

**JURISPRUDENCIA: CONCEPTO DE CONTRATO DE  
TRABAJO Y DE ACCIDENTES DEL TRABAJO.-  
PROTECCIÓN AL TRABAJADOR  
Y  
TRABAJOS PELIGROSOS O INSALUBRES**

Profesor M. Muñoz A.  
Legislación en Prevención de Riesgos.  
UT.FSM – Concepción.  
[www.prevelexchile.cl](http://www.prevelexchile.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 Penal, 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**.
- 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, Nº1, 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 5° 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.

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

Para una mejor comprensión, nos debemos enfrentar a una 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.

**(DECRETO N° 73, de 7 de Marzo de 2006. Art. 4.- 13) Neurosis profesionales incapacitantes que pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico.)**

## **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". 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.

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 es accidente del Trabajo.**

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.-

##### **4.a) 1.-ACCIDENTES CON OCASIÓN DEL TRABAJO**

La ocasión ha sido definida por el Organismo Fiscalizador como todos aquellos elementos inherentes al trabajo o que lo favorecen. Por tanto, no se requiere necesariamente que el accidente suceda en los recintos de la empresa, dentro de la jornada y mientras se realizan las labores propias.

Así, la agresión que sufre un supervisor un día domingo a la salida de su domicilio, por parte de un subalterno al que reprendió en su lugar de trabajo, guarda una indubitable relación de causalidad con su trabajo, y debe ser cubierta por el Seguro de la Ley N° 16.744.

Abordaremos a continuación algunas situaciones en que se ha analizado la concurrencia de este tipo de relación de causalidad indirecta o mediata.

Regla general: Los accidentes ocurridos en actividades deportivas o recreativas, **aun** cuando se realicen con permiso o patrocinio del empleador, e incluso en días y horas hábiles, no son accidentes del trabajo. Nada

hay más distinto al trabajo que el deporte o la recreación, ha dicho la Superintendencia.

#### 4.a) 2.- Excepciones:

1) Con todo, para cierto tipo de trabajadores las actividades deportivas o recreativas son propias de su trabajo, tales como profesores de educación física, funcionarios de los departamentos de personal o bienestar de las empresas, en que su participación, organización o supervisión de tales actividades es parte de sus labores;

2) Para aquellos trabajadores en que el acondicionamiento físico es una obligación contractual, como los guardias de seguridad; y

3) Algunos estiman que cuando la actividad recreativa de que se trata no es común a todos los trabajadores, tales como Fiestas Patrias y otras fiestas, etc., **s i n o** que se trata de una actividad propia de la entidad empleadora, como su aniversario o reconocimiento por años de servicio, en que la participación se entiende como obligatoria. Siempre y cuando se estime parte del trabajo contractual y el tiempo cuente como trabajado.

Debo manifestar que en lo que a mi me concierne, estimo que esta circunstancia tampoco hace accidente laboral el ocurrido en una fiesta obligatoria. La razón es que los términos de la definición legal no pueden ajustarse a circunstancias no establecidas en el propio texto. Así, cualquier evento obligatorio para el trabajador puede dar origen a la responsabilidad de la empresa en caso de accidente, pero solamente desde el punto de vista del derecho común, esto es de la responsabilidad civil.

En materia de accidentes, estos son a causa de una acción de trabajo, sea directa como indirecta, o no es accidente del trabajo. El art. 5, de esa forma lo expresa y no es posible adaptarlo a circunstancias que no se consignan en esta disposición.

**¿Cuáles son las situaciones que se producen?**

Los presupuestos son: Una lesión; durante la jornada de trabajo; generalmente en el interior de la empresa; incapacidad o muerte como consecuencia del siniestro.

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, aunque la acción dañina

ocurra fuera del establecimiento y mucho después de la hora de término de la jornada. 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. El origen o causa del accidente se encuentra en una acción voluntaria de provecho propio. Ejemplo: Fabricar una parrilla de su propiedad en ocasión de Fiestas Patrias. La causa no está vinculada al trabajo.

#### **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 o escondido 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 ingestas 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 a Empresa o si esta era quien patrocinaba el evento o si se encontraba en horas de trabajo.

La 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 a 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 e 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 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.

En este análisis, no se debe olvidar que el empleador responde en los accidentes del trabajo hasta por Culpa Levísima.

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 la 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

5.- 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.**

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 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 cuadripléjico, imposibilitado o incapacitado para toda la vida. Por mucho que la doctrina limite la indemnización a efectos reparatorios, cabe preguntarse ¿desde que ángulo podría caber 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 Exc.ma 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.

***Sin embargo, la responsabilidad civil no es sólo un sistema de compensación de daños. También lo es de prevención de accidentes; es decir, no sólo mira a las víctimas potenciales de los accidentes sino también a sus causantes potenciales. Y desde este último punto de vista, las dificultades que encontramos y los obstáculos con que topamos para compensar***

***íntegramente daños personales graves e irreversibles no se trasladan de la misma forma ni con la misma intensidad cuando de lo que se trata es de prevenir comportamientos arriesgados por parte de los causantes potenciales. Es decir, aunque muchas veces la responsabilidad civil compense mal o nada a las víctimas, casi siempre puede prevenir comportamientos indeseables de los causantes de daños. En la medida en que la sociedad, implícita o explícitamente, adopta decisiones que implican claras estimaciones o apreciaciones de los daños personales, tales estimaciones se pueden utilizar para incentivar a los causantes potenciales de daños a disminuir el riesgo que su conducta crea.***

***En todo caso, allí donde no llegue el instrumental que nos ofrecen las reglas de responsabilidad civil para prevenir conductas arriesgadas (o allí donde resulte muy costoso hacerlas llegar), podrán llegar otros medios de control social como los que configuran el derecho administrativo sancionador o el derecho penal: si asumimos que hay daños limitadamente indemnizables, pero estamos claramente interesados en prevenir los riesgos asociados a su causación, entonces podemos conminar a sus causantes potenciales con sanciones pecuniarias o inhabilitantes y, en particular y entre estas últimas, con penas de privación de libertad de prisión, de mayor o menor gravedad. Conviene resaltar que, por último, las sanciones deberán graduarse en función del riesgo creado ex ante, y no en función de la gravedad del daño causado ex post.***

## **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

**C.- TRIBUNAL: Corte Suprema de Justicia**  
**Art. 19 No. 1 CPR 1980, 19 No. 4 CPR 1980;**  
**FECHA: 19.06.2003**  
**ROL: 83-03 (Valparaíso)**

...El artículo 69 de la Ley 16.744 señala el grado de culpa de que debe responder el empleador. Para determinar los grados de culpa el artículo 1547 del Código Civil hace una clasificación tripartita de los contratos, según el beneficio que reportan las partes. Tal regla del mencionado artículo 1547 admite flexibilidades que se infieren de la norma contenida en el artículo 2129 del Código Civil, según el mayor o menor interés del contratante. La citada clasificación tripartita. Es por cierto extensiva al contrato de trabajo en su contenido patrimonial, esto es, al intercambio de remuneraciones por servicios. El contrato de trabajo, además del aludido contenido patrimonial tiene un importante contenido personal, en el que se destacan

básicamente el deber general de protección del empleador y los de lealtad y fidelidad que pesan sobre los trabajadores". (Corte Suprema, Casación en el Fondo, Rol 4313-97, Aguirre Rodríguez con Emos). El deber de protección que el legislador impone al empleador, sólo reconoce como límites el caso fortuito o fuerza mayor, y la imprudencia temeraria del trabajador, ninguna de las cuales se acreditó de contrario, sin perjuicio que las dos primeras no se alegaron por la demandada. Además debe tenerse en cuenta que la víctima demandante sufrió el accidente mientras desarrollaba sus labores y siempre bajo las órdenes de la demandada, de manera tal que ha de entenderse que dicho trabajador estaba bajo la esfera de protección del empleador, quien debió adoptar todas las medidas que eran necesarias para la adecuada y eficaz protección de la vida y salud de su trabajador, esto es, que cumpliendo con sus obligaciones legales y reglamentarias, debió obrar con la debida diligencia o cuidado, según lo obliga el inciso 3 del artículo 1547 del Código Civil "la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo; la prueba del caso fortuito al que lo alega"). No obstante lo anterior, las probanzas rendidas en autos, implican la conclusión diametralmente contraria. Al establecer el artículo 1556 del Código Civil que la indemnización de perjuicios comprende el daño emergente y el lucro cesante, no excluye de un modo forzoso la reparación del daño meramente moral, como quiera que no se ha dicho allí que la indemnización sólo comprende o abarque los señalados rubros, caso en que quedaría marginada cualquiera otra consecuencia lesiva derivada de un incumplimiento o del cumplimiento imperfecto de deberes emanados de un contrato. La jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre este tema (Sentencia de 3 de Julio de 1951, 20 de octubre de 2001 y 5 de noviembre de 2001).

**Además, no hay que olvidar que entre las orientaciones básicas que informan nuestra Carta Fundamental se halla el artículo 19 número 1, a través del cual se asegura no sólo el derecho a la vida sino a la mencionada integridad física y psíquica de la**

**persona.** Esta última como en el caso de autos, puede verse trastornada, precisamente, por la falta en que uno de los contratantes incurrió frente a los deberes que le imponía el contrato. El mismo comentario cabe hacer con referencia al número 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República que se pronuncia en el sentido de que garantiza con el mismo énfasis el respeto y protección a la vida privada y pública de las personas y su familia. De los antecedentes tenidos a la vista, no se desprende que el actor se haya expuesto imprudentemente al daño, al contrario, **él mismo le señaló a su empleador que no tenía suficiente experiencia para llevar a cabo las nuevas labores que se le exigieron, lo cual descarta la posibilidad de aplicar en la especie el artículo 2330 del Código Civil..**

**D.- Corte Suprema de Justicia  
Art. 19 No. 1 CPR 1980, 19 No. 4 CPR 1980;  
FECHA: 19.06.2003  
ROL: 83-03 (Valparaíso)**

La controversia sustancial entre las partes radica esencialmente en la existencia o no de responsabilidad contractual por parte de la demandada, en los daños sufridos por el actor en el **accidente del trabajo** en circunstancias que el trabajador demandante se encontraba cumpliendo una labor ordenada por la demandada, a la cual el actor se negó por no encontrarse capacitado para desempeñar el nuevo trabajo. El fundamento jurídico de la acción instaurada, corresponde a la responsabilidad indemnizatoria derivada de un accidente de trabajo, luego por ende, se hace necesario recurrir a la definición de accidente del trabajo que se encuentra contenida y explicitada en el artículo 5 de la Ley 16.744.

Por otra parte, también se considera accidente del trabajo los sufridos in itinere o de trayecto y los sufridos por los

dirigentes sindicales a causa o con ocasión de sus desempeños gremiales. Sin embargo, se exceptúa, según la misma norma del artículo 5 de la Ley 16.744, los accidentes debido a fuerza mayor extraña, que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. Del texto legal reseñado anteriormente y de la doctrina respectiva se pueden extraer los siguientes elementos contenidos en la referida definición: **a) Lesión: Refundiendo los conceptos dados por la Real Academia Española y la Organización Mundial de la Salud, se puede señalar que se entiende por lesión el daño o detrimento corporal o psíquico ocasionado por alguna herida o golpe, por alguna enfermedad o dolencia. b) Relación causal u ocasional entre la lesión y el trabajo: será causal cuando exista una relación de acción y efecto, entre la actividad laborativa realizada y el siniestro padecido. c) incapacidad o muerte del trabajador: para que estemos en presencia de un accidente, no basta que el trabajador haya sufrido una lesión a causa o con ocasión del trabajo, sino que, además, ésta lo incapacita total o parcialmente, en forma permanente o transitoria o le haya causado la muerte.**

**E.- TRIBUNAL: Corte Suprema de Justicia  
20.01.2003  
ROL=:3675-02 (Concepción)**

El accidente de que se trata ocurrió mientras existía una relación laboral contractual entre la demandada y la víctima, y las condiciones mismas del contrato de trabajo no se encuentran controvertidas, como tampoco que el accidente ocurrió en momentos en que el trabajador ejecutaba labores de posicionamiento de carros en el puerto. Se trata, en cambio, de determinar si la demandada cumplió con sus obligaciones de seguridad o si el accidente se debió a un caso fortuito, fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo o a descuido o

impericia del trabajador. La empleadora se ha defendido sosteniendo que no existe relación de causalidad entre el hecho dañoso y el incumplimiento de su obligación de seguridad, que reconoce existe, pues el hecho dañoso, a su entender, se debió exclusivamente a la imprudencia temeraria del demandante.

La prueba rendida por la demandada se limitó a la documental, de la cual el documento que se refiere concretamente a cómo ocurrieron los hechos en que resultó dañado el actor es el denominado "informe de investigación del accidente del trabajo.

**Este informe, evacuado por experto en prevención de riesgos, aunque señala como causa probable del accidente el que el trabajador tomó una posición insegura y operó entre los carros sin tomar las precauciones indicadas en el Manual respectivo, denuncia también la existencia de "condiciones inseguras de equipos", esto es, varillas y pestillo del sistema de acoplamiento defectuosos, recomendando corregir las deficiencias detectadas en los sistemas de acoplamiento de los carros. Sobre el particular el testigo sostiene que constató personalmente que en ambos carros que accionó el actor "faltaba una varilla del sistema de frenos" y a la otra varilla "le faltaba la cadena principal donde activa el pestillo para que la muela se abra" por lo que el demandante, para poder separar los carros, "tuvo que subir por arriba de las muelas de los carros", maniobra riesgosa que debía ejecutar para no obstruir el paso de camiones, y si no lo hacía el Puerto llama a la oficina reclamando que el tripulante no está haciendo su trabajo. Si las piezas de los carros hubieran estado completas, agrega, no habría ocurrido el accidente, pues el demandante habría activado el sistema por fuera de los carros y no hubiera tenido para qué meterse entre ellos. La maniobra, dice, había que hacerla "a como diera lugar", debía cortar los carros, pues no podía quedar obstruido el paso de camiones al interior del Puerto, y la única manera que tuvo en ese momento era "meterse entre los carros y hacerlo manualmente levantando el**

pestillo hacia arriba para posteriormente darle la orden al maquinista para que cortara los carros". Esas eran las categóricas instrucciones del jefe de patio y del coordinador de turno. Por lo demás, dice, esta maniobra se hace en la empresa muy a menudo, porque la totalidad de los carros presentan deficiencias en las varillas, pestillos agripados, etcétera. Otro testigo sostiene que al encontrarse el actor con que los carros que debían mobilizarse no tenían, uno, la vía de enganche y al otro le faltaba la cadena, debió activarlos en forma manual. Finalmente, un último testigo expresa que la gente que ha trabajado o trabaja en Ferrocarriles tiene conocimiento de las condiciones en que se encontraban los carros y sus falencias. Así, había carros que estaban amarrados con alambres y no tenían la cadena que habitualmente se usa para que la muela abra. El artículo 184 del Código del Trabajo establece como deber general de todo empleador el de proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, obligación legal que hace exigible de aquél el emplear la debida diligencia y cuidado en la dirección de la empresa, obra o faena, previniendo adecuadamente los riesgos consiguientes a la ejecución del trabajo. Introduce esta norma como obligación esencial del contrato de trabajo, en lo que atañe a las cargas del empleador, el deber de dar seguridad efectiva a sus trabajadores, en términos de impedir que se dañe su vida o salud. Con estas medidas de seguridad no se está protegiendo valores de índole patrimonial, sino ulteriores, por lo que la ocurrencia de un accidente del trabajo pone de manifiesto un fracaso de las medidas que ha debido adoptar el empleador para proteger ambos bienes. O no se han adoptado las medidas necesarias, o las que se han puesto en ejecución no han sido eficaces. Es por ello, como ya se anotó, que el empleador responde contractualmente hasta la culpa levísima, ya que tiene la obligación de que nada ocurra a sus trabajadores mientras prestan sus servicios.

La alegación de falta de relación de causalidad debe rechazarse, por cuanto, del mérito de autos, resulta indiscutible que ésta existe entre el resultado dañoso y el incumplimiento de parte de la demandada de sus

obligaciones contractuales, mantener en óptimas condiciones el material que debe operar el trabajador.

En efecto, existe esta relación de causalidad cuando, suprimido un acto de voluntad humana, deja de producirse el resultado concreto. En otros términos, que el resultado sea determinado por la acción u omisión. Si la empresa demandada hubiera adoptado todas las medidas necesarias para dar seguridad efectiva a su trabajador, manteniendo en condiciones eficientes el material rodante, o sea, suprimida su omisión, no habría sido necesaria la intervención manual del actor para movilizar los carros y, en consecuencia, éste no habría resultado lesionado. Luego, ha existido una concatenación causal necesaria para responsabilizar a la empresa.

Además, las numerosas copias del Libro de Novedades Diarias y de Sugerencias y Reclamos de la demandada, constatan la frecuencia con que se producen desperfectos y falencias en el material rodante de la empresa. La demandada con la prueba rendida no ha logrado probar la existencia de un hecho que la exima de culpa en el accidente sufrido por el demandante. Por el contrario, ah resultado acreditado que las varillas y pestillos del sistema de acoplamiento de los carros se encontraban en mal estado. Aún más, ella misma en la contestación de la demanda reconoce las "condiciones defectuosas de los mecanismos de enganche", y "los defectos del material" en su escrito de apelación. Nuestro Máximo Tribunal ha sostenido que "las normas de seguridad social impuestas por imperativo social al empleador no se agotan ni se satisfacen con la sola existencia de un formal reglamento de seguridad ni de anuncios, exhortaciones, ni prevenciones hechas a la sola buena voluntad de los trabajadores, sino que sólo han de tenérselas por existentes cuando el empleador mantiene elementos materiales constantes y supervigilancia auténtica en cuanto a la forma como deba o haya de desarrollarse la actividad de los trabajadores, especialmente tratándose de faenas peligrosas".

Ahora bien, la mera existencia de un Reglamento Interno y el posible conocimiento que de su contenido pudiera tener el trabajador no es suficiente, a juicio de esta Corte, para estimar satisfecha la obligación del empleador de "tomar todas las medidas necesarias" a que alude el artículo 184 del Código del Trabajo, para proteger eficazmente al trabajador durante el desempeño de sus funciones, mayormente cuando se trata, como en la situación de autos, de labores que implican considerables riesgos en su ejecución.

Así las cosas, la causa determinante del perjuicio sufrido por el demandante provino, sin duda, de la omisión de la empresa demandada.

Conforme a lo razonado precedentemente, no ha existido exposición imprudente de la víctima al daño, por lo que no puede aplicarse reducción de la responsabilidad civil de la demandada, debiendo, en consecuencia, ésta reparar el total del daño causado.

La apreciación del daño estará sujeta a reducción sólo si la víctima se expuso imprudentemente a él, de modo que para que proceda la reducción es necesario que la acción u omisión de la víctima sea culpable, ilícita. La acción ejecutada por el demandante, con lo señalado en esta sentencia, no puede así calificársela.

La acción del actor que le ocasionó las lesiones, no obstante lo alegado por la empresa demandada, no fue el resultado de su actuar imprudente ni negligente. Para ello es preciso considerar ciertos principios que rigen las relaciones laborales, como el de primacía de la realidad y el de la experiencia, los que llevan a concluir que el actor, se vio obligado a actuar frente a los desperfectos de los carros que operaba, debiendo movilizarlos del lugar a como diera lugar, ya que estaban obstaculizando las vías transversales de circulación y el tránsito de los otros carros de la empresa que debían entrar al recinto, y el no hacerlo habría significado un reclamo en su contra. La prueba testimonial de autos y las Investigaciones del

Accidente agregados a éstos acreditan que el demandante se vio en la necesidad de actuar en la forma que lo hizo. Es así, pues en cumplimiento de las órdenes de sus superiores debía separar los carros del tren que impedían el paso de los otros convoyes que ingresarían a la Planta y el tránsito de vehículos hacia los barcos. Si bien es cierto que la reglamentación de la empresa disponía cierta normativa a seguir frente a un desperfecto de una máquina, no lo es menos que en materias laborales deben tenerse presente otros principios, entre ellos, el protector y el de la razonabilidad. Por todo ello, resulta que no puede imputarse al trabajador el haberse expuesto imprudentemente al daño de que fue víctima, y, por ende, no procede reducir la indemnización, teniendo, eso sí, presente que de acuerdo a la jurisprudencia de los tribunales también procede la reducción de la indemnización en la responsabilidad contractual. Es importante considerar que no aparece de autos que se hubiere concurrido al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que de conformidad a la Ley 16.744 debía existir en la empresa demandada. Dicho Comité es el organismo competente para decidir si efectivamente hubo negligencia inexcusable de la víctima que pudiere haber liberado de responsabilidad al empleador. Al no agregarse al proceso este informe, cabe concluir que no se encuentra acreditado que en los hechos haya tenido responsabilidad el trabajador.

El actor pretende que se le indemnice por concepto de lucro cesante, ítem que el sentenciador de primer grado rechazó. De conformidad con el artículo 1556 del Código Civil, en principio, la indemnización a pagar debe comprender tal rubro, por ser esa la regla general y no constituir este caso ninguna de las excepciones a que se refiere el inciso segundo de esa norma. En todo caso, corresponde al demandante acreditar su existencia.

En doctrina se sostiene que "habrá lugar a la indemnización del lucro cesante siempre que se compruebe la probabilidad del negocio y de las utilidades aducidas, lo que supone que la demanda se encuentre fundamentada en argumentos

que lleven al espíritu del tribunal la certeza de que el cumplimiento de la obligación hubiere permitido incrementar el patrimonio del acreedor con determinados valores económicos; es decir, que proporcione antecedentes más o menos ciertos que permitan determinar una ganancia probable que se haya dejado de percibir a consecuencia del incumplimiento de la obligación".

El actor demanda la suma que a título de lucro cesante fundado en que su calidad de jefe de tren percibía cierta suma mensual y ahora, según liquidación de la Mutual de Seguridad, recibe una cantidad inferior, originando una diferencia mensual, que al cabo de 26 años le faltan para jubilar determinan la suma demandada. Respecto de lo pretendido por el actor, no existe certeza alguna que vivirá 26 años más y que durante ese lapso de tiempo conservará su anterior empleo. De otro lado, siendo su incapacidad del cien por cien, le corresponderá una pensión mayor que la percibida actualmente, sin perjuicio de considerar que el actor está en condiciones de poder realizar algún tipo de actividad remunerada. En todo caso, la pensión de invalidez es una retribución por el lucro cesante. Sobre el particular, consta en autos que el actor fue recontratado por la empresa demandada en el cargo de digitador con un sueldo bruto superior al percibido al mes anterior al del accidente, todo lo cual consta de las liquidaciones de remuneraciones que se guardan en custodia.

Luego, como lo ha dejado establecido el a quo, no existiría lucro cesante que indemnizar.

Por último, en vinculación con lo expuesto, preciso es consignar que de acuerdo con el artículo 161 bis del Código del Trabajo, la invalidez total o parcial no es justa causa para el término del contrato de trabajo. En cuanto al daño moral, importando el accidente laboral una situación de daño en la salud o vida del trabajador y, por lo tanto, un atentado a su personalidad que le ha producido dolor y aflicción, debe ser indemnizado en una

suma congruente con su magnitud. Por consiguiente, en las condiciones precedentemente señaladas, es fuerza concluir que la demandada, como bien lo resolvió el juez a quo, deberá responder por los daños morales sufridos por el demandante, los que esta Corte, atendido las limitaciones que en el futuro deberá enfrentar el actor en sus actividades físicas, laboral, familiar y social, aumentará prudencialmente y en equidad a setenta millones de pesos.

#### **F.- Corte Suprema de Justicia**

**Art. 19 No. 24 CPR 1980, 20 CPR 1980; 25 Le**

**14.11.1996**

**ROL: 2437-96 (Santiago)**

#### **CONCEPTO DE TRABAJADOR:**

Por la presente vía se pide declarar que las resoluciones dictadas por la Mutual de Seguridad recurrida y por la Superintendencia de Seguridad Social, en su respectiva oportunidad, son ilegales y arbitrarias y vulneran el derecho de propiedad de la recurrente, en cuanto ambas, por razones semejantes, rechazan las correspondientes peticiones de que se reconozca a la peticionaria los beneficios de supervivencia que la Ley 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, concede a los sucesores de los trabajadores que fallecen como consecuencia de un accidente laboral. En efecto, la Mutual de Seguridad recurrida, rechazó la petición de la cónyuge sobreviviente del afiliado -ingeniero civil fallecido en un accidente automovilístico mientras realizaba los trabajos de inspección y dirección de las obras camineras que su empleadora tenía en la Primera Región del país- resolviendo que no procedía el pago de los beneficios reclamados porque, en la especie no se trataba de un accidente del trabajo, desde que el fallecido no tenía la calidad de trabajador dependiente de la empresa constructora por ser él socio mayoritario de ésta, al poseer como dueño el 50 % de las acciones, motivos por los que no genera los beneficios por supervivencia de la Ley 16.744.

Reclamada dicha resolución ante la Superintendencia de Seguridad Social ésta, ratificando el mismo criterio anterior y tras haber requerido informe a la Dirección del Trabajo sobre el punto, rechazó el referido reclamo y es, precisamente, en contra de ambas decisiones que se recurre de protección para obtener que éstas se dejen sin efecto y se declare, en cambio, que debe darse lugar a los beneficios por supervivencia que la Ley sobre Accidente del Trabajo y Enfermedades Profesionales concede a sus afiliados.

El razonamiento básico para rechazar la solicitud de la recurrente fue que el trabajo que desarrollaba su cónyuge para la constructora no era bajo dependencia o subordinación desde que era socio mayoritario de la compañía y sustentado estos argumentos en los preceptos contenidos en los artículos 3 y 7 del Código del Trabajo. Si bien la normativa laboral define el concepto de trabajador como "toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y en virtud de un contrato de trabajo", el artículo 25 de la Ley 16.744 que contiene el beneficio negado a la recurrente en su título V "Prestaciones", Párrafo 1 "Definiciones", expresa que para los efectos de esta ley se entenderá por "trabajador", a toda persona, empleado u obrero, que trabaja para alguna empresa, institución, servicio o persona. El examen hermenéutico de las disposiciones que se han transcrito, que es inherente a la función jurisdiccional, aún en sede proteccional, permite concluir que la definición de "trabajador" que da la Ley 16.744 es más amplia que la ordinaria laboral, de lo cual fluye que el cónyuge de la recurrente era trabajador para la constructora, en cuanto desarrollaba una actividad conforme a su profesión y a cambio de una remuneración, resultando inocuo, para los efectos de esa ley, si era bajo subordinación o dependencia. Los entes recurridos al aplicar inadecuadamente los preceptos de la legislación laboral común a una situación fáctica que, como queda dicho, tiene su propia normativa, y sin considerar la especial definición de "trabajador" que da el artículo 25 de la Ley 16.744, han obrado contra derecho.

De lo ponderado cabe concluir que el beneficio contemplado en el artículo 43 de la Ley 16.744, impetrado por la recurrente, no puede desconocérsele en cuanto se consideraba a éste como un trabajador no dependiente, o sin subordinación, actitud de los recurridos que importa un menoscabo al derecho de propiedad de la recurrente sobre aquél y que resguarda nuestra Carta Fundamental a través de esta vía proteccional.

Por lo argumentado precedentemente, el recurso ha de prosperar en la forma que se expresará, sin que sea impedimento a ello, las alegaciones que, en un sentido distinto, hizo la recurrente.

Voto Disidente: Sostiene que debe confirmarse el fallo, teniendo, además, en consideración que el beneficio que se pretende es una expresión de las múltiples que tiene el derecho a la Seguridad Social, garantía constitucional que no está resguardada por esta vía de protección.

## **G.- Corte Suprema, 14 de noviembre de 1996**

### **Corte de Apelaciones de Santiago (12 de junio de 1996)**

#### **Prieto, con Superintendencia de Seguridad Social y Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (recurso de protección)**

Doctrina: Tratándose de la Ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo, el concepto de trabajador es más amplio que el que la legislación ordinaria contempla, por lo cual es improcedente sostener que para su aplicación se requiere una relación de subordinación o dependencia, ya que basta, como lo afirma el artículo 25 de la ley citada, que el trabajador desarrolle una actividad para una empresa, institución o servicio o persona, a cambio de una remuneración.

Obra contra Derecho la autoridad administrativa que aplica inadecuadamente los preceptos de la legislación laboral

común a una situación fáctica que tiene una normativa propia y sin considerar la especial definición de trabajador que da esta última. Desconocer la calidad de trabajador al occiso, fallecido en trabajador del trabajo, por el hecho de considerársele trabajador no dependiente o sin vínculo de subordinación, importa un menoscabo del derecho de propiedad de la recurrente que tiene sobre el beneficio que en tal caso le otorga la Ley N° 16.744, y que la Constitución le reconoce y ampara en su artículo 19 N° 24.

La Corte

Vistos:

Se reproduce el fallo en alzada, con excepción de sus considerandos "3°.-", "4°.-" y "5°.-", que se eliminan;

Y teniendo en su lugar y, además, presente:

Primero: Que, el mérito de los antecedentes acompañados a este recurso y lo expresado por los recurridos permiten sentar los siguientes hechos:

- a) Que don Jorge falleció el 9 de marzo de 1994 en circunstancias que se desempeñaba como ingeniero civil de las obras que se efectuaban en la ruta 5 Norte, a la altura del kilómetro 1724, I Región, en virtud de un contrato celebrado con la empresa constructora Calicanto S.A. el 1° de junio de 1993;
- b) Que se cotizó para los efectos de la Ley N° 16.744 en la Mutual de Seguridad Cámara Chilena de la Construcción, respecto de quienes trabajaban para la empresa cotizante Constructora Acme S.A.;
- c) Que la petición formulada por doña Raquel para que se le otorgaran los beneficios que señala el mencionado cuerpo legal, a las viudas de trabajadores que fallecen a consecuencia de un accidente del trabajo, fue desestimada;

Segundo: Que el razonamiento básico para rechazar la solicitud recién indicada fue que el trabajo que desarrollaba el Sr. Bustos para la Constructora Acme S.A. no era bajo

dependencia o subordinación desde que era socio mayoritario de la compañía y sustentados estos argumentos en los preceptos contenidos en los artículos 3 y 7 del Código del Trabajo;

Tercero: Que, si bien la normativa laboral define el concepto de trabajador como "toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo", el artículo 25 de la Ley N° 16.744 que contiene el beneficio negado a la recurrente en su título V "Prestaciones", Párrafo 1° "Definiciones", expresa que para los efectos de esta ley se entenderá por trabajador a toda persona, empleado u obrero, que trabaja para alguna empresa, institución, servicio o persona;

Cuarto: Que el examen hermenéutico de las disposiciones que se han transcrito, que es inherente a la función jurisdiccional, aún en sede proteccional - permite concluir que la definición de trabajador que da la Ley N° 16.744 es más amplia que la ordinaria laboral, de lo cual fluye que el Sr. Bustos era trabajador para la Constructora Acme S.A., en cuanto desarrollaba una actividad conforme a su profesión y a cambio de una remuneración, resultando inocuo, para los efectos de esa ley, si era bajo subordinación o dependencia;

Quinto: Que los entes recurridos al aplicar inadecuadamente los preceptos de la legislación laboral común a una situación fáctica que, como queda dicho, tiene su propia normativa, y sin considerar la especial definición de trabajador que da el artículo 25 de la Ley N° 16.744, han obrado contra derecho;

Sexto: Que, de lo ponderado cabe concluir que el beneficio contemplado en el artículo 43 de la Ley N° 16.744, impetrado por la viuda del Sr. Bustos, no puede desconocérsele en cuanto se consideraba a éste como un trabajador no dependiente, o sin subordinación, actitud de los recurridos que importa un menoscabo al derecho de propiedad de la recurrente sobre aquél y que resguarda

nuestra Carta Fundamental a través de esta vía proteccional;

Séptimo: Que, por lo argumentado precedentemente, el recurso ha de prosperar en la forma que se expresará, sin que sea impedimento a ello, las alegaciones que, en un sentido distinto, hizo la recurrente. Y lo prevenido, además, en el artículo 19 N° 24 y artículo 20 de la Constitución Política de la República, se declara que se revoca la sentencia apelada de doce de junio pasado, escrita a fojas 107; y, en su lugar, se decide que se acoge el recurso de protección de lo principal de fojas 18 deducido por don B. Prieto por doña Raquel en contra de la Superintendencia de Seguridad Social y de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, debiendo dictarse por los recurridos las resoluciones que correspondan tendientes a conceder el beneficio contemplado en el artículo 43 de la Ley N° 16.744, en las condiciones que esta normativa establece y conforme a lo razonado en el motivo sexto de este fallo. Acordada con el voto en contra del Ministro Sr. Faúndez quien fue de parecer de confirmar el fallo, teniendo, además, en consideración que el beneficio que se pretende es una expresión, de las múltiples que tiene el derecho a la Seguridad Social, garantía constitucional que no está resguardada por esta vía de protección.

La sentencia ordenada reproducir es del tenor siguiente:

La

Corte

Vistos:

Se presenta don B. Prieto, abogado, en representación de doña Raquel Prieto Wormald, domiciliado para estos efectos en Agustinas 1022, oficina 626 de Santiago, e interpone recurso de protección en favor de su representada y en contra de la Superintendencia de Seguridad Social y de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción porque, expresa, en forma ilegal y arbitraria

han privado a la señora Prieto de los beneficios que otorga la Ley N° 16.744 a las viudas de los trabajadores que fallecen a consecuencia de un accidente del trabajo. Manifiesta, en síntesis, que el cónyuge de doña Raquel Prieto Wormald, don Mario Bustos Radich, ingeniero de profesión y ex empleado de la Empresa Constructora Calicanto S.A., falleció en un accidente automovilístico ocurrido el 9 de marzo de 1994 en circunstancias que desarrollaba su trabajo de inspección y dirección de las obras camineras que su empleadora realizaba en la Primera Región. Agrega que, por haber sido su marido empleado dependiente de la empresa, afiliado a la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción y con sus cotizaciones mensuales al día, después del fatal accidente, ella, su viuda, requirió de aquella mutualidad el reconocimiento y pago de los derechos a obtener una asignación que por el hecho de la muerte se reconoce a la viuda o a quien pagó los gastos funerarios del causante y el derecho a pensión de supervivencia, que se establecen en los artículos 3° del D.F.L. 90, de 1979, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y 43 de la Ley N° 16.744, respectivamente, lo que le fue rechazado por Resolución N° AJ/02/41 que declaró que en la especie no se trató de un accidente del trabajo por cuanto el afiliado era socio mayoritario de la Sociedad Constructora Calicanto S.A., su empleadora, por lo que no podía ser trabajador dependiente de ella. De la antes aludida Resolución reclamó ante la Superintendencia de Seguridad Social y ésta decidió su rechazo, basándose en los mismos fundamentos anteriores, esto es, en que el señor Bustos no tenía la calidad de trabajador por cuenta ajena al momento de sufrir el trabajador posición ésta que a su vez ya había adoptado la Dirección del Trabajo. Tales decisiones de los recurridos, a juicio del peticionario, son arbitrarias e ilegales y atentan en contra del derecho de propiedad de su representada, garantizado por el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República, y es por ello que recurre de protección ante esta Corte para que se dejen sin efecto las aludidas resoluciones y se reconozca a ésta el derecho que por ley le corresponde.

A fojas 74 rola el informe de don Luis Orlandini Moreno, Superintendente de Seguridad Social, quien solicita, en primer lugar, que se declare la improcedencia del recurso porque los derechos invocados corresponden a aquéllos referidos a la seguridad social, contemplados en el artículo 19 N° 18 de la Carta Fundamental, los que, de acuerdo con el artículo 20, no son susceptibles de ser protegidos por la vía del presente recurso; y, sobre el fondo, pide su rechazo en razón de que, como ya lo decidió en la oportunidad en que no dio lugar al reclamo de la recurrente, el señor Bustos Radich no era trabajador dependiente de la empresa respectiva al momento de ocurrir el accidente. Don Jaime Cerda Troncoso, en representación de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, informa a fojas 95 pidiendo, primeramente, que se declare la extemporaneidad del recurso y, en relación al fondo, su rechazo por no estar tales derechos entre las garantías constitucionales protegidas a través de este recurso y porque, además, su resolución no fue ilegal ni arbitraria, desde que el señor Bustos no pertenecía a alguno de los grupos de trabajador independientes incorporados al seguro social ni tenía tampoco la calidad de trabajador dependiente.

Se trajeron los autos en relación.

Considerando:

1º. Que, como se dijo en la parte expositiva de esta sentencia, por la presente vía se pide declarar que las resoluciones dictadas por la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción y por la Superintendencia de Seguridad Social, en su respectiva oportunidad, son ilegales y arbitrarias y vulneran el derecho de propiedad de la recurrente, en cuanto ambas, por razones semejantes, rechazan las correspondientes peticiones de que se reconozca a la peticionaria los beneficios de supervivencia que la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, concede a los sucesores de los trabajadores que fallecen como consecuencia de un accidente laboral. En efecto, la nombrada Mutual de Seguridad, por Resolución N°

AJ/02/41 de 11 de julio de 1994, rechazó la petición de la cónyuge sobreviviente de don Mario Bustos Radich - ingeniero civil fallecido en un accidente automovilístico mientras realizaba los trabajos de inspección y dirección de las obras camineras que su empleadora, la Empresa Constructora S.A., tenía en la I Región del país- resolviendo que no procedía el pago de los beneficios reclamados porque, en la especie, no se trataba de un accidente del trabajo, desde que el fallecido Sr. Bustos no tenía la calidad de trabajador dependiente de la antes nombrada empresa constructora por ser él socio mayoritario de ésta, al poseer como dueño el 50% de las acciones, motivos por los que no genera los beneficios por supervivencia de la Ley N° 16.744.

Reclamada dicha resolución ante la Superintendencia de Seguridad Social ésta, ratificando el mismo criterio anterior y tras haber requerido informe a la Dirección del Trabajo sobre el punto, rechazó el referido reclamo y es, precisamente, en contra de ambas decisiones que se recurre de protección para obtener que éstas se dejen sin efecto y se declare, en cambio, que debe darse lugar a los beneficios por supervivencia que la ley sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales concede a sus afiliados;

2º. Que la solicitante de autos estima que los actos de los entes recurridos, consistentes, como se dijo, en las respectivas resoluciones denegatorias, además de tener el carácter de arbitrarios e ilegales, atentan en contra de su derecho de propiedad garantizado por el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República, puesto que por ellos se le habría privado de los derechos que legítimamente le correspondían en su carácter de viuda de quien era efectivamente empleado de la Empresa Constructora S.A., bajo vínculo de subordinación y dependencia, afiliado a la mutual señalada y con sus cotizaciones al día. Estima que desconocer la existencia del vínculo laboral antes señalado representa una decisión unilateral para la que los recurridos no están facultados, pues en la especie se ha procedido a declarar nulo o dejar sin efecto un contrato válidamente celebrado entre las

partes, lo que, por cierto, permitió arribar a conclusiones equívocas que le afectan directamente.

#### **H.- Rol 413-2007**

#### **Responsabilidad del empleador por accidente laboral no es objetiva**

#### **Corte Suprema Cuarta Sala (Especial)**

**30 de Octubre de 2007**

En primer lugar, corresponde consignar que la responsabilidad de que se trata (del empleador por accidentes laborales), no es objetiva, como lo supone el demandante, ya que debe acreditarse el incumplimiento, el resultado dañoso y la relación de causalidad entre uno y otro. En el caso, correspondía al empleador probar que adoptó las medidas de seguridad pertinentes, es decir, que dio cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 184 del Código del Trabajo, para los efectos de eximirse de la responsabilidad que le incumbe en la protección eficaz de la vida y salud de sus trabajadores, pero, además, resultaba necesario probar la relación de causalidad entre el pretendido incumplimiento y el resultado dañoso, lo cual no fue así acreditado, motivo este último que condujo al rechazo de la demanda en la parte que pretendía indemnización por el daño moral sufrido por la dependiente a consecuencia de un supuesto accidente de trabajo -con caracteres de enfermedad profesional-, decisión que ha de considerarse acertada, desde que, como se anotó, no basta con el simple resultado dañoso para hacer responsable al empleador, sino que se requiere también de la concurrencia de los restantes requisitos ya señalados y, al no presentarse, no se dan los presupuestos necesarios para los efectos de acoger la demanda intentada

#### **I.- Rol 4978-2007**

#### **Acción para exigir indemnización por accidente del trabajo prescribe en cinco años**

#### **Corte Suprema Cuarta Sala (Especial)**

**03 de Octubre de 2007**

Este Tribunal ha señalado reiteradamente que ante el incumplimiento por parte del empleador de una de las obligaciones de la esencia de un contrato laboral, el legislador ha previsto el subsiguiente resarcimiento para él 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, la que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 79 de la misma ley, prescribe en el término de cinco años contados desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. Conforme a lo señalado se establece que los sentenciadores no han incurrido en error de derecho, al resolver como lo han hecho en el sentido de aplicar a la materia las disposiciones de la Ley 16.744

#### **J.- Rol 2975-2006**

**Deber de seguridad. Accidente no es imputable a empleador si trabajador contraviene reglamento de higiene y seguridad**

**Corte Suprema Tercera Sala (Constitucional)  
28 de Agosto de 2007**

A juicio de esta Corte, tal deber de vigilancia y cuidado, consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo, ha sido llevado al extremo, si se tiene en cuenta, que a los trabajadores les estaba expresamente prohibido subirse a este tipo de máquinas motorizadas que realizaban maniobras o trabajos dentro del establecimiento, lo que constaba en el Reglamento de Higiene y Seguridad, que fue recibido por la víctima. Conforme a los hechos establecidos, se ha aplicado incorrectamente el artículo 184 del Código del Trabajo, por cuanto las medidas que este precepto requiere del empleador para proteger la vida y la salud de los trabajadores, aparecen adoptadas por el demandado, no pudiendo exigirse medidas que contemplan e impidan conductas que van contra la normal ocurrencia de los sucesos, como lo constituye en autos el transportarse en una pisadera de un tractor; por lo que se yerra al fundamentar la indemnización concedida en este juicio en la infracción a esta normativa, por cuanto -como se ha dejado asentado- el demandado cumplió con ella, y los

acontecimientos ocurridos, sólo son imputables a quien, contraviniendo órdenes expresas, incurre en un comportamiento que además es contrario a lo normal.

**K.- Rol 53-2005**

**Ocurrido el siniestro corresponde al empleador probar que adoptó medidas de seguridad**

**Corte Suprema Cuarta Sala (Especial)**

**14 de Diciembre de 2006**

En materia de accidentes del trabajo, la responsabilidad del empleador, contemplada en los artículos 184 del Código del Trabajo y 69 de la Ley N° 16.744, surge con motivo del contrato de trabajo, esto es, tiene carácter contractual, circunstancia que lo obliga a disponer en favor del trabajador todas las medidas de seguridad y a proporcionarle todos los elementos necesarios para prevenir cualquier tipo de accidentes mientras ejecuta sus labores. De esta manera cabe concluir que ocurrido el siniestro, corresponde al empleador probar que adoptó todas aquellas medidas y que proporcionó todos los elementos o implementos requeridos para evitar hechos como el ocurrido, otorgando la máxima seguridad posible en la faena, a su dependiente. La sentencia que se impugna, al determinar que la responsabilidad del empleador se hace efectiva sólo conforme al artículo 69 de la Ley N° 16.744 -sin hacer alusión al artículo 184 del Código del Trabajo- y que en autos no se probó que en su actuar concurriera culpa ni dolo, omitió las consideraciones de hecho y de derecho, relativas a precisar que el empleador dio cumplimiento a la obligación.

**L.- Rol 5381-2004**

**Empleador cumple deber de protección de trabajadores al adoptar todas las medidas de seguridad pertinentes**

**Corte Suprema Cuarta Sala (Especial)**

**28 de Junio de 2006**

El recurrente pretende que el deber previsto en el artículo 184 del Código del Trabajo, debe entenderse cumplido sólo

si el trabajador no sufre ningún accidente durante el desarrollo de sus funciones, pues esa norma exige que las medidas a tomar por el empleador protejan eficazmente al trabajador. Al respecto es dable señalar que el deber de protección de la vida y salud de los trabajadores ha de entenderse en el marco de la labor para la cual fue contratado el trabajador o dentro de los cometidos que se le hayan encargado por el empleador y por lo mismo sólo puede entenderse transgredida siempre y cuando el patrono infrinja la obligación de adoptar todas las medidas de seguridad. Se trata de una responsabilidad legal, por lo tanto, bastará, en general, al empleador con acreditar que hizo efectivas esas medidas para eximirse de la responsabilidad que el legislador le atribuye en este sentido. Si bien es cierto que 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, no lo es menos que ni aún considerando que el deudor responde hasta de la culpa levísima, puede imputársele responsabilidad por un resultado dañoso, cuyo hecho causante escapa absolutamente a la esfera del deber de seguridad

#### **LL.- Rol 2031-2007**

**Procedencia de indemnización por accidente del trabajo requiere acreditar incumplimiento de obligación de empleador que lo causó**

**Corte Suprema Cuarta Sala (Especial)**

**06 de Diciembre de 2007**

Si bien es cierto la acción de indemnización de perjuicios por accidente laboral es de naturaleza contractual y, que conforme al artículo 184 del Código del Trabajo corresponde al empleador acreditar que adoptó todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, precisamente, para que pueda acreditarlas es necesario expresar cuales, a su juicio, fueron incumplidas entre las que causaron el accidente, especificaciones que no es posible constatar que se hayan

efectuado, de la lectura del texto de la demanda. Tales condiciones resultaban necesarias sobre todo si se considera que se estableció como hecho de la causa que el demandado entregó al actor diversos implementos de seguridad, lo que constituye un hecho inamovible de la causa, que no puede modificarse por esta Corte, pues aún cuando se han denunciado la infracción a las leyes reguladoras de la prueba, tampoco es posible establecer que tal infracción no se ha producido, pues no se vislumbra que en el establecimiento de los presupuestos fácticos de la causa se hayan vulnerado las reglas de la lógica o de la experiencia.

#### **M.- Rol 373-2007**

#### **Deber de seguridad del empleador. Carácter de irrenunciable. Su incumplimiento se presume Corte de Apelaciones de Concepción 05 de Noviembre de 2007**

Esta sentencia trata dos temas: 1) Obligación de seguridad del empleador forma parte del contrato con carácter de irrenunciable 2) Trabajador sólo debe acreditar existencia de obligación de seguridad para presumir su incumplimiento

Y TENIENDO EN SU LUGAR, Y ADEMÁS, PRESENTE:

1. Que el artículo 184 del Código del Trabajo dispone que el empleador estará obligado a 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.

La disposición citada introduce como obligación esencial del contrato de trabajo, en lo que atañe a las cargas del empleador, la obligación de seguridad del trabajador, que se resume en que éste debe adoptar las medidas necesarias tendientes a evitar que en el lugar de trabajo, o

con ocasión de él, se produzca un accidente que afecte la vida, la integridad física o psíquica, o la salud del trabajador.

Las medidas de seguridad necesarias son aquellas que permiten a un individuo común actuar conforme a pautas lógicas previamente diseñadas, para el caso que deba en un lapso de tiempo escaso adoptar actitudes para evitar o mitigar un accidente.

2. Que las normas de seguridad del trabajador forman parte del contrato de trabajo y son irrenunciables por ser necesarias para impedir que se dañe la vida o salud de los trabajadores.

Es obligación del empleador dar seguridad a sus trabajadores, cumpliendo así con su deber general de protección.

El incumplimiento del empleador se presentará cuando ocurra un accidente del trabajo, ya sea porque éste no había adoptado las medidas necesarias de seguridad o porque las adoptadas no eran eficaces, surgiendo el deber de reparación como consecuencia de la obligación que él asume al celebrar el contrato de trabajo.

Así, formando la obligación de seguridad parte integrante del contrato de trabajo, que es de cargo del empleador, su infracción determina, consecuentemente, la responsabilidad contractual de éste.

3. Que armonizando el artículo 184 del Código del Trabajo y 1547 del Código Civil, cabe concluir que en la responsabilidad contractual el incumplimiento de las obligaciones se presume, de manera que al que reclama dicha responsabilidad sólo le incumbe probar la existencia de la obligación, pero no debe acreditar que el incumplimiento de ésta sea culpable.

En cambio, el empleador que pretende liberarse de responsabilidad deberá probar haber dispuesto las medidas

de seguridad adecuadas para, de este modo, entender cumplido el deber de diligencia exigido por la ley.

La prueba de la diligencia excusa del deber de reparar.

La prueba de la diligencia debida o cuidado incumbe al que ha debido emplearla, esto es, como se dijo, al empleador.

El empleador debe desvirtuar la presunción de culpa y la prueba que se produzca debe provocar la convicción en el tribunal de que se empleó la debida diligencia.

#### **N.- Rol 123-2007**

**Deber de seguridad del empleador. La sola ocurrencia de accidente demuestra ineficacia de medidas adoptadas**

**Corte de Apelaciones de San Miguel**

**16 de Agosto de 2007**

Resulta indubitado que el actor sufrió un accidente mientras prestaba servicios para el demandado. Ni tampoco puede discutirse la responsabilidad que le cabe a la empresa en la ocurrencia del siniestro. Porque el llamado deber de seguridad del empleador, establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, lo obliga a actuar con la debida diligencia para evitar el daño, diligencia que se identifica, como se ha declarado, con el sumo cuidado, al grado de culpa levísima. De otra parte, y así se ha declarado también con anterioridad, la exigencia legal respecto de las medidas de seguridad es que ellas deben ser eficaces, por lo que la sola ocurrencia del accidente es demostrativa de la insuficiencia de las medidas adoptadas. Esto es, de su ineficacia

#### **Ñ.- Rol 179-2007**

**Medidas de seguridad. Obligación de empleador es extrema ya que cualquier omisión importa su desobediencia**

**Corte de Apelaciones de Valparaíso**

**17 de Agosto de 2007**

Se impone la reflexión de que es irrefutable que la obligación de diligencia y cuidado que la ley hace recaer sobre el empleador subsidiario en el rubro de accidentes laborales, es de una gran entidad, ya que no sólo es de su cargo adoptar todas las medidas ineludibles para proteger la vida y salud de los trabajadores, si no que debe hacerlo eficazmente, siendo la prueba de su cargo y en la especie ésta no se ha rendido en un grado que posibilite descartar su responsabilidad. En efecto, hay que insistir que cuando se trata de cumplir con una obligación tan perentoria como extrema, cualquier omisión importa desobedecer el deber que incumbe al empleador. A la luz de la naturaleza de esta exigencia el requisito de capacitar al dependiente para desarrollar una faena protegida no sólo abarca la preparación de manuales e impartir charlas sobre la peligrosidad de las labores, sino que también es compulsivo un eficiente control en el sitio de las actividades y que tales medidas sean adecuadas, cualidad que se desvanece si acontece una catástrofe

**N.- Rol 2561-2006**

**Empleador debe adoptar plan de revisión de dependencias donde los trabajadores manipulan sustancias peligrosas**

**Corte de Apelaciones de Santiago**

**13 de Marzo de 2007**

Correspondió al empleador adoptar un plan de revisión periódica de aquellas dependencias en donde se mantienen o manipulan sustancias peligrosas, sin esperar reclamos, atendido que la norma del artículo 184 del Código del Trabajo apunta a la "prevención" de los riesgos, mientras que la simple idea de "reparación" conlleva reconocer el inconveniente, así como la falta de cautela en que se incurrió, en contraste con la magnitud de los riesgos. Por lo tanto, se estima que la responsabilidad por dicha omisión sólo empece a la demandada, atendido que la dolencia que

afectó a la docente fue resultado de la acumulación de los residuos procedentes de las distintas sustancias químicas con que trabajó durante años, interacción que resultó potenciada con la carencia de una adecuada ventilación ambiental, entre otras medidas de seguridad, según concluyó el Juez de primera instancia, omisiones cuyas silenciosas consecuencias y secuelas no pudieron ser -oportunamente- advertidas por la demandante, circunstancia que no libera de culpa principal al empleador

### **Ñ.- Rol 161-2002**

**Compatibilidad de la acción indemnizatoria por accidente del trabajo con las prestaciones que emanan de la Ley 16.744. Regulación del daño moral. Prescripción.**

**Corte de Apelaciones de Concepción  
28 de Agosto de 2002**

El artículo 69 de la ley 16.744, sobre accidentes personales y enfermedades profesionales, consagra la plena compatibilidad entre las prestaciones que ella establece y las indemnizaciones que puedan reclamarse del empleador culpable del accidente de trabajo, por lo que si se ha pagado una indemnización en virtud de una póliza de seguro en relación a un accidente del trabajo ocurrido, es perfectamente posible demandar al empleador. El artículo 79 de la ley 16.744, sobre accidentes personales y enfermedades profesionales señala que las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades prescribirán en el término de cinco años contados desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad, debiendo entenderse la expresión prestaciones en el sentido de beneficios, retribuciones o indemnizaciones, alterando la norma general del artículo 480 del Código del Trabajo en materia de prescripciones. Con ocasión de lesiones sufridas en un accidente de trabajo, la regulación del daño moral debe ser prudente y adecuada, para lo cual es útil tener en consideración, la naturaleza de la lesión experimentada, el

tratamiento oportuno y eficaz cubierto por el seguro contratado por el empleador, la circunstancia de seguir trabajando para el mismo empleador, la edad de la víctima y la entidad y duración de los padecimientos físicos y psíquicos que ha sufrido el ofendido

**O.- Rol 4978-2007**

**Acción para exigir indemnización por accidente del trabajo prescribe en cinco años**

**Corte Suprema Cuarta Sala (Especial)**

**03 de Octubre de 2007**

Este Tribunal ha señalado reiteradamente que ante el incumplimiento por parte del empleador de una de las obligaciones de la esencia de un contrato laboral, el legislador ha previsto el subsiguiente resarcimiento para él 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, la que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 79 de la misma ley, prescribe en el término de cinco años contados desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. Conforme a lo señalado se establece que los sentenciadores no han incurrido en error de derecho, al resolver como lo han hecho en el sentido de aplicar a la materia las disposiciones de la Ley 16.744

Santiago, tres de octubre de dos mil siete.

Vistos y teniendo presente:

Primero: Que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 782 del Código de Procedimiento Civil, se ha ordenado dar cuenta del recurso de casación en el fondo deducido por la demandada a fojas 320.

Segundo: Que la recurrente denuncia la vulneración de los artículos 69 de la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo

y Enfermedades Profesionales, 420 letra f) y 480 del Código del Trabajo y 2515 del Código Civil.

Sostiene, en síntesis, que los sentenciadores han incurrido en error de derecho al aplicar al caso de autos, los plazos de prescripción del derecho común.

Señala que de acuerdo con lo dispuesto por la letra f) del artículo 420 del Código Laboral, la norma del artículo 69 de la Ley 16.744 no es aplicable en la especie, ni tampoco las prescripciones de derecho común, por cuanto la acción que se ha ejercido corresponde a una indemnización por responsabilidad contractual, debiendo haber recurrido los sentenciadores a la disposición del artículo 480 del Código Laboral, conforme a la cual el plazo de prescripción los derechos regidos por dicho código prescriben en el plazo de dos años, el que se encuentra cumplido, en el presente caso.

Tercero: Que la acción intentada se ha fundado en el artículo 184 del Código del Trabajo, el que establece el deber general de protección de la vida y la salud de los trabajadores y 69 de la Ley 16.744.

En la sentencia impugnada los jueces del fondo consideran que las materias relativas a accidentes del trabajo, se rigen por la Ley 16.744, que contempla una regla especial en su artículo 69, no resultando aplicable en la especie, la norma del artículo 480 del Código del Trabajo, disposición que se refiere a derechos que tienen su fuente única y exclusivamente en el contrato de trabajo.

Respecto de la prescripción alegada, sostienen que esta se rige por las normas de derecho común, es decir, cinco años contados desde que la obligación se hizo exigible, término que no se habría cumplido en el caso de autos, por lo que rechazan la excepción opuesta.

Cuarto: Que este Tribunal ha señalado reiteradamente que ante el incumplimiento por parte del empleador de una de las obligaciones de la esencia de un contrato laboral, el

legislador ha previsto el subsiguiente resarcimiento para él 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, la que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 79 de la misma ley, prescribe en el término de cinco años contados desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad.

Quinto: Que, conforme a lo señalado se establece que los sentenciadores no han incurrido en error de derecho, al resolver como lo han hecho en el sentido de aplicar a la materia las disposiciones de la Ley 16.744 y si bien para efectos de la prescripción que se reclama, consideran que esta institución se rige por las disposiciones del derecho común, lo cierto es que dicho error, no tiene influencia en lo dispositivo del fallo, desde que la norma aplicable al caso, esto es, la del artículo 79 de la mencionada ley sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, establece también un término de cinco años para tales efectos, plazo que en el caso de autos, no ha transcurrido.

Sexto: Que lo razonado resulta suficiente para concluir que el recurso en análisis adolece de manifiesta falta de fundamento, lo que conduce a su rechazo en esta etapa de su tramitación.

Por estas consideraciones y normas legales citadas, se rechaza el recurso de casación en el fondo deducido por la demandada a fojas 320, contra la sentencia de veinte de julio del año en curso, escrita a fojas 318 y siguiente.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 4978-2007.

Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores Marcos Libedinsky T, Orlando Álvarez H, Urbano Marín V, Patricio Valdés A y la señora Gabriela Pérez P.

Santiago, 03 de octubre de 2007.

## **JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA SUSESO.**

ORD. N° 00557 – 7/1/2005

MATERIA: ACCIDENTE DEL TRABAJO - CONCEPTO / ACCIDENTE A CAUSA DEL TRABAJO – CONCPETO / ACCIDENTE CON OCASIÓN DEL TRABAJO – CONCEPTO / ACCIDENTE DE TRAYECTO – CONCEPTO

Esta Superintendencia reitera lo señalado en otros pronunciamientos, en cuanto a que la calificación de los accidentes del trabajo, debe realizarse analizando las circunstancias y características de cada caso en particular, por lo que si bien existen conceptos generales aplicables a la mayoría de los casos, otros casos por sus características particulares o especiales pueden llevar a resolver en forma diferente. Aclarado lo anterior, se debe señalar que el inciso primero del artículo 5° de la Ley N° 16.744, dispone que "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". Los accidentes ocurridos "a causa del trabajo" tienen su origen inmediato y directo en el trabajo mismo, en términos tales que se enmarcan en las labores que desempeña el trabajador en el lugar y en las horas en que debe ejecutarlas y que, en aquellos acaecidos "con ocasión del trabajo", existe una ampliación del vínculo causal, ya que el siniestro tiene una relación indirecta o mediata con el trabajo realizado, pero en todo caso indubitable. A su vez, el inciso segundo del mismo artículo 5° dispone que son también accidentes del trabajo aquellos que ocurren en el trayecto directo, de ida o de regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.

En términos amplios, los accidentes de trayecto, pueden ser considerados como ocurridos con ocasión del trabajo, ya que el trabajador está efectuando el traslado entre su casa y el lugar de trabajo justamente para desempeñar su trabajo, sin embargo, el legislador reguló en forma separada los accidentes ocurridos en el trayecto, ya que si bien se debe proteger a los trabajadores cuando se trasladan entre su habitación y el lugar de trabajo, el empleador no tiene mayor injerencia en los hechos que ocurren durante dicho traslado.

Aclarado lo anterior, se debe señalar que el inciso segundo el artículo 5° de la Ley N° 16.744, dispone que son también

accidentes del trabajo aquellos que ocurren en el trayecto directo, de ida o de regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, sin exigir que el trayecto se realice al inicio o al término de la jornada de trabajo. Por ende, también deben entenderse como de trayecto los accidentes que ocurran a los trabajadores cuando se trasladan entre el lugar de trabajo y la habitación o viceversa, con el objeto preciso de almorzar, debiendo cumplirse en todo caso todas las otras condiciones que se exigen en este tipo de accidentes, por ejemplo, la racionalidad del mismo y el que el trayecto no sea interrumpido.

**ORD. N° 42909 – 24/8/2006**

**MATERIA: ACCIDENTE DEL TRABAJO - DIRIGENTE SINDICAL - DUCHA**

Es accidente común el siniestro sufrido por un dirigente sindical mientras realizaba un acto ordinario de la vida consistente en ducharse en la tina de baño del hotel en que se hospedó a causa de las actividades sindicales que realizaba.

Se hace presente, en relación a lo anterior, que la circunstancia que un dirigente sindical, producto de sus actividades como tal deba trasladarse a otras ciudades o países, no debe conducir, necesariamente, a calificar como laboral cualquier siniestro que en tales condiciones pueda sobrevenirle. En efecto, puede acontecer que el siniestro tenga lugar en momentos en que el afectado se encuentra realizando actos ordinarios de la vida, como levantarse de la cama, afeitarse, ducharse, etc., caso en el cual el hecho no debe calificarse como laboral, salvo que existan elementos a partir de los cuales se pueda establecer que la ocurrencia del siniestro se debió a condiciones inseguras propias del lugar en que se encontraba el trabajador.

**ORD. N° 18975 – 21/4/2006**

**MATERIA: ACCIDENTE DEL TRAYECTO – ESCALERA – DEPARTAMENTO – BIENES COMUNES – EDIFICIO**

De conformidad al inciso segundo del artículo 5° de la Ley N° 16.744, los accidentes ocurridos en el antejardín de una casa-habitación, son domésticos o comunes, dado que acaecen antes de iniciar el trayecto, en un espacio físico que forma parte integrante de la propiedad que habita el accidentado.

Por lo anterior, resulta improcedente sostener que los bienes comunes de un edificio puedan ser susceptibles de habitarse por el propietario, arrendatario o por quienes detenten el uso o goce de un piso o departamento, máxime cuando sólo es posible servirse de los bienes comunes, siempre que se los emplee según su destino ordinario y sin perjuicio del uso legítimo de los demás, propósito que no podría lograrse si fuese posible utilizarlos para fines de habitación, de suyo meramente particulares o privados y no así comunes.

Conforme a ello, en el caso del trabajador que se accidenta mientras sube por las escaleras del edificio en dirección al departamento que habita **constituye un accidente de trayecto**, puntualizándose que no es posible concluir que las escalas del edificio en que se encuentra ubicado el departamento de la víctima sean consideradas como parte de su habitación, como quiera que dichas instalaciones son bienes comunes pertenecientes a la comunidad de copropietarios.

Por lo tanto debe entenderse que la escala de acceso de un edificio forma parte del trayecto que debe realizar el trabajador para ir y regresar hacia y desde su lugar de trabajo.

Asimismo, deben considerarse también parte integrante del trayecto los pasillos y calles interiores de un condominio que posibilitan a sus habitantes transitar entre sus respectivos departamentos o casa habitación y la vía pública.

**ORD. N° 38014 - 14/6/2007**

**MATERIA: ACCIDENTE DE TRAYECTO-ENTRE LUGAR DE TRABAJO Y RECINTO DE EDUCACION SUPERIOR.**

**FUENTES : Ley 16.744; D.S. 313, 1972, M del T. y P.S.**

El accidente acontecido en el trayecto entre el lugar de trabajo y un recinto educacional donde el afectado realiza estudios que no corresponden a capacitación profesional debe ser calificado **como accidente del trabajo en el trayecto** y no ser considerados los días perdidos en la tasa de riesgo de la empleadora.

Lo anterior atendido a una interpretación armónica de las normas contenidas en la Ley N° 16.744, y el D.S. N° 313, de 1972, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre accidentes de trayecto que sufren los trabajadores entre su lugar de trabajo y su

habitación y conforme a lo establecido en el artículo 3° del citado D.S. N° 313, que incluye a los escolares en el Seguro de Accidentes de acuerdo a la Ley N° 16.744, estableciendo que se entenderá por accidente toda lesión que un estudiante sufra a causa o con ocasión de sus estudios o de la realización de su práctica profesional o educacional y que le produzca incapacidad o muerte.

La norma indicada agrega en su inciso segundo que se considerarán también como accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación o sitio de trabajo del estudiante y el establecimiento educacional respectivo y el lugar donde realice su práctica educacional o profesional como también los ocurridos en el trayecto directo entre estos últimos lugares.

A mayor precisión, este inciso segundo entrega una definición similar a la contemplada en el inciso segundo del artículo 5° de la Ley N° 16.744, al establecer la norma que son también accidentes del trabajo los ocurridos 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.

**ORD. N° 58241 – 9/11//2006**

**MATERIA: ACCIDENTE DEL TRABAJO-Negligencia del Trabajador.-**

Los actos de imprudencia temeraria o negligencia inexcusable no constituyen una excepción a la cobertura del seguro social de la Ley N° 16.744.

Los efectos de la negligencia inexcusable corresponde que sean establecidos por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa y deberá aplicarse multa aún en el caso de que el trabajador que actúa negligentemente o temerariamente sea, el mismo, la víctima del accidente.

**ACCIDENTE A CAUSA DEL TRABAJO – CONCPETO /  
ACCIDENTE CON OCASIÓN DEL TRABAJO –  
CONCEPTO / ACCIDENTE DE TRAYECTO – CONCEPTO  
FUENTES: LEY N° 16.744.**

Esta Superintendencia reitera lo señalado en otros pronunciamientos, en cuanto a que la calificación de los accidentes del trabajo, debe realizarse analizando las circunstancias y características de cada caso en particular, por lo que si bien existen conceptos generales aplicables a la mayoría de los casos, otros casos por sus características particulares o especiales pueden llevar a resolver en forma diferente. Aclarado lo anterior, se debe señalar que el inciso primero del artículo 5° de la Ley N° 16.744, dispone que "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". Los accidentes ocurridos "a causa del trabajo" tienen su origen inmediato y directo en el trabajo mismo, en términos tales que se enmarcan en las labores que desempeña el trabajador en el lugar y en las horas en que debe ejecutarlas y que, en aquellos acaecidos "con ocasión del trabajo", existe una ampliación del vínculo causal, ya que el siniestro tiene una relación indirecta o mediata con el trabajo realizado, pero en todo caso indubitable. A su vez, el inciso segundo del mismo artículo 5° dispone que son también accidentes del trabajo aquellos que ocurren en el trayecto directo, de ida o de regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.

En términos amplios, los accidentes de trayecto, pueden ser considerados como ocurridos con ocasión del trabajo, ya que el trabajador está efectuando el traslado entre su casa y el lugar de trabajo justamente para desempeñar su trabajo, sin embargo, el legislador reguló en forma separada los accidentes ocurridos en el trayecto, ya que si bien se debe proteger a los trabajadores cuando se trasladan entre su habitación y el lugar de trabajo, el empleador no tiene mayor injerencia en los hechos que ocurren durante dicho traslado.

Aclarado lo anterior, se debe señalar que el inciso segundo del artículo 5° de la Ley N° 16.744, dispone que son también accidentes del trabajo aquellos que ocurren en el trayecto directo, de ida o de regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, sin exigir que el trayecto se realice al inicio o al término de la jornada de trabajo. Por ende, también deben entenderse como de trayecto los accidentes que ocurran a los trabajadores cuando se trasladan entre el lugar de trabajo y la habitación o viceversa, con el objeto preciso de almorzar, debiendo cumplirse en todo caso todas las otras condiciones que se exigen en este tipo de

accidentes, por ejemplo, la racionalidad del mismo y el que el trayecto no sea interrumpido.

## **TRABAJOS PELIGROSOS O INSALUBRES PROTECCIÓN AL TRABAJADOR**

**Todo lo relacionado con trabajos peligrosos e insalubres tiene relación con lo dispuesto en el art. 184 del C. del Tr. Y la obligación de cuidado con que el empleador debe proteger a sus trabajadores.**

**NO SE HA DICTADO UN REGLAMENTO AÚN SOBRE ESTA MATERIA.**

**Pero ello no implica que el criterio establecido por el art. 184, la ley 16.744 arts. 67 y 68 y DS. 40; DS 594, no puedan ser aplicados.**

**El deber de seguridad se debe a la lógica y a la realidad de los trabajos. En su ayuda hay un reglamento de sustancias peligrosas y otros similares. Todo ello da una idea de cómo debe actuar el empleador.**

[

ART. 185.—El reglamento señalará las industrias o trabajos peligrosos o insalubres y fijará las normas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 184. (este no se ha dictado aún pero se aplica la regla general. ¿Cómo se debe actuar? Cuidando a los trabajadores; informándolos y aplicando las normas sobre Higiene industrial (DS 594)

## **PROTECCIÓN AL TRABAJADOR**

[

ART. 186.- Para trabajar en las industrias o faenas a que se refiere el artículo anterior, los trabajadores necesitarán un certificado médico de aptitud.

**LA CALIFICACIÓN DE TRABAJOS QUE COMPROMETEN LA SALUD O SEGURIDAD SE ENCUENTRA DADA EN RELACIÓN A LOS DS. 594, 40, LEY 16.744 Y ARTS 184 Y SIGUIENTES DEL C. DEL TR.**

ART. 187.—No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

La calificación a que se refiere el inciso precedente, será realizada por los organismos competentes de conformidad con la ley, teniendo en

vista la opinión de entidades de reconocida especialización en la materia de que se trate, sean públicas o privadas.

ADEMÁS, DE LO ANTERIOR HAY QUE CONSIDERAR LOS DIVERSOS DICTÁMENES O RESOLUCIONES DE LA D. DEL TR.; SUSESO Y SERV. DE SALUD, POR EJEMPLO:

DICTAMEN De la Dirección DEL Trabajo.—

Obesidad en caso que se señala no constituye enfermedad profesional. "El empleador no sería responsable de hábitos personales del trabajador ejercidos fuera del ámbito de la empresa, como una alimentación inadecuada que le produjera obesidad, **la que podría ser, previa calificación de organismos de salud, riesgosa para su desempeño laboral, en cuyo caso se deberían adoptar las medidas necesarias para que esto no ocurriera.** La obesidad en la situación planteada, no sería enfermedad profesional cubierta por la L. 16.744". (Nº 5415/095 de 20.12.2006)

TRABAJO A BORDO:

ART. 188.- Los trabajos de carga y descarga, reparaciones y conservación de naves y demás faenas que se practiquen en los puertos, diques, desembarcaderos, muelles y espigones de atraque, y que se consulten en los reglamentos de este título, se supervigilarán por la autoridad marítima.

EXCAVACIONES PROFUNDAS O TRABAJOS SUBTERRÁNEOS:

ART. 189.—Los trabajos subterráneos que se efectúen en terrenos compuestos de capas filtrantes, húmedas, disgregantes y generalmente inconsistentes; en túneles, esclusas y cámaras subterráneas, y la aplicación de explosivos en estas faenas y en la explotación de las minas, canteras y salitreras, se regirán por las disposiciones del reglamento correspondiente. El D. S. 72/85, Minería (D. O. 27.01.86) aprobó el Reglamento de Seguridad Minera  
RESOLUCIÓN Servicio DE Salud.

ART. 190.- Modificado. L. 20.308/2008, Art. 1º. Los Servicios de Salud fijarán en cada caso las reformas o medidas mínimas de higiene y seguridad que los trabajos y la salud de los trabajadores aconsejen. Para este efecto podrán disponer que funcionarios competentes visiten los establecimientos y faenas respectivos en las horas y oportunidades que estimen conveniente, y fijarán el plazo dentro del cual deben efectuarse esas reformas o medidas.

Incorporado. L. 20.308/2008, Art. 1º.

Dicha visita podrá motivarse, también, en una denuncia realizada por cualquier persona que informe de la existencia de un hecho o circunstancia que ponga en grave riesgo la salud de los trabajadores.

DICTAMEN D. DEL T.—

Facultad de suspensión inmediata de labores o clausura de los inspectores. **“Los inspectores del trabajo pueden ordenar la suspensión inmediata de las faenas, en caso que constaten que los trabajadores están expuestos a sufrir un peligro inmediato en su vida o salud, sin perjuicio de la aplicación de multa por infracción al artículo 171 del Código del Trabajo, y de la eventual clausura en caso de reincidencia.”** (N° 4336/262 de 25.08.93)

MEDIDAS DE HIGIENE MEDIDAS DE SEGURIDAD: FACULTADES DE LA D. DEL TR. PARA DETERMINAR CUALÑES SON FAENAS O TRABAJOS PELIGROSOS PREVIA OBSERVACIÓN EN TERRENO.

[

ART. 191.- Modificado. L. 19.481/96, Art. 1°. Las disposiciones de los tres artículos anteriores se entenderán sin perjuicio de las facultades de fiscalización que en la materia corresponden a la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo respecto a las materias que trata este título, podrá controlar el cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo.

Cada vez que uno de los servicios facultados para fiscalizar la aplicación de normas de higiene y seguridad, se constituya en visita inspectiva en un centro, obra o puesto de trabajo, los demás servicios deberán abstenerse de intervenir respecto de las materias que están siendo fiscalizadas, en tanto no se haya dado total término al respectivo procedimiento.

Con todo, en caso que el inspector del trabajo aplique multas por infracciones a dichas normas y el afectado, sin perjuicio de su facultad de recurrir al tribunal competente, presente un reclamo fundado en razones de orden técnico ante el director del trabajo, éste deberá solicitar un informe a la autoridad especializada en la materia y resolverá en lo técnico en conformidad a dicho informe.

ACCIÓN POPULAR PARA DENUNCIA DE INFRACCIONES PROTECCIÓN AL TRABAJADOR LO QUE SIGNIFICA QUE CUALQUIER PESONA PUEDE DENUNCIAR HECHOS QUE SIGNIFIQUEN PELIGRO O RIESGO PARA LOS TRABAJADORES O POBLACIÓN.

[

ART. 192.- Se concede acción popular para denunciar las infracciones a este título y estarán especialmente obligados a efectuar las denuncias, además de los inspectores del trabajo, el personal de Carabineros de Chile, los conductores de medios de transporte terrestre, los capitanes de naves mercantes chilenas o extranjeras, los funcionarios de aduana y los encargados de las labores de carga y descarga en los puertos.

#### LEY DE LA SILLA.- OBLIGACIÓN DE MANTENER ASIENTOS

[

ART. 193.- En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.

La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

La forma y condiciones en que se ejercerá este derecho deberán constar en el reglamento interno.

Cada infracción a las disposiciones del presente artículo será penada con multa de una a dos unidades tributarias mensuales.

Será aplicable en este caso lo dispuesto en el artículo 40.

D. DEL T.- Ley de sillas. Procedencia. "Cabe agregar, que la doctrina reiterada de este servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. 3673/122, de 05.09.2003, precisa que la obligación en análisis del empleador es exigible solo respecto de establecimientos comerciales e industriales, y en la medida que las funciones lo permitan, pero no así en otros lugares de trabajo, como sucedería en el presente caso, sin perjuicio de lo que las partes pudieren convenir. Con todo, lo expuesto, en orden a que el legislador no ha incluido labores que se cumplen en la vía pública para efectos de lo dispuesto en el artículo 193 citado, no podría llevar a entender, en ningún evento, que los trabajadores que cumplen tales labores no tendrían derecho a descanso durante el trabajo en condiciones mínimas de comodidad, empleando asientos u otros medios adecuados, materia que podrá ser convenida con los empleadores, o regulada en los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad, de ser el caso." (Nº 2555/040 de 01.06.2006)

#### **TODO SE OBSERVA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA OBLIGACIÓN DE CUIDADO DE LOS TRABAJADORES .- RADIACIÓN ULTRAVIOLETA.**

La verdad es que mientras se encuentre vigente el art. 184 del Código del Trabajo, el deber de cuidado que el empleador tiene con sus trabajadores, obliga a mantener esta única conducta.

ART. 19.- Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos **184 del C. del T. y 67 de la Ley N° 16.744**, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°s. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente. 2. La L. 18.883 de 29.12.89 contiene el estatuto administrativo de los funcionarios municipales.

### **EN RELACIÓN AL REGLAMENTO INTERNO.-**

El empleador debe en el contrato o en el reglamento interno contemplar a lo menos las medidas de protección que señala este dictamen. Dice la Dirección del Trabajo: "Al efecto, esta dirección estima que se evitaría la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley N° 20.096 en comento, respecto de trabajadores que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre si todo empleador contempla en el contrato de trabajo o en el reglamento de higiene y seguridad que deba elaborar, a lo menos las siguientes recomendaciones, consideraciones y medidas de protección de los trabajadores que laboran bajo tales condiciones:

- 1) La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 15:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
  - 2) Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se debe considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
  - 3) Aplicación de cremas con filtro solar de factor 15 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada.
  - 4) Uso de anteojos con filtro ultravioleta.
  - 5) Elección adecuada por el trabajador de la ropa de vestir para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de contextura de algodón y de colores claros, y
  - 6) Uso de sombrero o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara".
- (N° 0879/018 de 07.03.2007)

### **ACERCA DE LA RESPONSABILIDAD PENAL EN LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO.**

## 1.- Aspectos generales.

El concepto de accidente se encuentra muy bien expresado en el art. 5 de la Ley 16.744.

Señala dicha disposición que debe entenderse por accidente del trabajo toda lesión que sufra un trabajador a causa o con ocasión de sus funciones laborales, y que le causen incapacidad o muerte. Se desprende que el accidente produce un daño serio en la persona del trabajador, daño que puede ser físico o psíquico, pues, la normativa constitucional entiende al hombre en su dualidad material y espiritual.

Así lo reconoce el art. 19 N° 1, de la Carta Fundamental Chilena.

Frente a este hecho debemos considerar que si no ocurre por **fuerza mayor extraña al trabajo o por la propia intención** autodestructiva o de mala fe del trabajador, la lesión debe ser atribuida a un tercero. El tercero, autor de la lesión, puede haber actuado de dos modos diferentes en el accidente: **Dolosa o culposamente.**

El actuar doloso, por regla general, no es causa de las lesiones en los accidentes ocurridos en las faenas.

Para que ello ocurra el autor, debió haber agredido al trabajador lesionado. Lo que constituye un delito. Actuar con la intención de lesionar. **También en el caso del dolo eventual. El empleador no deseaba la incapacidad o muerte de su trabajador, pero, sabía y se represento la precaria seguridad en las faenas y estimaba previsible el siniestro. Se exige para afirmar la existencia de dolo eventual, junto a la previsión del resultado, que el sujeto lo haya aprobado interiormente, es decir, que haya estado de acuerdo con él, con ese resultado.** Al disponer que los trabajadores laboraran en esas condiciones, acepto el resultado dañoso.

Distinto es que las lesiones sufridas por el trabajador ocurran por negligencia, descuido o imprudencia de quien lo dirige. En este caso, la acción ilícita se encuentra en el ámbito de los cuasidelitos. El autor actúa u omite su actuación debiendo realizarla, por pura negligencia o descuido siendo previsible el daño, pero no deseándolo.

Hay delitos culposos o cuasidelitos cuando se comete un daño actuando en contra la normativa reglamentaria o no respetando los reglamentos o disposiciones legales.

## 2.- Deber de cuidado del empresario.

El empresario tiene un innegable deber de cuidado. Desde el punto de vista contractual la propia Ley, art. 184 del Código del Trabajo y art. 21 del D.S. N° 40, obligan, en disposiciones de carácter público, consecencialmente irrenunciables, a que el empleador adopte las condiciones laborales con medidas preventivas, a fin de salvaguardar la salud y vida de los trabajadores. Si el accidente ocurre debido que no se han tomado dichas medidas de seguridad, ciertamente, hay un deber de cuidado incumplido de carácter contractual. Asimismo, una violación a las disposiciones de prevención vigentes.

Ello permite atribuir responsabilidad culposa a dicho empresario negligente (o por dolo eventual en su caso). La responsabilidad civil extracontractual se encuentra claramente establecida en el art. 2320 cuando expresa que toda persona no solo es responsable de sus acciones propias, sino, de la de aquellos que se encuentran bajo su cuidado, como el empleador respecto a la conducta de sus empleados.

Desde el punto de vista de la responsabilidad extracontractual, el Código Penal en su art. 490, señala que cometen cuasidelito los que actuando con culpa cometen un hecho ilícito. Dice: **DE LOS CUASIDELITOS. Art. 490.** El que por imprudencia temeraria ejecutare un hecho que, si mediara malicia, constituiría un crimen o un simple delito contra las personas, será penado: 1° Con reclusión o relegación menores en sus grados mínimos a medios, cuando el hecho importare crimen. 2° Con reclusión o relegación menores en sus grados mínimos o multa de once a veinte unidades tributarias mensuales, cuando importare simple delito.

Claramente se puede concluir que el empleador que culpablemente es autor de un hecho que cause la muerte o lesiones del trabajador incurre en cuasidelito, sea de homicidio o de lesiones.

### **3.- Jurisprudencia.**

En nuestro país se ha cumplido la ley Penal muy deficientemente en cuanto a la investigación de los cuasidelitos derivados de los accidentes laborales.

Es más bien extraño que se sancione a los culpables de los cuasidelitos. Ello fundamentalmente porque el ilícito es de carácter personal, solamente determinado el autor puede sancionársele. Los diversos Procesos penales en el antiguo sistema terminaban en su mayor parte sobreseídos principalmente por indeterminación del autor.

Hoy en el nuevo Proceso Penal existe una situación diversa desde que la investigación queda en manos de la Fiscalía Pública, sin perjuicio de la respectiva querrela. La Excema. C. S. en

fallo de 17 de Julio de 1997, en relación a la causa rol 1848 de la I.C. de Rancagua, ha expresado. Que de estos antecedentes se infiere con notoriedad que el reo se desentendió por completo de su rol de garante de la seguridad de las personas que trabajaban cumpliendo sus órdenes, exponiéndolas a gravísimo riesgo para su integridad física. La conclusión de los jueces de que incurrió en imprudencia temeraria se ajusta por lo tanto a la ley.

#### **4.- Legislación Española.**

Las terribles consecuencias de los accidentes del trabajo en España, uno de los países con más alto índice de siniestralidad en la comunidad europea a obligado al legislador a sancionar más drásticamente las omisiones preventivas. Dice el Código Penal Español: TITULO XIII.- DELITOS CONTRA EL PATRIMONIO Y CONTRA EL ORDEN SOCIOECONMICO. TÍTULO XV. DE LOS DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. Artículo 311. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses: Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro. Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaran a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

**Artículo 312.** 1. Serán castigados con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de seis a doce meses, los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra. 2. En la misma pena incurrirán quienes recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, y quienes empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

**Artículo 313.** 1. El que promoviere o favoreciere por cualquier medio la inmigración clandestina de trabajadores a España, será castigado con la pena prevista en el artículo anterior. 2. Con la misma pena será castigado el que, simulando contrato o colocación, o usando de otro engaño semejante, determinare o favoreciere la emigración de alguna persona a otro país.

**Artículo 314.** Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o

minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.

**Artículo 315.** 1. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga. 2. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaren a cabo con fuerza, violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado. 3. Las mismas penas del apartado segundo se impondrán a los que, actuando en grupo, o individualmente pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga.

**Artículo 316.** Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses. Artículo 317. Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado. Artículo 318. Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código.

## **5.- A modo de comentario final.**

El legislador español ha decidido que las infracciones a las normas de prevención de riesgo son un delito, que podríamos señalar que es de la naturaleza de los delito de peligro, como por ejemplo el delito de conducir en estado de ebriedad, en Chile. En efecto, no es necesario que el resultado dañoso se produzca. Basta con que el sujeto actúe en una forma típica omitiendo las medidas preventivas y poniendo de esa forma en peligro la vida y la salud física y psíquica del trabajador. El artículo 317 del Código Penal Español, establece como delito culposo la omisión a las medidas preventivas, cuando este delito se cometa con negligencia grave. Otro asunto interesante es la responsabilidad penal de los representantes de la empresa o persona jurídica culpable del delito aludido precedentemente, expresando que serán los administradores o encargados del servicio que hayan debido

tomar las medidas preventivas. Todo lo anterior aparece nítidamente de la más elemental escala de valores que indica que la salud e integridad física y psíquica y la vida misma, son bienes superiores a toda especulación de ganancia y utilidad inmediatista, y que dichos bienes son siempre y en todo caso superiores a los propósitos de lucro, de tal modo que entre la existencia de una actividad para los fines de enriquecimiento basada en la desgracia del trabajador y su familia, es de mayor fuerza ética estimar preferible la erradicación de esa actividad, para la salud individual y familiar del dependiente y de toda la sociedad, siempre afectada por la pérdida de recursos humanos.

## COMENTARIO DEL DECRETO N°40.

Prof. M. Muñoz

[www.lexpopuli.cl](http://www.lexpopuli.cl)

[www.prevelexchile.cl](http://www.prevelexchile.cl)

### I.- ANTECEDENTES GENERALES:

El Decreto n°40 fue promulgado el 11 de febrero de 1969, y actualizado por el Decreto n°95 del 16 de septiembre de 1995. Tiene por objeto establecer las normas que regirán la aplicación del título séptimo de la Ley 16.744, sobre Seguro Social Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El Decreto n°40, también se preocupa de reglamentar la aplicación de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo. El art. 184 del C del Tr., se conoce como "La Obligación de Cuidado del Empleador"

### ***Código del Trabajo.***

#### ***Art. 184.***

***El empleador estará obligado a 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.***

***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.***

***Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen.***

**PREGUNTAS:**

**¿Qué REGLAMENTA EL DS. N° 40?**

**¿Qué ES LA OBLIGACIÓN DE CUIDADO DEL EMPLEADOR?**

**¿Qué DEBERES DE CUIDADO EXIGE EL ART. 184?**

**II.- TITULO SÉPTIMO DE LA LEY 16.744 SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES.**

El Título séptimo de la citada ley comienza en el artículo 65 y termina en el artículo 71, incluyendo materias fundamentales como la competencia del servicio de Salud en la supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen.

Señala también la obligación de crear uno o más Comités Paritarios en empresas que trabajen más de 25 personas, y las funciones propias de dicho Comité.

La obligación de mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad y **la sanción a los trabajadores que no cumplan dichos reglamentos.**

En los artículos 68, 69 y 70, la Ley 16.744, se relaciona con la responsabilidad de los culpables en los accidentes del Trabajo, tanto en su aspecto criminal como civil y administrativo.

#### *LEY 16.744*

*Artículo 67° Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo.*

*Artículo 68° Las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlás de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.*

*El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código*

*Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente ley.*

*Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. Si no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior.*

*El Servicio Nacional de Salud queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad.*

*Artículo 69° Cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:*

*a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y*

*b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.*

*Artículo 70° Si el accidente o enfermedad ocurre debido a negligencia inexcusable de un trabajador se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 68°, aún en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente.*

*Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable.*

**¿Cómo se relaciona el DS 40 con la Ley 16.744?**

**¿Hay alguna relación entre los arts. 67 y 68 de la Ley con el art. 184 del C. del Tr.?**

**¿Qué sanciones administrativas establecen los arts. mencionados?**

**El art. 70, aplica una multa al trabajador que actúa con negligencia inexcusable, que dice al respecto el DS. 54?**

En cuanto al artículo 184 del Código del Trabajo, que se encuentra bajo el Libro II, **sobre la protección de los trabajadores, se expresan en dicha disposición las obligaciones del empleador:**

- a) tomar todas las medidas necesarias;**
- b) para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores;**
- c) mantener condiciones adecuadas de higiene y seguridad de las faenas**
- d) entregar los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales;**
- e) mantener elementos a los que el accidentado pueda acceder a una oportuna y adecuada atención médica.**

### **III.- DE LA FISCALIZACIÓN:**

1.- El Código del Trabajo en el artículo 191 entrega la fiscalización del cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles en relación al adecuado funcionamiento de instalaciones, maquinarias, equipos e instrumentos de trabajo, otorgando la facultad de aplicar multa por las infracciones que hubiere comprobado.

2.- El artículo 190, el Código del Trabajo entrega al Servicio de Salud, la reglamentación de la forma y medidas mínimas de higiene y seguridad que en los trabajos y la salud de los trabajadores aconseje, ordenando reformas a las medidas que estimen no adecuadas para la seguridad de los trabajadores.

3.- La fiscalización de las normas de higiene y seguridad y en general las de protección al trabajador **otorgan una acción popular**, esto es, para que cualquiera persona legalmente individualizada y por la vía administrativa que corresponda, pueda denunciar las infracciones de las normas sobre protección a los trabajadores, quedando obligados a efectuar las denuncias en forma especial:

- 1) los Inspectores del Trabajo,
- 2) personal de carabineros de Chile,
- 3) los Conductores de medios de Transportes Terrestres,
- 4) los Capitanes de naves Mercantes Chilenas o Extranjeras;
- 5) los Funcionarios de Aduanas y los encargados de las labores de carga y descarga de los Puertos.

¿Quiénes FISCALIZAN?

¿Qué SANCIONES PUEDEN IMPONER LOS FISCALIZADORES?

El artículo 2° del Decreto n°40, ordena al **Servicio Nacional de Salud**, fiscalizar las actividades de prevención que desarrollan los organismos administradores del seguro:

- a) las Mutualidades de Empleadores,
- b) las Empresas de Administración Delegada.

Estas entidades, deberán cumplir en forma adecuada y satisfactoria, las disposiciones sobre Organización, Calidad y Eficiencia, de las actividades de prevención. Igual obligación tienen para aplicar o imponer el cumplimiento de todas las disposiciones o reglamentaciones vigentes en materia de seguridad e higiene del trabajo.

#### IV.- ORGANISMOS ADMINISTRADORES DEL SEGURO.

El Título II del Decreto 40, en sus artículos 3 a 7, entrega normas a las que deben ceñirse estrictamente las Mutualidades de empleadores y las empresas de administración delegada.

El artículo 3°, entrega la primera obligación:

- a) **realizar actividades permanentes de prevención de riesgos** de accidente del trabajo y enfermedades profesionales.

Esta obligación debe cumplirse teniendo para estos efectos:

- a) una organización estable
- b) que permita realizar en forma permanente acciones sistematizadas de prevención en sus empresas afiliadas,

c) disponiendo de registros por actividades en que conste la magnitud y naturaleza de los riesgos, las acciones desarrolladas para su prevención y los resultados efectivos y reales obtenidos en esta función.

Los Organismos Administradores deben tener **personal especializado** en prevención.

Esta especialización será calificada previamente por el Servicio de Salud, pero en todo caso, la dirección inmediata y los cargos claves como jefatura deben ser ejercidas por expertos en prevención.

Por otra parte, el artículo 4º, agrega que las Administradoras deben disponer de **personal especializado suficiente**; a tiempo completo; para asegurar una función satisfactoria en las empresas asociadas.

Se considerará solamente cumplida esta condición o requisito, **cuando exista una proporción promedio individual, no superior a 80 empresas.** (¿Es un requisito lógico y adecuado a la buena fiscalización?)

Es necesario enfatizar que nos referimos al personal especializado, es decir, expertos en prevención que no deben ser inferior en número, en proporción, a un experto por cada 80 empresas, por cuanto dentro de este número de expertos no se puede considerar el personal técnico que las empresas asociadas dediquen a la prevención de riesgos. Al respecto el Servicio de Salud

debiera hacerse cargo de este mandato legal y rendir informes públicos sobre la materia. Ello por cuanto los accidentes no disminuyen dejando una carga pesada y dramática a la sociedad, lo que implica entre otras omisiones la adecuada fiscalización de las normas orgánicas por las que se rigen las administradoras.

Esta importante obligación de las administradoras debiera ser verificada por el Servicio Nacional de Salud, para ello las Mutuales deben entregar todos los antecedentes que disponga.

Además de las Mutuales existen en las actividades de prevención, las empresas facultadas para administrar el seguro en forma delegada,

- a) carácter que será permanente y que
- b) deberá basarse en una organización estable y a
- c) cargo de uno o más expertos en prevención.

Uno de los requisitos que señala el artículo 6, es que las acciones de la administración delegada,

- d) sean efectivas.

El incumplimiento de estos requisitos puede implicar la revocación de la delegación.

Finalmente, es una exigencia que debe cumplir la Administración Delegada, acompañar todos los antecedentes que se requieran para la aplicación de la Ley 16.744 conforme a lo dispuesto en el artículo 28 del

Reglamento, lo que constituye en la práctica una memoria explicativa sobre:

- a) actividades de prevención de riesgos proyectadas;
- b) información completa sobre organización, personal técnico y recursos, programas de trabajo y sistemas de evaluación de resultados.

#### V.- DEPARTAMENTOS DE PREVENCIÓN.

Son aquellas dependencias que tienen la responsabilidad de: **1) planificar, 2) organizar, 3) asesorar, 4) ejecutar, 5) supervisar, 6) promover acciones permanentes para evitar siniestros.**

#### **¿Cuándo se requieren Departamentos de Prevención?**

Cuando la empresa ocupe más de 100 trabajadores. El tamaño del Departamento dependerá de las características de la empresa y la naturaleza de los riesgos y deberá contar con los medios para ejecutar las siguientes acciones mínimas:

- 1) reconocimiento y evaluación de riesgos,**
- 2) control de riesgos en el ambiente y o medios de trabajo,**
- 3) realizar acciones educativas,**
- 4) realizar promoción de capacitación,**
- 5) realizar adiestramiento de los trabajadores, llevar registros de información y evaluación estadística de resultados,**

6) asesorar técnicamente a los Comités Paritarios, asesorar a los supervisores y líneas de administración técnica.

## **VI .- SOBRE EL REGLAMENTO DE EXPERTOS.**

Los expertos en prevención de riesgos, se clasificarán en (artículo 9):

- a) Profesionales en prevención de riesgos y
- b) Técnicos en prevención de riesgos

a) Los profesionales en Prevención de riesgos.

Son : 1.- los Ingenieros e Ingenieros de Ejecución, pero, que sus especialidades tengan directa aplicación en la seguridad e Higiene del Trabajo

2.- Los Constructores Civiles que posean un post título en prevención de riesgos, obtenido en un Programa de estudios de duración no inferior a mil horas pedagógicas.

3.- Los Ingenieros de Ejecución con mención en Prevención de riesgos, de Universidad o Instituto Profesional reconocido.

b) Los Técnicos en Prevención de Riesgos.

Son todos los técnicos en Prevención de riesgos titulados en una Institución de Educación Superior reconocida por el Estado.

Los Departamentos de Prevención, siempre deberán estar a cargo de un experto, de una de las dos categorías.

Las características de la empresa, en cuanto los riesgos, número de trabajadores, actividades que realice en su función productiva, determinará la calidad del experto y la prestación de servicios completa o parcial.

En la situación estándar o normal de la cotización adicional genérica y en las empresas de menos de mil trabajadores, podrá estar a cargo del Departamento un experto de cualquiera de estas categorías o de un experto profesional si el número de trabajadores es igual a mil o superior a esa cifra.

Del mismo modo, si la cotización adicional genérica es e 1.7% y el número de trabajadores inferior a 500, el Departamento de Prevención podrá ser dirigido por cualquiera de estos expertos y de un experto profesional si el número de trabajadores es igual o superior a 500.

Si la cotización adicional genérica es de 2.55% o 3.4%, el Departamento de Prevención deberá ser dirigido siempre por un experto profesional, cualquiera sea el número de trabajadores de la empresa.

#### VII.- TABLA DE TIEMPO DE ATENCION.

D.S. 95,

1995.

D.S. 40.-

Artículo 11°. La contratación del experto será a tiempo completo o parcial, lo que se definirá de acuerdo a los límites establecidos en el artículo anterior y a la siguiente tabla:

## **TIEMPO DE ATENCION DEL EXPERTO (DIAS A LA SEMANA)**

N° Trabajadores Cotización Genérica (D.S.110)

0% ó 0,95%      1,7%    2,55%    3,4%

De 101 a 200    1,0    1,0    1,5    2,0

De 201 a 300    1,5    2,0    2,5    3,0

De 301 a 400    2,0    2,5    3,0    3,5

De 401 a 500    2,5    3,0    3,5    4,0

De 501 a 750    3,0    T.C.    T.C.    T.C.

De 751 a 1000    4,0    T.C.    T.C.    T.C.

Mayor de 1000    T.C.    T.C.    T.C.    T.C.

T.C.= Tiempo completo.

Los expertos en prevención de riesgos deberán inscribirse en los registros que llevarán los Servicios de Salud con el propósito de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 65° de la ley 16.744.

### **VIII.- DE LAS ESTADISTICAS.**

Los Departamentos de Prevención tiene la obligación de llevar estadísticas completas de accidentes y de enfermedades profesionales. Deberán computar como mínimo la tasa mensual de frecuencia y la tasa semestral de gravedad de los accidentes.

**Tasas de Frecuencia:** Es el número de lesionados por millón de horas trabajadas por todo el personal en el período considerado.

**Tasas de Gravedad:** Es el número de días de ausencia al trabajo de los lesionados por millón de horas trabajadas por todo el personal en el período considerado.

Se deberá agregar al tiempo de ausencia al trabajo, el número de días necesario de acuerdo con las tablas

internacionales para valorar las incapacidades permanentes y muerte.

En las tasas a que hemos hecho referencias solo se incluirán aquellos lesionados cuya ausencia haya sido igual o superior a una jornada normal.

Asimismo, se incluirán en aquellos casos de trabajo liviano, al accidentado no ausente pero impedido de efectuar su actividad habitual.

#### IX.- OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS EN LAS ESTADISTICAS:

Las empresas que no están obligadas a tener Departamento de Prevención, deben llevar también la información básica para el computo de las tasas de frecuencia y de gravedad.

Las empresas adheridas a una Mutual, deben comunicar mensualmente estas informaciones a su administradora, a fin de que ésta la comunique al Servicio de Salud

#### X.- **DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS, artículo 14 al 19:**

1.- Toda empresa está obligada a establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el trabajo.

**2.- Las normas de seguridad son de derecho público y obligan tanto a los empleadores como al**

**personal de la empresa, por esa razón, el artículo 14 señala, que el cumplimiento de las normas del Reglamento Interno e Higiene y seguridad es obligatorio para los trabajadores.**

3.- Con el objeto de informar sobre sus normas y poner en conocimiento de las medidas de seguridad e higiene que impone, debe la empresa entregar en forma gratuita un ejemplar a cada trabajador.

**4.- El Reglamento será sometido a consideración del Comité Paritario a lo menos con quince días antes a la fecha en que empiece a regir y si no existiere tal Comité, de todos modos deberá ponerse en conocimiento del personal con esa misma anticipación, mediante carteles en sitios visibles.**

5.- El Reglamento o sus modificaciones, no requieren la aprobación del servicio de salud, sin perjuicio de las facultades que éste tiene para revisarlo y ordenar modificaciones e innovaciones en su texto.

Todas las observaciones tanto del Servicio de Salud, del comité Paritario o de los trabajadores podrán ser incorporadas al texto y en caso de existir desacuerdo o divergencia entre la empresa y los trabajadores sobre el contenido, deberá decidirla el Servicio de Salud.

6.- El Reglamento interno rige un año y se prorroga automáticamente por períodos iguales.

7.- Las consideraciones que debe comprender el Reglamento están señaladas en el artículo 16 y 17 y se

destacan entre ellas, la obligación de reproducir el procedimiento de reclamo establecido por la Ley 16.744 y normas sobre materias como los procedimientos para examen médicos, procedimientos de investigación de los accidentes; las facilidades a los Comité paritarios para cumplir su cometido; la instrucción básica en prevención de riesgos de los trabajadores nuevos; la responsabilidad de los niveles ejecutivos intermedios; la especificaciones de elementos de protección personal en relación al tipo de faena.

En cuanto a los deberes y obligaciones el Reglamento debe comprender todas aquellas que son de carácter imperativo para el personal, tales como, el conocimiento y cumplimiento de dicho reglamento. Debe llevar también expresiones sobre el uso correcto del cuidado de los elementos de protección personal. El uso u operancia de todo elemento, aparato o dispositivo destinado a la protección de riesgos. La conservación y buen trato de los elementos de trabajo por el trabajador. Obligatoriedad de dar cuenta de síntomas de enfermedad profesional o de accidente personal que sufre el trabajador por leve que este sea. Cooperación en la investigación de accidentes. Comunicación de todo desperfecto en herramientas, maquinarias y medios de trabajo que afecte la seguridad de los trabajadores. El acatamiento de todas las normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene o seguridad. La

participación en prevención de riesgos de capataces, jefes de cuadrilla, supervisores, jefes de turno de sección y de todas las personas que sean responsables de una obra o faena.

### **XI.- PROHIBICIONES:**

En cuanto a las prohibiciones el artículo 19 enumera actos o acciones que no son admisibles pues, implican riesgos para si mismo, para otros trabajadores o para los medios de trabajo.

En cuanto a dichas prohibiciones, el reglamento deberá considerar las características de la empresa, la naturaleza de su actividad, los riesgos posibles, y todos aquellos eventos previsibles que impliquen daño para la vida o salud de los trabajadores.

**EN este sentido, es estrictamente prohibido: introducir bebidas alcohólicas; trabajar en estado de embriaguez; retirar y dejar inoperantes elementos de seguridad e higiene instalados por la empresa.**

Destruir o deteriorar material de prevención, como señaléticas u otro tipo. Operar o intervenir maquinarias o equipos sin autorización, ingerir alimentos o fumar en ambientes de trabajo, a fin de evitar riesgos de intoxicaciones o enfermedades profesionales. Evitar las normas o instrucciones de ejecución o de higiene,

ignorarlas, desconocerlas, desobederlas y no cumplir en general las medidas de higiene y seguridad impartidas.

## **XII.- NEGLIGENCIA INEXCUSABLE:**

### **¿Qué ES LA NEGLIGENCIA INEXCUSABLE?**

**En este capítulo del Reglamento deberá señalarse todos los actos u omisiones que sean consideradas faltas graves y que por lo mismo puedan calificarse como negligencia inexcusable de parte del trabajador.**

## **XIII.- LAS SANCIONES:**

**Una materia de fundamental importancia es lo referente a las sanciones por incumplimiento a las normas de higiene y seguridad por parte de los trabajadores.**

**El Reglamento, dice el artículo 20, deberá contemplar sanciones a los trabajadores que no lo respeten, estas consistirán en multas, en dinero, proporcionales a la gravedad de la infracción y cuyo monto no puede ser superior a la cuarta parte del salario diario.**

**El artículo 153 del Código del Trabajo, que también se ocupa del reglamento interno, señala que este deberá contener a lo menos las disposiciones que establece el artículo 154 en cuyo n°10 se expresa, que a los trabajadores se les podrán aplicar amonestaciones verbales o escritas y multas de hasta el 25% e su remuneración diaria.**

**Además, de lo establecido en el inciso anterior, si se ha comprobado que un accidente o enfermedad se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio Nacional de Salud, podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones del Código Sanitario.**

**El Código Sanitario, en su libro III, se refiere a la higiene y seguridad del ambiente y lugares de trabajo y en el artículo 82, establece que el Reglamento deberá señalar dichas condiciones. En sus artículos 174 y siguientes, el Código Sanitario, señala, los procedimientos de reclamación de sanciones y de las medidas sanitarias contra las empresas que no cumplan con las normas de higiene y seguridad.**

**Que como sanción también se encuentra la dispuesta en el artículo 160 n°5, 6 y 7, en relación a medidas de higiene y seguridad respecto de los trabajadores y los materiales o equipos de trabajo. Se trata en este caso de la sanción máxima que constituye el término del contrato de trabajo sin indemnización de perjuicios, cuando existan actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o el funcionamiento de la empresa o la seguridad o la actividad de los trabajadores.**

**El perjuicio material causado intencionalmente a la maquinaria, herramienta o producto constituye causal de término inmediato de**

**contrato y finalmente, las medidas de higiene y seguridad son como ya se dijo, de carácter público y consecuentemente, su incumplimiento en la generalidad de los casos es grave, pues, pone en peligro la vida y la salud del trabajador, de sus compañeros y de la empresa.**

**XIV.-OBLIGACION DE INFORMAR:**  
**extrema importancia.**

**¿Qué SE INFORMA?**

**¿Cuándo se informa?**

**¿dónde se informa? ¿Qué medidas de aseguramiento debe tomar el prevencionista?**

**Una de las obligaciones de mayor importancia que tiene los empleadores, es la de informar:**

- a) oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores**
- b) los riesgos posibles y probables que se derivan de las labores en los frentes de trabajo, faenas u obras y**
- c) de las medidas preventivas para evitar la consumación de dichos riesgos, así como de los**
- d) métodos de trabajo correctos.**

Lo anterior implica todo un proceso de gestión en prevención de riesgos que implica la información a los trabajadores de los posibles riesgos, su visualización y análisis, la planificación de las labores en base a métodos de trabajo correcto y la forma de aplicar los medios de preventivos, equipos de protección personal y elementos de protección en la faena, en especial, deberá informarse a los trabajadores sobre todo elemento, producto o sustancia, la identificación de los mismos, características propias para identificarlos plenamente en su grado de peligrosidad, como el aspecto, color, olor, consistencia, volatilidad, grado de inflamabilidad, en términos y expresiones entendibles para los menos informados. Asimismo, cada trabajador deberá ser controlado en el tiempo permitido de contacto con dichos productos e informársele de los peligros que entrañan para su salud y de la forma, los medios y las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar los riesgos.

En complementación con lo dispuesto en el artículo 21 , el empresario deberá mantener a disposición de los trabajadores equipos y dispositivos necesarios para reducir los riesgos, los cuales deberán cumplir con los requisitos de certificación que le son necesarios para asegurar su eficacia.

Por otra parte, este cumplimiento los empleadores lo deben realizar al momento de la contratación de los trabajadores o cuando estos deban

enfrentarse a las actividades riesgosas y en ausencia de Comités Paritarios o departamentos, será el propio empleador quien informa y capacite a sus trabajadores.

El artículo 24, expresa, que la sanción en que incurren los empleadores en el incumplimiento de estas normas, es la que establece los artículos 11 y 13 del Decreto 173 de 1970, y sin perjuicio de las sanciones criminales y administrativas y civiles expresadas en el artículo 69 de la Ley 16.744, es decir, sanciones administrativas; criminales y civiles, consistentes estas últimas en indemnizaciones de los perjuicios causados al trabajador.