

CONCEPTO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO.-

www.prevelexchile.cl

www.lexpopuli.cl

1.- Introducción.-

El texto del artículo 5, de la Ley 16.744, dice:

“Artículo 5° 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.

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

Exceptúense 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”.

Son considerados de trayecto, también los que ocurren entre un trabajo y otro.

Deberemos entender que hay otras clases de accidentes, que ocurren en el lugar de trabajo o cuando este se lleva a efecto, **que no son considerados como tales por la Ley 16.744**, pues, expresamente el artículo 5, señala que: “para los efectos de esta Ley”, debe considerarse accidente del trabajo toda lesión vinculada directa o indirectamente con la acción laboral. Así, habrá otras lesiones consideradas por el Derecho Pena, Civil u otro estatuto jurídico, además, de las que esta Ley define.

2.- Elementos del concepto accidente del trabajo.-

Aclarado este hecho deberemos tener presente que los elementos del accidente del trabajo son:

- a.- Que una persona sufra lesión **lesión.**
- b.- Que se produzca **Daño o Perjuicio.**
- c.- Que la lesión sea **a causa o con ocasión** del trabajo.
- d.- Que produzca un resultado: **Incapacidad o Muerte.**
- e.- **Una relación de causalidad entre la lesión y, la Incapacidad o la Muerte.-**

2., a.- Una lesión.-

La pregunta a responder es ¿a que tipo de lesión se refiere el artículo 5, de la citada Ley? Pues, el texto no lo explica, por lo que deberemos entender que si se trata de una lesión a una persona, ella puede ser en cualquiera de sus atributos personalísimos, sean físicos o psíquicos. Para entender esta conclusión acudimos al artículo 1º y 19, N°1, de la Constitución Política, en cuanto señalan que es uno de los fines del Estado estar al servicio de la persona humana y garantizar los constitucionales, entre las que se encuentra el Derecho a la Vida y a la Integridad Física y Psíquica. La hermenéutica, nos obliga a considerar la Ley como un todo integral para adentrarnos en su espíritu. Ahora, bien, si la Carta Fundamental, obliga al Estado a resguardar la Vida y la Integridad. Entonces, no es posible pensar que una disposición menor pudiera estar en contravención con los principios jurídicos básicos o, se permitiera, a particulares hacerlo. .

A mayor abundamiento, el artículo 2º, del Código del Trabajo, nos da otro mandato absolutamente armónico con lo expresado: **desechar todo arbitrio discriminatorio.**

Lo expresado, no es más que el reconocimiento a la integridad dual de la persona humana, entendida esta en su doble función: Física o Somática y Psíquica o Espiritual, que la Constitución ya ha reconocido.

Por su parte, lesión, no es otra cosa que un Daño o Perjuicio a la Salud o Integridad de la persona del trabajador. Se trata de un hecho cuya causa se encuentra ligada al trabajo; de carácter súbito o al menos de tiempo muy limitado; violento, al punto que produce incapacidad o muerte y que se encuentre en relación causal con el trabajo.

2.- b.- Que una persona sufra Daño o Perjuicio.-

Aunque aparezca obvio, es necesario señalar que la persona que sufre el Daño debe ser una persona natural. No se consideran las pérdidas en las herramientas o en los bienes del trabajador. La Ley 16.744, tiene un carácter y naturaleza que deriva del concepto constitucional de Seguridad Social, en la que se encuentra la política de los Seguros Sociales, uno de los que corresponde a esta lista es el Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, materia de la Ley 16.744.

Un asunto importante, es la mención del artículo 5º a **"toda lesión que una persona sufra"**. ¿Cuál es la lectura de este discurso legal? Sin duda a que el concepto de protección de la Ley 16.744, se amplía enormemente, no solo a los trabajadores propiamente tales, sino, además, a toda persona que se encuentre

actuando en relación al trabajo que beneficie a otro, es decir, trabajo por cuenta ajena.

Trabajador según la definición legal es aquella persona que labora para otra bajo vínculo de subordinación y dependencia. El artículo 5° de la Ley, no menciona en su definición de accidente laboral al trabajador, en cambio, señala a "una persona".

La I. C. de Apelaciones de Santiago en un fallo del año 1987, y anteriormente la Ecxma. Corte, en fallo de 14 del 11 de 1986, han señalado que el concepto de la Ley 16.744, es más amplio que el ordinario laboral. En este sentido el empresario que se allane a admitir un trabajador a su servicio, lo hace dependiente por este solo hecho, sin respecto alguno a la calidad de trabajador con contrato temporal, indefinido, remunerado o gratuito. El carácter de trabajador dependiente es una situación de hecho más que un estado jurídico. (ver Jurisprudencia Datalex o Dicom Lex de los años indicados).

2.- c.- A "causa o con ocasión" del trabajo.

Para una mejor comprensión, nos debemos enfrentar a un a cuestión temporo espacial, desde que, "a causa" es el instante preciso en que el trabajador labora en su lugar de trabajo. En cambio, "con ocasión", no se trata necesariamente de tiempo de trabajo, ni de lugar de trabajo, aún cuando el trabajador accidentado está realizando acciones conexas a sus funciones. Se estima por los entendidos que todas las acciones destinadas al mantenimiento fisiológico del trabajador, como la alimentación, la satisfacción de necesidades fisiológicas, son "con ocasión" del trabajo. Si bien es cierto, alejadas de su función, constituyen acciones destinadas a dejar al trabajador en condiciones de trabajar mejor.

2.- d.- Un resultado.-

La lesión debe provocar un resultado: **Incapacidad o muerte**. No se trata de cualquier lesión, sino una que incapacite por más de un día de labores. Ello, no significa de modo alguno que el empresario no deba preocuparse de las decenas de pequeñas lesiones que causan pérdida de horas, pues, se sabe, que "el tiempo es oro, y las horas, oro dan", y que el tiempo perdido no regresa. Pero, para los efectos de la Ley, debe ser una incapacidad limitante de la fuerza de trabajo por más de un día. También, y con mayor razón, la muerte de la persona.

Señalamos anticipadamente que son lesiones aquellas que afectan el aspecto psíquico de la persona. La Ley 20.005, y el art.2, y 160, N° 1, del Código del Trabajo, se refieren a las lesiones sufridas por el acoso sexual y la discriminación. Además, se ha reconocido el acoso moral en el trabajo, como una de las formas de causar lesión a los trabajadores.

2.- e.- Nexo causal.-

Se puede decir que el trabajo debe ser la causa de la lesión o que esta no puede comprenderse, sino es por el hecho del trabajo realizado por la víctima. El trabajo debe ser el origen o fuente del Daño, incapacidad o muerte. En consecuencia, puede ser imputado al empleador. En el caso de la muerte por causas naturales o de lesiones por causas de una enfermedad común, no pueden ser atribuidas al patrono, pues, su origen no está en el trabajo mismo, sino en el sistema de salud interno de la persona dañada. El trabajo, no ha sido, en este caso, el factor externo requerido por la ley para que la lesión quede bajo protección del Seguro Social. Esta relación causal se da tanto en los accidentes a causa del trabajo, como en aquellos con ocasión del trabajo. Ello, por cuanto, se parte del principio de protección del empleador respecto de los trabajadores que se encuentran en régimen de trabajo, dependientes y subordinados, conforme a lo prevenido en los artículos 184 del Código del Trabajo, 67 y 68 de la Ley 16.744 y arts. 21 y 22 del S.S. N ° 40.-

3.- Fuerza mayor externa al trabajo.-

El artículo 5° de la Ley, se refiere a que no son accidentes del trabajo las lesiones producidas por fuerza mayor extraña a las labores. Reza la disposición:

“Exceptúanse los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo”

Ello, nos lleva a dilucidar que entiende el legislador por fuerza mayor, y para ello debemos recurrir a la ley sustantiva que define la institución.

“Art. 45. Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”

La doctrina ha separado los conceptos destinando la fuerza mayor a los eventos relacionados con factores telúricos o climáticos imprevistos. Claramente se aplica el concepto clásico de la culpa, pues, obviamente si se trata de causas externas que el empleador no pudo prever, no parece justo imputarle el resultado dañoso. Sin embargo, hoy debe manejarse el término con mucho cuidado, pues, salvo los terremotos, cuya fecha no se conoce anticipadamente, pero, sí el hecho de su posibilidad, deja un margen muy pequeño a lo que se puede o no prever. Un ejemplo, es el del industrial que instala su empresa cerca del mar o cerca de un río, el que produce anegamiento

y daños personales a los trabajadores. ¿Hasta que punto ello no era previsible? Hoy, con el conocimiento de las variables climáticas y de las elevadas mareas de los océanos, a veces, por causas que ocurren a miles de kilómetros de distancia, y cuyo comportamiento es manejado estadísticamente, habrá que examinar el caso concreto con sus circunstancias, para decidir correctamente..

4.- Dolo del trabajador.-

Esta situación ha sido tratada en forma muy severa para el trabajador. En efecto, se ha sancionado, en esta materia, la "negligencia inexcusable" o "temeridad inexcusable", erróneamente, a nuestro juicio.

La disposición analizada señala:

"Exceptúense los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo **y los producidos intencionalmente por la víctima.**"

Debemos reiterar que, a nuestro juicio, tal afirmación es errada, pues, **la negligencia o la temeridad inexcusable**, son claramente formas de culpa, dentro de la dualidad conceptual de elementos de atribución subjetivos. El "dolo", siendo un elemento subjetivo no puede vincularse a la culpa, por que su naturaleza, como bien es sabido, es absolutamente distinta. Uno, es distracción, falta de cuidado, negligencia en el actuar, lo otro es, intencionalidad, mala fe, deseo interno de dañar, en este caso, de auto inferirse daño.

No es lo mismo la falta de profesionalismo del trabajador, que la intención de auto inferirse lesiones o suicidarse.

En materia del Contrato de Trabajo debe siempre atenderse al vínculo de subordinación y dependencia del trabajador, lo que implica que **sus acciones son dirigidas, ordenadas, requeridas, controladas, fiscalizadas por el empleador o sus agentes.** De lo que deriva, que más que negligencia laboral o falta de profesionalismo del trabajador, lo que hay es una debilidad en Cultura Preventiva y en Gestión en Prevención de Riesgos, asuntos estos que son de responsabilidad de la empresa. En este evento no podría imputarse a "negligencia inexcusable" la muerte del trabajador por caída de altura, debido al no uso o mal uso, del arnés de seguridad. Así, estamos más de acuerdo con el artículo 184, del Código del Trabajo, que expresa el "deber de cuidado" del empleador sobre sus trabajadores.

La hermenéutica del derecho laboral es absolutamente comprometida con el Principio In dubio Pro Operario, de tal modo,

que menos aún, podría sostenerse que hay una eximente de responsabilidad empresarial originada en esta circunstancia, pues, implicaría introducir en beneficio a quien tiene la obligación de cuidado, una forma de excusa no establecida en la Ley, y confundir "negligencia inexcusable" con intencionalidad, conceptos muy extraños entre si. (Se examinará más adelante)

Por otra parte, de acogerse esa doctrina debiera, como resultado de ello, eliminarse el concepto de accidente del trabajo establecido en el art. 5 de la Ley 16.744, pues, **siempre y en todo caso**, la última acción, antes de producirse el evento, será de cuenta del trabajador, pero, de ningún modo se podría deducir que por ser de este modo, la "negligencia inexcusable" o las "acciones temerarias", eliminan la responsabilidad de quien lo dirige y controla en cada una de sus acciones laborales, es decir, el empleador.

4.-a) **NO SON ACCIDENTE DEL TRABAJO.-**

Desde ya, debemos dejar claro que es posible que no haya acuerdo en esta materia. No es de por si pacífica, desde que abogados laboristas, con mucha razón, tienen reparos con saludables fundamentos fácticos y jurídicos, muchos de estos, derivados del Principio de la Realidad y del Principio Indubio Pro Operario. Hacemos la salvedad correspondiente.

No todas las lesiones que una persona sufre durante las horas de trabajo, amerita la calificación de Accidente del Trabajo. Varias son las situaciones que deben calificarse como accidentes comunes, teniendo como punto de referencia la definición legal del artículo 5º, que en relación a la denominación de tal, limita los siniestros a aquellos que tienen una relación causal con las funciones para las que ha sido contratado e trabajador y siempre que la lesión sea, a causa o con ocasión al trabajo.-

En este sentido, dejan una sombra de duda las siguientes situaciones, las que deberán ser observadas y analizadas, dentro de un contexto estricto y bajo los severos elementos de la definición.

4.-b).- Accidentes ocurridos en riñas o peleas entre los trabajadores.

Por regla general, las lesiones que ocurren a causa de una riña o pelea se encuentra muy alejada de la función para la que fue contratado el trabajador, en consecuencia, no dice relación con el trabajo, directa o indirectamente. La sola circunstancia que esta lesión se produzca durante el trabajo y en las horas en que se realiza la función, no produce, la conexión causal entre trabajo y lesión.

Sin embargo, podría argüirse lo siguiente. El empleador se encuentra obligado a "tomar todas las providencias necesarias y eficaces", para resguardar la salud y la vida de los trabajadores. Dentro de estas providencias se encuentra el orden y la disciplina laboral. Una lesión producida en riña dentro del establecimiento, podría tener su origen en la relajación de la disciplina laboral y la permisibilidad del empleador a actos y acciones riesgosas.

Desde otro punto de vista, no puede una lesión ocurrida en el trabajo dejarse sin investigar. Podría ser una forma de hostigamiento y acoso moral, a los que el empleador se encuentra obligado de sancionar y evitar. Pues, no es lo mismo, lesión en una riña, a que un trabajador pueda ser lesionado por la acción prepotente y malévola de un agresor.

Finalmente, debe también quedar claro que las lesiones por agresión derivadas del trabajo, deben ser consideradas accidentes laborales. Ejemplo: Un capataz llama severamente la atención de un trabajador que realiza acciones sub-estándares en su función, arriesgando la vida y salud de sus compañeros. Este capataz, conciente de la negligencia inexcusable del imprudente lo suspende de sus tareas. En ese mismo instante el trabajador reacciona violentamente y lesiona al capataz. Nadie puede discutir que dicha lesión no tiene su origen directamente en una acción conexas a las funciones, consecuentemente, debe ser calificada de accidente del trabajo.

4.- c).- Accidentes ocurridos en actividades propias del trabajador.

Puede ocurrir que el trabajador se lesione durante las horas de trabajo realizando acciones propias, es decir, para su propio provecho, sin que el empleador tenga beneficio alguno en estas tareas. Más aún, puede estar ocupando materiales sin autorización del empleador.

Cualquiera sea la situación resulta difícil establecer la relación de causalidad en estos casos, y este elemento integrante de la definición de accidente del trabajo, es de la esencia o naturaleza de este.

4.- d).- Patologías previas.-

Ocurre que en muchos casos el trabajador presenta enfermedades crónicas que no son reveladas al momento de firmar el contrato de trabajo. De ello se derivan dos situaciones que conviene observar. En el primer caso, hay que preguntarse si el trabajador ha negado dicha enfermedad. En esta situación obviamente el empleador no se encontraba en conocimiento de la patología y mal podía haber tomado medidas de salvaguardia del trabajador enfermo.

No obstante, en otras ocasiones, el trabajador es enviado a laborar a un sector riesgoso y el empleador, debía estar en conocimiento si las condiciones físicas del trabajador eran o no idóneas para ese trabajo: Por ejemplo, trabajo en altura. Impresentable para el empleador, no averiguar si el trabajador sufría de vértigo.

En uno y otro caso los resultados son distintos, pues, en el primero la lesión se deriva de negligencia o falta de auto-cuidado del propio trabajador y, en el segundo, de la negligencia del empleador.

En todo caso, se estima que la patología pre-existente califica las lesiones de origen común y no como accidente del trabajo.

4.-e).- Lesiones producto de ingesta prohibidas.-

Si el trabajador se lesiona por el hecho de estar trabajando en condiciones personales sub-estándares, el origen de ella no dice relación con el trabajo, sino, con esta condición. Ejemplo: Uso de drogas o licor.

Debo insistir, que la variante en esta situación es diferente si el empleador acepta la condición del trabajador y en pleno conocimiento de ella permite que labore. Un caso típico: Se estima que algunas personas conducen mejor bajo la influencia del alcohol y se les permite manejar un vehículo.

4.- f).- Accidentes ocurridos con ocasión de un encuentro deportivo o recreativo.

Ello implica una acción absolutamente distinta a las labores por las que el trabajador fue contratado. Es irrelevante si estaba con permiso de la Empresa o si esta era quien patrocinaba el evento o si se encontraba en horas de trabajo. A Regla General al respecto es que no son accidentes del trabajo.

4.- g).- Actividades prohibidas.

En el reglamento interno de Higiene y Seguridad, hay un acápite de acciones prohibidas por la empresa. Dichas acciones requieren una autorización especial, de tal modo, que si un trabajador se lesiona al realizarlas sin dicha autorización se encuentra incumpliendo el mandato del R.I. de Higiene y Seguridad, que es un anexo al contrato de trabajo. Por ello, las lesiones en este evento son de carácter común.

4.- h).- Accidentes en horario de colación.-

Hay dos situaciones al respecto. La primera se refiere a los accidentes ocurridos con la ingesta. Ejemplo: atoramientos,

quemaduras, cortes. Estos son accidentes ocurridos con motivo de la colación y en consecuencia, siendo esta, necesaria para el bienestar físico del trabajador, se consideran accidentes con ocasión del trabajo.

En el otro extremo, si las lesiones no son relacionadas con ingesta, sino, con acciones diferentes y no conexas con ella, el accidente debe ser considerado común.

5.- a).- Visión Doctrinaria.

Como se ha sostenido y ejemplarizado hay situaciones en que el empleador no ha tenido culpa alguna en la ocurrencia del accidente. Además, de las situaciones señaladas hay otras en que la culpa, es decir, el origen del accidente se debe exclusivamente a acciones del trabajador, asunto que veremos en **primer lugar**.

En esos casos resulta evidente que no se cumple con los requisitos que exige el art. 5 de la Ley 16.744, esto es, la relación de causalidad o vinculación causal entre el daño y el trabajo. Frente a estas situaciones se hace indispensable que el analista del hecho pueda determinar certeramente si se ha producido infracción del deber de cuidado del empleador. Si la respuesta es positiva, nos queda como causa del siniestro solo la acción de trabajador. En este evento debemos aplicar el mandato del art. 69 de la citada Ley, en cuanto expresa que, si el accidente laboral se ha producido con culpa del empleador o de un tercero, pueden nacer en contra de éstos, acciones criminales y civiles, incluyendo el Daño Moral. Pero, la importancia se deriva en que la disposición exige que haya culpa, como factor de atribución subjetivo del Daño producido por el accidente.

En el **segundo lugar**, observamos también que puede haber un concurso de culpas entre el empleador y el trabajador. En efecto, puede ocurrir que el patrono haya descuidado su deber de resguardar la vida y salud del trabajador, que haya infringido el deber de cuidado que le manda el art. 184 del C. del Tr. Sin embargo, si existe concurso de culpas, en el sentido que el trabajador también puso lo suyo para que el accidente ocurriera, se deberá establecer con precisión, si la culpa del empleador fue relevante en el resultado. Pues, una cosa es que el empleador haya actuado en su gestión empresarial omitiendo las acciones preventivas de los riesgos, y otra, que estas hayan sido la causa del accidente.

Puede ocurrir muy bien que aún que se hayan omitido las medidas de prevención para evitar accidentes, éste no haya ocurrido por dicha omisión, sino, por una actuación negligente y descuidada del propio trabajador. Evidentemente, en este caso no ha sido el riesgo creado por el empresario el causante del hecho dañoso. Lo ha sido la propia actuación del trabajador. Sucede en este evento

que la imputación al empleador se ha interrumpido por la acción imprudente del trabajador, de tal modo que resultaría injusto atribuirle a aquel la responsabilidad por el hecho dañoso. Esta supuesta concurrencia de culpas, en definitiva no es tal, pues, sería más lógico hablar de culpabilidad del trabajador. Ejemplaricemos estas circunstancias: Un trabajador de una multi tienda, encargado de la reposición de mercaderías en los estantes, ocupa una escalera cuyas bases no tienen antideslizantes, únicamente por que es la que se encuentra más a mano del trabajador, dado que la de uso correcto se encuentra en la bodega de herramientas, a la que debe acceder con permiso del supervisor. Al subirse a ala escalera se produce una caída causándose lesiones. Tenemos los siguientes presupuestos: 1.- Una lesión durante el trabajo. 2.- Conexión causal entre Daño y trabajo. 3.- La causa del accidente fue el uso de herramienta inadecuada, conociendo y teniendo conocimiento de cual era la adecuada. 4.- La víctima, declaró estar conciente de esa circunstancia. 5.- El empleador no tenía las herramientas de trabajo adecuadas.

En este caso, la causa del accidente, más que la falta de herramienta adecuada, fue la decisión informada del trabajador que la herramienta que usó no correspondía a la acción, es decir, era subestándar tanto la acción misma como el uso de herramienta no adecuada, asunto que él mismo asumió. En situaciones similares debe tenerse en cuenta lo siguiente: 1º. la calidad como profesional del trabajador, su experticia y su capacitación 2º. El tiempo que ha estado laborando en las mismas circunstancias o en tareas similares. 3º. El grado de dificultad de la tarea, si requiere o no capacitación especial o simulaciones previas, su peligrosidad y grado de maestría para realizarla. 4º. La habitualidad con que realizaba el trabajo y su conducta respecto al auto cuidado.

Se ha expresado en la doctrina extranjera que la responsabilidad del empleador se encuentra limitada por el principio del auto cuidado. No se trata de una doctrina nacionalmente aceptada mayoritariamente, menos, la asumida en virtud de un análisis derivado del Principio de In dubio Pro-Operario, tampoco la nuestra, pero, no podemos negar que ha sido aceptada por algunos fallos de la jurisprudencia nacional.

La mayor crítica que se le hace, es que, adopta un análisis económico del derecho, perjudicando la situación socio económica del trabajador y su debilidad jurídica, en el que se compara el costo provocado por la obligatoriedad de las medidas preventivas, en relación al resultado dañoso, estimándose, que dichos costos son superiores, jurídicamente hablando, a los beneficios obtenidos. Asimismo, y como resultado de la aplicación de una doctrina economicista, se critica que en **definitiva el Riesgo Creado por el empresario lo absorbe el trabajador.** En efecto, cualquiera sea el resultado, haya o no resarcimiento, no se puede estimar como

equivalente a la situación previa o anterior al accidente. En otras palabras, nunca el trabajador discapacitado por una lesión en el trabajo va a recibir una indemnización que cumpla cabalmente con el mandato del art. 1556 del Código Civil, o sea, reparación integral del Daño.

Finalmente, en tercer lugar, hay que añadir la situación más clara: El empleador no toma las providencias que la Ley y los reglamentos le imponen para prevenir los accidentes del trabajo y salvaguardar la vida y la salud de los trabajadores. En este evento nos enfrentamos claramente a incumplimiento reglamentario, es decir, a la omisión de las claras ordenanzas que la Ley impone a los empleadores, en normas de carácter público, irrenunciables, y que forman parte de los presupuestos contractuales y constituyen, por efecto de ello, en obligaciones del empleador. En este caso, la responsabilidad empresarial es innegable y clara.

5.-b).- Consecuencias de la negligencia laboral.-

Negligencia y descuido tienen las mismas características y provocan los mismos efectos. Sin embargo, se ha sostenido que la negligencia del trabajador exime de responsabilidad al empleador en el pago de la indemnización. No son pocas las sentencias que así lo manifiestan y cuyo valor es indiscutible, pues, presentan un razonamiento jurídico impecable. No obstante, dichas sentencias hacen recaer el riesgo creado por la empresa en la persona del trabajador, quien asume, como consecuencia de ello los los costes de los perjuicios, demostrando, indubitadamente que, por decir lo menos, hay una evidente asimetría en las consecuencias de las relaciones de producción. En efecto, el empresario se encuentra siempre en una mejor posición para activar la gestión en prevención de riesgos laborales y sus consecuencias y en este sentido, resulta contundente el mandato del artículo 184 del Código del Trabajo, olvidado cuando se llega a conclusiones inarmónicas respecto a la protección del trabajador y de su familia, y lo que es peor, se acepta la precarización del trabajo. El empleador, además, de su poder económico, tiene herramientas legales de innegable valor para evitar los accidentes. Uno de ellos es el trabajo con los Comités Paritarios, cuya organización y facultades se encuentran dadas en el D.S N° 54; las disposiciones de los arts. 160 N° 5 y 7, que entrega verdaderas armas de saneamiento profesional dentro de la empresa, facultando a los empresarios para desechar los malos trabajadores poniendo término inmediato al contrato de trabajo, sea por actos perjudiciales contra la empresa, el buen funcionamiento de la producción o la salud de los otros trabajadores, y asimismo, por incumplimiento grave de las obligaciones del contrato. Y las omisiones de las medidas de prevención, son, sin duda alguna, incumplimiento grave de dichas obligaciones.

La indemnización integral de los perjuicios, como lo ordena el art. 1556 de Código Civil, va más allá de la simple reparación o compensación, dejando desde ya claro, que al le parece muy difícil que haya situaciones en que esta pueda cumplir su cometido, como lo es en el caso de un accidente en que el trabajador queda cuadraplégico, imposibilitado o incapacitado para toda la vida. Por mucho que la doctrina limite la indemnización a efectos reparatorios, cabe preguntarse ¿desde que ángulo podría haber la compensación o la reparación en estos casos?. Es pues, el sistema de responsabilidad una fórmula muy débil e inadecuada de reparación. Pero, al decir, de los jóvenes de hoy "es lo que hay" sobre la materia.

Por ello, desde el punto de vista de la ética de la realidad, deberían los estudiosos sobre la materia mantenerse firme en dos aspectos accesorios de la indemnización. Ser esta cuantitativamente suficiente para hacer que la víctima pueda olvidar su condición de incapacidad o al menos, permitirle un pasar con soltura y decoro en el resto de su lamentable condición humana.

Segundo, y recogiendo las expresiones de una sentencia de la Excma. Corte Suprema, la indemnización debe buscar que, en el empresariado, se adopten las condiciones de una cultura preventiva, a fin de evitar los siniestros, que constituyen una preocupación social y política, además, de económica, y un verdadero lastre a salvar mediante las normas y acciones de Seguridad Social. Las dificultades que encontramos para compensar íntegramente daños personales graves e irreversibles no se trasladan de la misma forma hacia los culpables, por lo que conviene tener presente que si bien es cierto, la responsabilidad civil compensa mal o nada a las víctimas, puede servir, accesoriamente y como consecuencia bienvenida, para prevenir comportamientos indeseables.

6.- JURISPRUDENCIA.-

A.- Rol 2224-2005

Fundamentos legales de responsabilidad del empleador por accidente laboral

Corte Suprema Cuarta Sala (Especial)

27 de Diciembre de 2006

El precepto legal en que se apoya la acción intentada por el actor, el artículo 184 del Código del Trabajo, establece el deber general de protección de la vida y la salud de los trabajadores, impuesto por el legislador a los empleadores, en términos tales que éstos son deudores de seguridad para aquellos y tal obligación, bajo todos sus respectos, 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 la esencia de éste, 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. El legislador, ante el incumplimiento por parte del empleador de una de las obligaciones de la esencia de un contrato laboral, ha previsto el subsiguiente resarcimiento para el o los afectados, consagrando la acción pertinente en la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, específicamente en su artículo 69,

B.- Rol 8078-2004

Empleador es responsable de accidente laboral si no capacita a trabajador en uso de maquinaria nueva

Corte de Apelaciones de Santiago

05 de Octubre de 2005

No se acreditó que el trabajador hubiese recibido una capacitación completa -tanto previa como simultánea- que asegurara su buen desempeño frente a una máquina sofisticada y nueva para él, al menos con respecto a sus actividades anteriores; así como tampoco

se acreditó que se hubiese mantenido una supervisión y control del actor en tal situación, en que recién iniciaba sus labores frente a esa máquina. El día del siniestro, el actor, sin respetar las instrucciones que teóricamente correspondía seguir al desarrollar el trabajo con esa máquina, sufrió los efectos de tal evento, a cortos días de iniciar esas labores, siendo tratado posteriormente por el pertinente organismo administrador de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. En tales condiciones, adquiere particular relevancia que el trabajador no fue capacitado ni tuvo la supervisión que debió existir a su respecto; lo que pone de manifiesto un incumplimiento del empleador demandado en cuanto al deber de completa protección que establece el artículo 184 del Código del Trabajo, constatación que guarda relación con la estadística, que rola en autos, de la siniestralidad que registra la empresa