en un determinado caso, nos puede indicar que nos debemos comportar de un modo que no sea el adecuado.

Moralmente será siempre más prudente aquel que sabrá tomar la mejor decisión sin atropellar las reglas de la moral, lo ético y lo razonable, que puede estar dado por la *lex artis* o el comportamiento medio. Si se actúa con prudencia se controlan los riesgos, pues se actúa razonando y usando la lógica, de esta manera se medita y prevé los posibles actos perjudiciales que puedan surgir. Es muy seguro que si se usa la prudencia el error sobre las decisiones y actos será mínimo. Existe una valoración, una ponderación de las circunstancias, se toma una decisión de manera informada, de acuerdo a la formación profesional o técnica y conforme a la experiencia.

La prudencia, en consecuencia, es una de las cuatro virtudes cardinales, junto a la justicia, fortaleza y templanza, que consiste en la capacidad de discernir y distinguir lo que es bueno o malo, para seguirlo o huir de ello. Cuando nos referimos a la prudencia, siempre estamos pensando en la previsión y la prevención, puesto que estos dos conceptos son elementos esenciales de cuidado. Prever es la capacidad de ver con anticipación, de pronosticar un resultado futuro aproximado cuando se ejecuta una acción. Prevenir consiste en tomar todas las medidas necesarias para que un resultado dañoso no se produzca. Puede entonces decirse que el médico, utilizando su razón y sus conocimientos científicos, prevé, discierne y previene el advenimiento de una complicación.

Es importante tener en cuenta que cuando se hable de culpa, al mirarse si la persona fue imprudente, inexperta o negligente, deberá compararse su conducta con la de una persona de iguales características y en igualdad de circunstancias (concreto). Cuando por consecuencia de una acción u omisión, de un trabajo se ocasione un daño en la integridad de una persona, la actuación no será culposa si se encontraba dentro del riesgo previsto y que ponderadas las circunstancias éste debía afrontarse por los efectos perjudiciales mayores que podría ocasionar si no se actuara. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua lo define en los siguientes términos: Imprudencia: (del latín *imprudencia*.) f. Falta de prudencia. 2. Acción o dicho imprudente. Temeraria. Der. Punible e inexcusable negligencia con

olvido de las precauciones que la prudencia vulgar aconseja, la cual conduce a ejecutar hechos que, a mediar malicia en el actor, serían delitos¹²³.

La imprudencia consiste entonces en un obrar sin aquel cuidado que según la experiencia corriente debe tenerse en la realización de ciertos actos; es un comportamiento defectuoso resultante de una respuesta al estímulo que la provoca sin que el sujeto haya realizado la suficiente valoración sobre la oportunidad o inoportunidad, conveniencia o inconveniencia de la reacción y, desde luego, sin la suficiente graduación de la intensidad de su efecto, descritos en los términos de insatisfacción de los deberes de autocuidado y colaboración del trabajador.

En este orden de ideas, la Corte sostuvo que no resulta aplicable al caso sub lite (descrito en nuestra hipótesis) lo dispuesto en el artículo 2330 del Código Civil, dado que en esta norma la reducción del daño solo es procedente cuando quien se expuso a él es la misma persona que lo sufrió, interpretación que resulta de su claro tenor literal, sin que entonces pueda desentenderse el sentenciador de él, a pretexto de consultar su espíritu, como en forma perentoria lo establece el artículo 19 del Código Civil. Por lo que si quienes demandan lo hacen a nombre propio, por el daño que les causa la muerte de su cónyuge o familiares, como consecuencia del accidente del trabajo, los demandantes se consideran terceros ajenos al hecho generador del daño desde que ninguna intervención han tenido en el accidente que costó la vida de su cónyuge o familiar, por lo que no es posible estimar que exista respecto de ellos alguna exposición imprudente al daño.

De lo anterior es posible concluir que la reducción del daño a que se refiere el artículo 2330 del Código Civil importa, de alguna manera, una sanción para quien con su actuación, calificada de imprudente, contribuyó al resultado dañoso generado, sin que pueda advertirse entonces el motivo por el que tal sanción pueda extenderse a personas que no tuvieron ningún tipo de participación en los

¹²³ Corte Suprema, Sentencia ROL N° 9907-2011, de 11 de junio de 2013 (recurso de casación en el fondo), considerando quinto.

hechos, cuyas conductas en nada contribuyeron al desenlace generador del daño causado.

CONCLUSIONES

El presente estudio tuvo por objeto exponer la incidencia de las diversas conductas concurrentes en el régimen de accidentes del trabajo, tanto desde la perspectiva legal, como jurisprudencial, evidenciando la existencia de un sistema tripartito de responsabilidad.

En primer término, apuntamos la responsabilidad del Estado, en representación de la comunidad toda, en la implementación de políticas de evitación de accidentes del trabajo y en la inserción de una cultura socio-legal de prevención de riesgos en el ambiente laboral.

Con todo, finalizado nuestro estudio nos reservamos algunas interrogantes. Así, desde una variante constitucional veíamos que el deber de seguridad en el trabajo es un derecho de rango constitucional, por los argumentos vertidos en los acápites correspondientes, fundamentalmente por los bienes jurídicos tutelados en sumatoria. Entonces, podría llegar a argumentarse que puede ser exigido del Estado, máxime si constituye un deber *per se* para éste. Extremando la precedente cuestión podría decirse, con razón, que si el accidente del trabajo se debe a defectuosas o nulas políticas o planes preventivos de riesgos laborales, el Estado se constituiría en una suerte de deudor subsidiario del deber de seguridad de la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores.

Por otra parte, la ley impone al empleador la obligación de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, lo que se traduce en la obligación contractual (de fuente legal) que hace exigible al empleador usar la debida diligencia y cuidado en la dirección de la empresa, obra o faena, previniendo adecuadamente los riesgos consiguientes a la ejecución del trabajo.

Luego de analizar la naturaleza jurídica del deber de seguridad de que es deudor el empleador para con sus trabajadores, es posible arribar a las siguientes premisas.

La obligación de seguridad en el empleo es, en cualquier caso, una obligación de medios. Vimos en qué medida era discutida la extensión de la voz “eficazmente” utilizada en el artículo 184 del Código del Trabajo, empero, es forzoso concluir que, aun cuando la referida locución, aparentemente apunta a un efecto de resultado, debe considerarse referida a la magnitud de responsabilidad y acuciosidad con que el empleador debe dar cumplimiento a su obligación de prevención y seguridad, con lo cual cabe inferir inequívocamente, una suma exigencia del legislador.

Finalmente revisamos los deberes del trabajador en la prevención de accidentes del trabajo (autocuidado y colaboración), avanzando hacia la configuración de la concurrencia de culpas entre las partes del vínculo laboral.

La jurisprudencia de nuestros tribunales se ha ido abriendo paso hacia las tesis que refuerzan la existencia y obligatoriedad del deber de autocuidado que incumbe al trabajador, como un deber elemental, exigible sobre todo frente a un riesgo evidente u ostensible como el que involucra la manipulación de una máquina en malas condiciones. A mayor abundamiento, en la apreciación de la culpa del trabajador en el accidente del trabajo de que fue víctima, no hay regla distinta a las existentes en materia civil, en el sentido de que ésta se aprecia en abstracto y se determina en concreto. Lo anterior, aparece de manifiesto en la siguiente sentencia ROL N° 92-2012 de la Corte de Apelaciones de Talca, de fecha 27 de agosto de 2012, cuyo considerando primero expresa:

“La culpa del actor deriva de lo exigible a un hombre medio, sin ninguna preparación ni capacitación especial, al cual es exigible que se represente el riesgo de manipular una máquina -de la envergadura de la

calibradora- en movimiento, más aun cuando conoce la máquina, como operador de la misma durante los dos años previos al accidente, por lo que el actor actuó de manera imprudente, temeraria y deliberadamente insegura al contrastar el atasco de un palo en proceso de cilindrarían en abrir una de las puertas de protección de las partes móviles e introducir su mano dentro de la maquina en movimiento con el propósito de desatascarla”.

Creemos, además, que el deber de autocuidado del trabajador, no sólo tiene una faz preventiva de la producción de accidentes laborales, sino que se extiende aún hasta después de dicho evento. Esto porque el empleador debe prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidentes del trabajo, puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

Pues bien, unido al deber de colaboración que compete el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones que impone la ley al empleador, está el de autocuidarse posteriormente al accidente en cuestión. Así, si el empleador prevé al trabajador un tratamiento médico destinado a recuperar su salud, éste tiene el deber de asistir y acatar las instrucciones impartidas por el facultativo.

Nos parece correcto sostener que en caso de que las consecuencias del accidente del trabajo se aseveren por la negligencia imprudente del trabajador en el tratamiento médico respectivo, también resulta aplicable la reducción de la indemnización por los perjuicios derivados del siniestro.

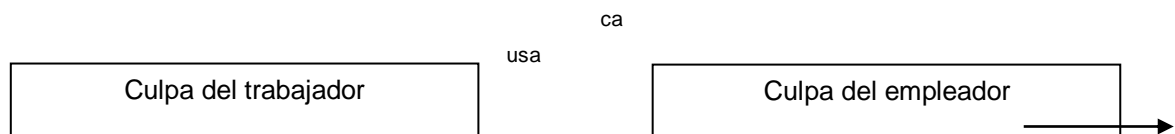
Desde otra perspectiva, cabe señalar que nos parece que la alegación – típica, por cierto– de los empleadores de eximición de responsabilidad fundada en la culpa del trabajador en la producción del accidente del trabajo excluye, por motivos de lógica jurídica, la solicitud subsidiaria de que se aplique el artículo 2330 del Código Civil y se reduzca el quantum indemnizatorio. Esto porque existe una pugna entre discutir que se carece de responsabilidad en el accidente y, a la vez,

sostener que el monto de las indemnizaciones debe reducirse por haberse producido una exposición imprudente al daño. En otros términos, alegar la disminución supone aceptar la responsabilidad atribuida.

Creemos que la concurrencia de culpas en el ámbito objeto de nuestro estudio admite un sentido exclusivamente unilateral, desde la culpa del trabajador hacia la culpa del empleador, en los términos que en adelante expondremos.

Teniendo en consideración el deber de seguridad del empleador de la vida e integridad del trabajador, cabe apuntar que éste es acreedor de la respectiva deuda. Pues bien, es el propio acreedor quien debió incurrir en una inobservancia de la convención, previa a la del empleador-deudor, que llevó a este, por ejemplo a la imposibilidad de ejecutar lo estipulado o a hacerlo en forma defectuosa o tardía. Tal como lo ha dicho la jurisprudencia, si la víctima no ha influido en la producción del daño no procede la reducción.

A lo anterior puede adicionarse la calificación de la imprudencia que haga la judicatura llamada a resolver, puesto que, aun cuando exista imprudencia del trabajador, si esta circunstancia no influye de modo alguno en la producción del daño, ya que el mismo se deba a la falta de cumplimiento y supervisión adecuada del cumplimiento de las medidas previstas por la ley para velar y proteger la vida y la salud del trabajador, no procede aplicar la reducción del monto que corresponde indemnizar al empleador.



En otros términos, la esquematización precedente simboliza la argumentación subyacente en el párrafo anterior, toda vez que si antecede la

culpa del empleador a la conducta negligente y temeraria del trabajador, nos consta que los tribunales de justicia están por no acoger la regla que obliga a reducir, prudencialmente, la indemnización de perjuicios debidos al trabajador o al actor en las causas de daño por rebote. La consideración de la actividad o conducta del trabajador, en todo caso, exige para su concurrencia, necesaria y lógicamente, que exista una negligencia o imprudencia que la exponga como afectada y, por ende, aminore la responsabilidad de quien soporta el deber de protección y seguridad, es decir, el empleador, por cuanto aquél debió influir o provocar la conducta dañosa del último. Claro está que la compensación de culpas del trabajador y empleador en la producción de un accidente del trabajo, debe tenerse presente que se construye sobre la base de la libertad y posibilidad concreta que tiene el trabajador de evaluar y reprimir el acto, evitando la imprudencia, por lo tanto, cuando un trabajador está cumpliendo las ordenes de sus superiores y no siendo evidente el accidente, no está en condiciones de representar la imprudencia, menos si normalmente los subalternos tienen menos conocimiento y destreza que el jefe o la jerarquía que la ordena, por consiguiente, es necesario concluir que no es procedente en este caso la compensación de culpa.

Por otra parte, la titularidad de la acción indemnizatoria por accidentes del trabajo obedece a la diferenciación del daño que se alegue, por lo que si el daño es alegado por víctimas por rebote creemos que el artículo 2330 no les es aplicable por no ajustarse causalmente su daño, perjuicio o sufrimiento al tenor literal de la norma citada. Así lo sostiene don Arturo Alessandri Rodríguez en su obra "De la Responsabilidad Extracontractual en el Derecho Civil Chileno", primera edición reimpressa en el mes de mayo de 2011, páginas 416 y siguientes, al señalar: "Para determinar si este artículo- 2330 del Código Civil - es o no aplicable a los herederos y cesionarios de la víctima directa y a quienes sufren un daño moral o material a consecuencia del irrogado a aquélla, es menester distinguir. Si actúan como tales herederos o cesionarios, la afirmativa es evidente: éstos representan la persona de la víctima y no pueden tener más derechos que ella.

Pero si actúan en su propio nombre, en razón del daño personal que sufren al verse privados de los recursos que la víctima directa les daba o a consecuencia del dolor que les produce la muerte de ésta o la lesión inferida a ella o por los gastos en que han incurrido con motivo del accidente, ese precepto es inaplicable: el que sufre el daño de cuya indemnización se trata no se expuso a él imprudentemente. El artículo 2330 sólo sería aplicable:

Si tales personas han incurrido en culpa personal, como si un padre demanda indemnización por la muerte o atropellamiento de un hijo de corta edad causada por un vehículo, mientras jugaba en medio de la calle. Al permitir que su hijo se hallara en ese sitio, hubo una imprudencia de su parte que autoriza la reducción de la indemnización.

Si los que actúan en razón de su propio interés han aceptado la herencia de la víctima directa, porque entonces, como obligados al pago de las deudas hereditarias, deben soportar la reducción que el agente del hecho ilícito tiene derecho a exigir de la víctima en virtud del artículo 2330. La obligación de los herederos de soportar parte del daño se compensa en cierto modo, hasta concurrencia de esa parte, con la del autor del daño de repararlo íntegramente. Resulta así que en definitiva este último sólo es obligado a indemnizarlo en parte”.

En el mismo sentido se pronuncia don Pablo Rodríguez Grez en su obra “Responsabilidad Extracontractual”, Segunda Edición actualizada, de la Editorial Jurídica de Chile, página 354, quien señala, refiriéndose a la aplicación del artículo 2330 del Código Civil: “En el evento de que los herederos, no basados en esta calidad, demanden la reparación del daño que han sufrido como víctimas por repercusión, no se les aplica esta disposición”.

Ahora bien, desde una perspectiva crítica, es necesario formular las siguientes apreciaciones.

Aun cuando desde un ámbito teórico, la responsabilidad del empleador por accidentes del trabajo pueda ser categorizada como una de medios, lo cierto es

que, de la jurisprudencia analizada, es posible advertir que los tribunales nacionales, en la práctica, tienen la tendencia de subsumir los hechos o medidas preventivas de seguridad que haya adoptado el empleador, dentro de un eje de responsabilidad por el resultado que no ha sido obtenido, es decir, la mantención de integridad de la vida o salud de los trabajadores.

En el citado contexto, acaecido el siniestro laboral, en términos generales, el empleador no se exime de responsabilidad aun cuando pruebe la adopción de todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores. En otros términos, la judicatura nacional ha venido haciendo una aplicación tautológica de la norma prevenida en el artículo 184 del Código del Trabajo, en la medida en que la producción de un accidente laboral importa la no adopción “eficaz” de “todas las medidas” necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores.

Consecuencialmente, la Corte Suprema ha razonado en el sentido de que, verificado sea el accidente del trabajo, se presume que el empleador no tomó todas las medidas necesarias para evitarlo, o que las adoptadas fueron insuficientes o inapropiadas, presunción que surge de la obligación de seguridad impuesta por el legislador¹²⁴.

De allí que sea posible colegir que la prueba de la adopción eficaz de las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores, proyectará sus efectos, sin lugar a dudas, en la determinación del *quántum* indemnizatorio, más no en la exención de responsabilidad.

En idéntico sentido, es preciso subrayar un criterio reciente sustentado por la Corte de Apelaciones de Santiago, con fecha 1 de agosto de 2016, en sentencia Rol N° 490-2016, en donde expresó:

“Que en cuanto a lo afirmado por el recurrente en que la responsabilidad del empleador no tiene por antecedente una obligación de garantía que dé lugar por el

¹²⁴ En este sentido, véase en Corte Suprema, Sentencia ROL N° 2547-2014, de 24 de noviembre de 2014 (recurso de unificación de jurisprudencia).

solo hecho de producirse el daño en la esfera de cuidado de este último, debe tenerse presente que, conforme a lo establecido en juicio, el empleador no cumplió lo ordenado en el artículo 184 del Código del Trabajo, que establece expresamente el deber del empleador de adoptar todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud del trabajador”¹²⁵.

Lamentablemente, el razonamiento de la Corte no incluye ningún argumento en torno a la naturaleza de garantía o de seguridad de la obligación del empleador contenida en el artículo 184 del Código del ramo, limitándose a declarar ineficaces e insuficientes las medidas por éste adoptadas.

En suma, el criterio jurisprudencial presupone la ineficacia e ineptitud de la prevención del empleador ante la producción de un accidente laboral y, lo que es aún peor, prueba alguna es capaz de desvirtuar dicha presunción.

Finalmente, creemos que la inducción de buenas políticas estatales de prevención de accidentes del trabajo, mediante colaboración activa y continua entre el Estado y los empleadores, junto con la enseñanza de la cultura del autocuidado, promoverán el descenso efectivo de las tasas de accidentabilidad laboral.

¹²⁵ Corte de Apelaciones de Santiago, Sentencia ROL N° 490-2016, de 1 de agosto de 2016 (recurso de nulidad), considerando quinto.

JURISPRUDENCIA

Sentencia ROL N° 19-1983 (Tribunal Constitucional 27 de octubre de 1983).

Sentencia ROL N° 185-1994 (Tribunal Constitucional 28 de febrero de 1994).

Sentencia N° 7420 (Corte Suprema de Justicia de Colombia 7 de junio de 1995).

Sentencia C-299-1998 (Corte Constitucional de Colombia 17 de junio de 1998).

Sentencia ROL N° 392-2000 (Corte de Apelaciones de Concepción 13 de octubre de 2000).

Dictamen ORD. N° 5267-201 (Dirección del Trabajo 17 de diciembre de 2004).

Sentencia ROL N° 2795-2005 (Corte Suprema 24 de octubre de 2006).

Sentencia N° 7274-06 (Corte Nacional de Apelaciones del Trabajo de Argentina 11 de julio de 2007).

Sentencia ROL N° 138-2007 (Corte de Apelaciones de Concepción 24 de septiembre de 2007).

Sentencia ROL N° 1003-2008 (Corte Suprema 13 de mayo de 2008).

Sentencia ROL N° 4855-2008 (Corte Suprema 28 de octubre de 2008).

Sentencia ROL N° 502-2007 (Corte de Apelaciones de Concepción 5 de marzo de 2008).

Sentencia ROL N° 2620-2009 (Corte Suprema 13 de julio de 2009).

Sentencia ROL N° 5751-2009 (Corte Suprema 12 de noviembre de 2009).

Sentencia ROL N° 4442-2009 (Corte Suprema 10 de septiembre de 2009).

Sentencia RIT O-590-2009 (Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 25 de enero de 2010).

Sentencia ROL N° 3599-2010 (Corte Suprema 19 de agosto de 2010).

Sentencia ROL N° 1649-2010 (Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 11 de noviembre de 2010).

Sentencia ROL N° 7249-2010 (Corte Suprema 11 de enero de 2011).

Sentencia RIT O-3654-2010 (Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 8 de marzo de 2011).

Sentencia ROL N° 759-2009 (Corte Suprema 4 de mayo de 2011).

Sentencia RIT O-3660-2010 (Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 26 de abril de 2011).

Sentencia RIT O-3476-2010 (Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 28 de marzo de 2011).

Sentencia ROL N° 93-2011 (Corte de Apelaciones de Puerto Montt 1 de julio de 2011).

Sentencia ROL N° 40-2011 (Corte de Apelaciones de Antofagasta 13 de junio de 2011).

Sentencia ROL N° 1-2012 (Corte de Apelaciones de Rancagua 16 de abril de 2012).

Sentencia ROL N° 111-2012 (Corte de Apelaciones de Talca 12 de junio de 2012).

Sentencia ROL N° 9907-2011 (Corte Suprema 11 de junio de 2013).

Sentencia ROL N° 9163-2012 (Corte Suprema 5 de noviembre de 2013).

Sentencia ROL N° 640-2014 (Corte de Apelaciones de Concepción 27 de febrero de 2014).

Sentencia ROL N° 7655-2013 (Corte Suprema 25 de junio de 2014).

Dictamen ORD N° 2442 (Dirección del Trabajo 4 de julio de 2014).

Sentencia ROL N° 2574-2014 (Corte Suprema 24 de noviembre de 2014).

BIBLIOGRAFÍA

- Abeliuk Manasevich, R. (2009). *Las Obligaciones. Tomo I*. Santiago: Jurídica de Chile.
- Aguad Deik, A. Y Pizarro Wilsón, C. (2011). Obligaciones y responsabilidad civil. *Revista Chilena de Derecho Privado (16)*.; 329-344.
- Alvear Téllez, J. (2013). Protección de la salud, acceso a los medicamentos y deficiencias del mercado. Hacia un derecho social plurivalente en el marco de una economía social de mercado. *Revista Ius et Praxis (19-2)*.; 123-177.
- Barahona González, J. (2014). *La culpa de la víctima en los accidentes del trabajo: Dogmática y jurisprudencia chilenas. Cuadernos de Extensión Jurídica de la Universidad de Los Andes. Volumen 1. Responsabilidad por accidentes del trabajo*. Santiago: Legalpublishing.
- Barros Bourie, E. (2010). *Tratado de Responsabilidad Extracontractual*. Santiago: Jurídica de Chile.
- Boetsch Gillet, C. (2014). *La buena fe contractual*. Santiago: Jurídica de Chile.
- Castro Meza, R. (2014). *La quiebra del empleador y sus efectos en la relación laboral. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales*. Santiago: Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Cisneros Farías, G. (2003). *Diccionario de frases y aforismos latinos. Una compilación sencilla de términos jurídicos*. México: Universidad Autónoma de México.
- Collado Luis, S. (2008). Prevención de riesgos laborales: Principios y marco normativo. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, 91-117.
- Comisión Asesora Presidencial Para La Seguridad En El Trabajo. (2010). Informe Final. Santiago: Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Corral Talciani, H. (2010). Concurrencia de acciones de responsabilidad civil contractual y extracontractual en los daños causados por accidentes del trabajo. *Revista de Derecho Privado (14)*: 9-107.

- Corral Talciani, H. (2011). *Lecciones de responsabilidad civil extracontractual*. Santiago: Jurídica de Chile.
- Corral Talciani, H. (2014). *Responsabilidad por accidentes del trabajo. Cuadernos de extensión jurídica de la Universidad de Los Andes*. Santiago: Legalpublishing.
- Corte Suprema. (2000). Corte Suprema, 8 de agosto de 2000. Ingeniería Industrial Térmica Interma S.A. (casación en el fondo). *Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales (2)*, 152-157.
- Corte Suprema. (2007). Corte Suprema, 15 de mayo de 2007. Berríos Peralta, Víctor Andrés con Universidad de Las Américas y del Instituto Profesional Campus (Casación en el fondo). *Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales (1)*.; 476-480.
- Diez Schwerter, J. L. (2008). Responsabilidad civil derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en Chile: evolución, funcionamiento y propuestas de racionalización (primera parte). *Revista de Derecho de la Universidad de Concepción (223)*.; 251-271.
- Elorriaga De Bonis, F. (1999). Del daño por repercusión o rebote. *Revista Chilena de Derecho 26(2)*.; 369-398.
- Emelaj Bertona, M. (2012). *La frontera entre el dolo eventual y la imprudencia consciente*. Tesis de Máster de Especialización en Derecho Penal, Facultad de Derecho, Universidad de Sevilla, España.
- Ermida Uriarte, O. (2006). Ética y Derecho del Trabajo. *Revista IusLabor (1)*, 1-34.
- Ermida Uriarte, O. (2006). Trabajo, ciudadanía y derechos humanos. *Revista IusLabor (2)*: 1-4.
- Fernández Quezada, K. (2006). *Colisión jurídica entre el deber de lealtad del trabajador y su libertad de expresión, como consecuencia de la aplicación del principio de transparencia en la Administración Pública*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho.
- Ferrajoli, L. (2006). *Las garantías constitucionales de los Derechos Fundamentales. Cuadernos de Filosofía del Derecho N° 29*. Madrid: Doxa.

- Flisfisch Bronstein, J. (2002). Corte de Apelaciones de Santiago, 31 de enero de 2002. Arancibia Sánchez, Pedro con Empresa de Obras y Montajes Ovalle Moore S.A. *Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales* (1), 9-11.
- Fried, C. (1996). *La obligación contractual. El contrato como promesa. Pablo Ruiz-Tagle Vial (traducc.)*. Santiago: Jurídica de Chile.
- Fueyo Laneri, F. (2004). *Cumplimiento e incumplimiento de las obligaciones. Tercera Edición actualizada por el profesor Gonzalo Figueroa Yáñez*. Santiago: Jurídica de Chile.
- Funciones y Responsabilidades Preventivas en una empresa. (2002). *Revista Prevención, Trabajo y Salud*, primera parte.
- Funciones y Responsabilidades Preventivas en una Empresa. (2002). *Revista Prevención, Trabajo y Salud* (22), segunda parte.
- Gajardo Harboe, M.C. (2014). El deber de seguridad. *Revista Chilena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 5(9): 15-32.
- Gamonal Contreras, S. (2013). El principio de protección del trabajador en la Constitución chilena. *Revista de Estudios Constitucionales* (1):, 425-458.
- Gamonal Contreras, S. y Guidi Moggia, C. (2012). *Manual del contrato de trabajo. Tercera Edición Actualizada*. Santiago: Legalpublishing.
- González y González, F. (1982). El bien común como principio jurídico. Filosofía del Derecho y Filosofía de la Cultura. Memoria del X Congreso Mundial Ordinario de Filosofía del Derecho y Filosofía Social. Volumen VIII. *Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México* (70):, 237-244.
- Graham Fernández, L. (1977). El contrato y la relación de trabajo. *Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana* (9):, 397-415.
- Hernández Rueda, L. (1997). El poder de dirección del empleador. En: Buen Lozano, N. "et al" [en línea]. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Horrach Miralles, J. A. (2009). Sobre el concepto de ciudadanía: historia y modelos. *Revista de Filosofía Factótum*, 1-22.

- Humeres Noguera, H. (2004). Corte Suprema, 7 de octubre de 2004. Araya Cortés, Horacio y Otro con Codelco Chile (Casación en el fondo). *Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales (2)*., 167-170.
- Humeres Noguera, H. (2009). *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo I*. Santiago: Jurídica de Chile.
- Humeres Noguera, H. (2010). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo III*. Santiago: Jurídica de Chile.
- Irureta Uriarte, P. (2011). Vigencia del Principio de Buena Fe en el Derecho del Trabajo. *Revista Ius et Praxis (2)*., 133-188.
- Irureta Uriarte, P. (2013). El núcleo laboral del derecho Constitucional a la libertad de la empresa. *Revista de Estudios Constitucionales (2)*., 369-423.
- Irureta Uriarte, P. (2014). La noción jurídica del empleador ante el Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (42)*., 251-282.
- Kelly, J. M. (1996). *Storia del pensiero giuridico occidentale*. Boloña: Il Mulino.
- Lanata Fuenzalida, G. (2010). *Contrato individual de trabajo. Cuarta edición actualizada*. Santiago: Legalpublishing.
- Mazeaud, H. Y. (1945). *Tratado de la responsabilidad civil. Valencia Estrada, Carlos (trad.)*. México D.F: Colmex.
- Melis Valencia, C. (s/a). *Dirección del Trabajo*. Obtenido de Derechos de ciudadanía y empresa: apuntes para una confección dogmático-jurídica: http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65183_recurso_1.pdf
- Merino Acuña, R. (2010). Los fines de la responsabilidad civil y la retórica del "Desarrollo de la Industria". Tomo 105. *Revista Jurídica del Perú*, 215-242.
- Ministerio De Protección Social De Colombia (s/a). *Cartilla de Derechos y Deberes en la salud ocupacional y riesgos profesionales*. Colombia.
- Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social (s/a). *Perfil diagnóstico sobre la Institucionalidad de la seguridad y salud en el trabajo*. Santiago: Edit. Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina y Trabajo Seguro: Programa Internacional de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

- Muñoz León, F. (2013). Ciudadanía laboral: crítica y defensa de un concepto político-jurídico. *Revista de Derecho de la Universidad Católica del Norte*, 373-404.
- Nogueira Alcalá, H. (2003). Los Derechos Esenciales o Humanos contenidos en los Tratados Internacionales y su ubicación en el ordenamiento jurídico nacional: Doctrina y Jurisprudencia. *Revista Ius et Praxis* 9(1):, 403-466.
- Nogueira Alcalá, H. (2005). Aspectos de una Teoría de los Derechos Fundamentales: La Delimitación, Regulación, Garantías y Limitaciones de los Derechos Fundamentales. *Revista Ius et Praxis* 11(2):, 15-64.
- Nogueira Alcalá, H. (2007). Los derechos contenidos en los tratados de derechos humanos como parte del parámetro de control de constitucionalidad: la sentencia ROL N° 786-2007 del Tribunal Constitucional. *Revista de Estudios Constitucionales* (2):, 457-466.
- Núñez González, C. (2014). *Prevención de riesgos laborales en Chile. Alcance y contenido del artículo 184 del Código del Trabajo. Segunda Edición Actualizada*. Santiago: Librotecnia.
- OIT. (2006). *La relación de trabajo. Informe V (1)*. . Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 95a Reunión. .
- Pantoja Bauzá, R. (2012). *La organización administrativa del Estado*. Santiago: Jurídica de Chile.
- Pantoja Bauzá, R. (2012). *La organización administrativa del Estado*. Santiago: Jurídica de Chile.
- Pizarro Wilson, C. (2008). La culpa como elemento constitutivo del incumplimiento en las obligaciones de medio o de diligencia. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* (1):, 255-265.
- Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo. 3ª Edición actualizada*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Prado López, P. (agosto 2010). Nuevas cuestiones de responsabilidad civil por accidentes del trabajo. *Seminario sobre "Nuevas cuestiones de la responsabilidad civil"* (págs. 195-230). Santiago: Escuela de Derecho de la Universidad Adolfo Ibáñez.

- Rivero Lamas, J. (1997). *Las ideologías jurídicas y la empresa: cooperación y conflicto (una reflexión sobre recientes experiencias)*. *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica* (2). España: La Ley.
- Rodríguez Rojas, M. (2010). La Inspección General del Trabajo. El surgimiento de la fiscalización laboral 1924-1934. *División de Estudios de la Dirección del Trabajo*.
- Thayer Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. (2010). *Manual del Derecho del Trabajo. Tomo III*. Santiago: Jurídica de Chile.
- Verdugo Marinkovic, M. y García Barcelatto, A. (2010). *Manual de Derecho Político. Instituciones Políticas. Tomo I*. Santiago: Jurídica de Chile.