

# LA INSTITUCIÓN CIVIL DE LA EXPOSICIÓN IMPRUDENTE AL DAÑO Y EL ALCANCE DE SU APLICACIÓN A LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO

**Sergio Ignacio Barros Aroca\***

Abogado Universidad de Chile. Miembro de la Asociación Gremial de Abogados  
Laboralistas (AGAL). Miembro del Colegio de Abogados de Chile  
sergiobarrosa@gmail.com.

## RESUMEN

Los accidentes del trabajo son materia de diaria discusión en los tribunales y en la doctrina. La fijación de una indemnización en los juicios que se interponen por este motivo incluye normalmente la posible “exposición imprudente al daño”, de conformidad a lo que dispone el artículo 2330 del Código Civil, que consagra esta institución, promovida por la defensa de los empleadores. Por cierto que esa discusión versa sobre la posible exposición del trabajador-víctima-demandante a los daños sufridos en el siniestro y la eventual rebaja o eximición de la indemnización.

La aplicación en esos juicios laborales de la mentada institución civil tiene opiniones jurisprudenciales y doctrinarias que van –como era de esperar– desde aquellas que rechazan totalmente su aplicación, hasta aquellas partidarias de una extensa aplicación. La doctrina no es muy profusa en esta discusión, y la jurisprudencia no es definitiva, por lo que se hace interesante un breve análisis de lo que han señalado ambas fuentes. Además, la escasa doctrina conocida trata la institución desde el punto de vista civil, lo que hace imperativo un análisis desde el ámbito laboral, máxime cuando estamos hablando de derecho laboral y no de derecho civil, de juicios laborales y no de juicios civiles.

Este artículo pretende entonces analizar la posible aplicación de esta institución netamente civil a los juicios laborales por accidente del trabajo, concluyendo que su aplicación es permitida bajo rigurosas exigencias propias de la legislación laboral y la de accidentes.

**Palabras clave:** *daño, imprudencia, exposición, trabajo.*

## ABSTRACT

Occupational accidents are a matter of daily discussion in the courts and in doctrine. Fixing compensation in trials that stand for this reason normally includes the possible “reckless exposure to harm” pursuant to the provisions of article 2330 of the Civil Code, which this institution has always promoted the defense of employers. Incidentally, this discussion concerns the possible exposure of the worker-victim-plaintiff damages in the incident, and the eventual reduction or waiver of compensation.

Applying these labor cases of so-called civil institution has jurisprudential and doctrinal opinions are, as was to be expected from those who totally reject its application, even those in favor of an extensive application. The doctrine is not very profuse in this discussion, and the decision is not final, so it is interesting a brief analysis of what both sources have said. In addition, the data were limited doctrine known about the institution from the civilian point of view, which makes it imperative an analysis from the workplace, especially when we are talking about labor law, not civil law, labor cases and not civil proceedings.

This article then tries to analyze the possible application of a purely civil institution to labor lawsuits for accidents, concluding that its application is permitted under stringent specific requirements of the Labor Law and the accident.

**Keywords:** *reckless, exposure, labor cases, work.*

## 1. INTRODUCCIÓN. LA INSTITUCIÓN CIVIL DE “LA EXPOSICIÓN IMPRUDENTE AL DAÑO”

De conformidad al artículo 2330 del Código Civil, *“La apreciación del daño está sujeta a reducción si el que lo ha sufrido se expuso imprudentemente al mismo”*.

Aunque parezca una obviedad, nos parece importante recalcar que se trata de una institución propia del Derecho Civil, y más aún, propia de la Responsabilidad Extracontractual.

Para que proceda su aplicación, entendemos que el derecho común debería exigir que concurren los siguientes presupuestos:

1. El acaecimiento de un daño para la víctima.
2. Que haya un responsable y una víctima que tiene derecho a ser indemnizada por ese daño.
3. Que la víctima se haya expuesto a sufrir ese daño de manera “imprudente”.
4. Que entre el causante del daño y la víctima no exista una vinculación contractual previa.

## 2. EL DERECHO DEL TRABAJO, LA RELACIÓN LABORAL Y ESPECIALMENTE LA SUBORDINACIÓN

Vale la pena que recordemos algunos conceptos elementales del Derecho del Trabajo.

Según los profesores Humeres: *“La mayoría de los autores coincide en estimar al derecho del Trabajo como el conjunto de teorías y normas destinadas a proteger al débil económicamente y a regular las relaciones contractuales entre patrono y trabajador”*.

Y las características de este derecho, según estos autores, son las siguientes:

1. Es un derecho nuevo.
2. Es autónomo, distinto del derecho tradicional.
3. Es realista, debe reflejar las condiciones económico-sociales de la época.
4. Es informal, ya que no exige, por regla general, solemnidades ni requisitos esenciales para su aplicación.
5. Forma parte del Derecho Privado, si bien tiende a invadir el Derecho Público.
6. Es de orden público, ya que no pueden renunciarse por anticipado los derechos que otorga.

7. Es clasista, ya que principalmente persigue amparar al económicamente débil para colocarlo en un pie de relativa igualdad con el poderoso al contratar sus servicios.
8. Es universal, ya que los principios generales en que se inspira son unos mismos<sup>1</sup>.

Podríamos agregar, además:

9. Consagra y regula el poder de mando del empleador y, consecuencialmente, el de obediencia del trabajador.
10. Es estrictamente dual, en términos de que solo puede concebirse entre dos partes, de las cuales una es necesariamente una persona natural: empleador(es) y trabajador(es).

Como señala el profesor Gamonal (siguiendo a Supiot), “... la palabra trabajo en francés tiene como sentido inicial el sufrimiento de la mujer al dar a luz...”.

Siguiendo a Santoro Passarelli, refiere que “Desde una perspectiva estricta, se ha definido el trabajo como ‘energía física o intelectual que una persona pone al servicio de otra’”.

Y agrega, siguiendo ahora a Barasi: “El trabajador es quien pone sus propias energías de trabajo a disposición de otro sobre la base de un contrato que lo inserta en una organización dominada por el empresario. No es una simple prestación de servicios, se trata de un trabajo subordinado dentro de una estructura jerárquica preestablecida, donde un sujeto se encuentra a disposición de otro bajo su mando, a fin de realizar una labor determinada”<sup>2</sup>.

Desde sus orígenes, aunque deviene del Derecho Civil, el contrato de trabajo –en radical diferencia con los acuerdos civiles– se define en función de la DEPENDENCIA y el CONTROL que tiene el empleador sobre el empleado. Se entiende como sometimiento a la “dirección, autoridad y control” (ley holandesa de 1907 y ley belga de 1900); o como “sometimiento a las órdenes” (Código alemán de 1896); y en el criterio británico, “el poder de mandar o poder de control” que tiene el empleador sobre la persona del trabajador; la “disponibilidad continua del trabajador durante un período de tiempo”, en idea acuñada por la jurisprudencia italiana.

En fin, si se quiere caracterizar la relación laboral, se puede realizar a través del concepto esencial de la DEPENDENCIA, en sus tres vertientes:

**Jurídica:** El trabajador está sujeto al derecho de dirección del empleador; debe cumplir las órdenes o instrucciones que se le impartan, lo cual implica la sujeción a cierta disciplina e implica obligaciones relativas al lugar y tiempo de trabajo, prestación personal

---

<sup>1</sup> HUMERES MAGNAN, Héctor y HUMERES NOGUER, Héctor, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 14ª edición, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1994, pp.13 y 14.

<sup>2</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Fundamentos de Derecho Laboral*, Santiago, LegalPublishing, 2000, pp. 3-4.

(indelegable) y reconocimiento de la autoridad funcional del empleador, a quien debe obediencia.

**Técnica:** El trabajador debe ajustarse a los procedimientos y modalidades de ejecución de sus tareas indicadas por el empleador, para la producción de los bienes o la prestación de servicios en que consiste la actividad de este.

**Económica:** Se identifica con el concepto de trabajo por cuenta ajena. El trabajador presta los servicios en beneficio o provecho del empleador, quien asume los riesgos del negocio o la empresa.

En cualesquiera de ellas se identifica siempre la primacía del empleador.

Encierra magistralmente este concepto social y fáctico de subordinación o dominación empresarial el siguiente párrafo que Gamonal toma de Kahn-Freund: *“La relación entre un empresario y un trabajador aislado es típicamente la RELACION ENTRE UN DETENTADOR DE PODER Y QUIEN NO DETENTA PODER ALGUNO (...). Se origina como un acto de sumisión que en su dinámica produce una situación subordinada, por más que la sumisión y subordinación puedan ser disimuladas por esa indispensable ficción jurídica conocida por ‘contrato de trabajo’”*. (Las mayúsculas son nuestras).

Y nuevamente con Supiot, en referencia a la subordinación, agrega que constituye la *“piedra angular de un derecho que tiene como objeto esencial enmarcar el ejercicio del poder que confiere a una persona sobre otra. Y es que este poder subviene los grandes principios sobre los que reposa el derecho de obligaciones y contratos: principio de igualdad de las partes, y principio de libertad contractual. Allí donde el derecho de obligaciones postula la autonomía de la voluntad individual, el derecho del trabajo organiza la sumisión de la voluntad”*<sup>3</sup>.

Lo mismo expone el profesor Ugarte, citando también a Supiot: *“...en los contratos civiles la voluntad se compromete: en el contrato de trabajo se somete. El compromiso manifiesta libertad, la sumisión la niega”*<sup>4</sup>.

La cuestión que nos interesa destacar es la desigualdad en que se encuentran las partes de este contrato, que pareciera ser fruto del “acuerdo” y la “discusión”, pero que en definitiva es impuesto por el empleador con simple adhesión del trabajador. Que implica una serie de derechos para el laborante, que efectivamente pueden cumplirse, pero muchas veces dependen del poder “negociador” de las partes, donde la patronal normalmente impone sus términos.

En fin, en lo que se refiere a los accidentes del trabajo, estos ocurren precisamente en el contexto de la esfera de control directo o indirecto de la empresa. No ocurren en el campo

---

<sup>3</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Fundamentos de Derecho Laboral*, 2ª edición, Santiago, LegalPublishing, 2009, pp. 5-6.

<sup>4</sup> UGARTE CATALDO, José Luis, *La subordinación en el Derecho Laboral Chileno*, Santiago, LegalPublishing, 2008, p. 51.

de la libertad contractual de las convenciones civiles y de la discusión de las partes, ocurren en el terreno de la posición de mando de uno y de la obediencia del otro.

### 3. LA “PERCEPCIÓN CIVIL” DE LA EXPOSICIÓN IMPRUDENTE AL DAÑO POR EL TRABAJADOR

En cierta doctrina encontramos lo que podríamos denominar la “percepción civil” de la exposición imprudente al daño por parte del trabajador.

Esta postura no contempla el análisis de la cuestión desde el punto de vista de la víctima ni desde el punto de vista del derecho laboral. Propaga entonces la abierta aplicabilidad de la imputación al trabajador por una posible exposición al daño.

Eco de esta percepción son las sentencias que aceptan aplicar esta institución sin un mayor análisis del asunto a la luz de las características jurídicas y fácticas de la relación de trabajo y de la legislación de accidentes del trabajo.

En la doctrina nacional encontramos un solo trabajo sistemático que analiza el tema de la posible exposición imprudente del trabajador al daño desde esta perspectiva civil. Con todo, es un excelente trabajo y fue escrito por el profesor de Derecho Civil don Jorge Baraona González<sup>5</sup>.

Bien, pese a mostrarse el profesor Baraona abierto partidario de la aplicación de la mentada institución en caso de accidente, analiza el tema con destacable rigurosidad.

Tanto es así que comienza haciendo referencia a la norma que, desde el Código del Trabajo, es piedra angular del macizo edificio de la protección al trabajador en materia de seguridad y salud laboral, el artículo 184 del Código, que obliga a las entidades empleadoras a tomar TODAS las medidas NECESARIAS para proteger EFICAZMENTE la vida y salud de los trabajadores. A mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, así como los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Y a prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores accedan a oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica, en caso de siniestro. Agrega también los artículos 153 (Reglamento Interno); 209 a 211 (cotización para el seguro de accidentes y enfermedades) y 179 (capacitación de los trabajadores), las que son también interesantes normas vinculadas directa o indirectamente a la protección del trabajador.

Reconoce la importancia que tiene la protección de los trabajadores de estos infortunios, destacando la consagración que a nivel constitucional encuentra este derecho: “*Para captar la profunda implicancia que tienen estos deberes de seguridad que informan el contrato individual*

---

<sup>5</sup> Originalmente publicado en el libro colectivo *La responsabilidad por accidentes del trabajo*, Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, *Cuadernos de Extensión Jurídica*, 10, (2005), pp. 123-153. Este trabajo es nuevamente reeditado en el año 2011, en el nuevo texto colectivo *Responsabilidad civil del empresario por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*, Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, *Cuadernos de Extensión Jurídica*, 20, (2011), pp. 147-181. En esta segunda publicación el trabajo actualiza la jurisprudencia.

*del trabajo, es conveniente reparar que ellos encuentran fundamento constitucional en la consagración del derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, que nuestra Carta Fundamental asegura a todas las personas (cfr. art. 19 N° 1, inciso Iº, de la Constitución Política de la República de 1980)”*<sup>6</sup>.

Esta protección constitucional resulta fundamental para diferenciar este tema de la simple cuestión civil.

Continúa reflexionando respecto al punto de dilucidar si la obligación es de medios o de resultado. Concluye que se trata de una obligación de medios, a la luz del mismo artículo 69 de la Ley N° 16.744, que requiere de “*culpa o dolo*” de la entidad empleadora para someterla al reproche judicial. No podemos menos que concordar con el autor, pues la norma es meridianamente clara al exigir la negligencia o el dolo. Sin embargo, lo que se echa de menos en sus palabras es la necesaria relación y vinculación que dicha norma tiene con las obligaciones que al efecto impone al empleador el artículo 184 del Código Laboral, esto es: TODAS LAS MEDIDAS EFICACES. No se trata entonces de la simple cuestión de culpa o dolo (descartemos el dolo, pues son casi inexistentes los casos en que el empleador quiere provocar intencionalmente el daño al trabajador). Lo que cabe preguntarse en cada caso es si esa culpa es capaz de sobrepasar el umbral que impone el artículo 184, que sabemos es muy exigente, desde que no se conforma con menos que la existencia de todas las medidas necesarias y que, además, ellas sean eficaces para impedir el daño.

En tal sentido parecen acertadas sus palabras, cuando señala: “*No hay aquí razón, creo, para estimar que la sola presencia del accidente suponga la infracción del contrato o la ley*”<sup>7</sup>. Desde luego que la norma del artículo 69 impide dar por sentada la culpa por el solo hecho del accidente, pues de lo contrario estaríamos derechamente ante una clara responsabilidad objetiva. Si bien existe doctrina y jurisprudencia que aboga con buenas razones en aras de una responsabilidad objetiva, ella es minoritaria en nuestro país.

Parece necesario apelar aquí a lo que expresa el profesor don Enrique Barros Bourie, pues acierta notablemente con poner la especial obligación de seguridad en un punto intermedio entre una obligación de medios y una de resultado: “*La norma del artículo 184 del Código del Trabajo, aunque hace referencia al deber de conducta del empleador de mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad (lo que típicamente alude a una obligación de medios), parece indicar que se trata de una obligación de seguridad calificada por el resultado, en la medida que establece el deber de proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores*”<sup>8</sup>.

Y respecto de la presunción de culpa que surge para el empleador por el hecho del accidente, agrega: “*... se puede concluir también que se trata de una responsabilidad por culpa*

---

<sup>6</sup> BARAONA, *op. cit.*, p. 148.

<sup>7</sup> BARAONA, *op. cit.*, p. 159.

<sup>8</sup> BARROS BOURIE, Enrique, *Tratado de Responsabilidad Extracontractual*, reimp. 1ª edición, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2007, p. 710.



presunta, en especial en lo referente a enfermedades profesionales y a accidentes en que inequívocamente han intervenido cosas o personas que pertenecen al ámbito de cuidado del empleador”<sup>9</sup>.

Mucho más específico es el profesor y doctor en Derecho Laboral don Cayetano Núñez González, pese a que llega a la misma conclusión que Barros, en cuanto se trata de una muy “especial” obligación de medios: “Llegado este punto, conviene detener el debate en otro aspecto sobre el que gira una histórica discusión: valorar si el contenido de la prestación debida se cumple poniendo todos los medios necesarios o si, por el contrario, junto a esta actividad es preciso también lograr un determinado resultado”.

“En efecto, la posición actual se mide, creo, calculando cuándo el comportamiento empresarial ha cumplido dos requisitos: el primero, si para conseguir la protección eficaz desplegó todos los medios posibles; el segundo, si lo hizo con la diligencia que en el cumplimiento de sus obligaciones es exigible.”

“El énfasis se ubica, en este punto, en el comportamiento diligente del empresario, aquel que comprende no solo las prevenciones y cuidados reglamentarios, sino todos los que la prudencia imponga para prevenir el evento. La diligencia es el criterio de imputación de responsabilidad, porque delimita el comportamiento obligatorio del empresario. Se configura por esta vía una especie de obligación de diligencia que exige adoptar todas las medidas necesarias, como un deudor cuidadoso en una actividad que, en esta materia, conlleva una altísima exigencia técnica que la convierte en una obligación cuasi objetiva”<sup>10</sup>.

En palabras bien didácticas y directas lo expresaba Gumucio: “Basta con examinar la normativa del Código del Trabajo y de la Ley 16.744, para constatar que afortunadamente en este país desde hace varias décadas se tiene conciencia de que los infortunios laborales no son obra de la ‘mala fortuna’, ni de maleficios irresistibles, sino que responden a causas muy precisas y evitables con una adecuada política de prevención de riesgos en las empresas”<sup>11</sup>.

Establece, sin embargo, Baraona una serie de ideas que me parecen de lo más delicadas y que atentan contra los principios laborales que rigen esta materia, cuando señala: “Todo lo anterior, y por supuesto de cara a la incitación de una jurisprudencia más comprensiva, teniendo en consideración que nuestro país debe favorecer siempre el principio de la autorresponsabilidad, como elemento de actuación ético-jurídico que no sólo obliga a los empleadores sino que también a los trabajadores. Más aún, en un ambiente económico en donde las contingencias de riesgos del trabajo para las pequeñas y medianas empresas (PYMES) pueden ser absolutamente desastrosas”<sup>12</sup>.

No es jurídicamente aceptable que se haga petición de una justicia más “comprensiva”. El papel de los tribunales no es el de ser más o menos comprensivos con una u otra situación

---

<sup>9</sup> BARROS BOURIE, Enrique, *op. cit.*, p. 710.

<sup>10</sup> NÚÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano, *Prevención de riesgos laborales en Chile. Alcance y contenido del artículo 184 del Código del Trabajo*, Santiago, Librotecnia, 2013, pp. 92, 93 y 94.

<sup>11</sup> GUMUCIO RIVAS, Juan Sebastián, “Terminación de contrato de trabajo. Fuerza mayor o Caso fortuito”, en *Revista Laboral Chilena*, 5, (mayo 1998), p. 60.

<sup>12</sup> BARAONA, *op. cit.*, p.159.

puntual. El papel ineludible e ineludible de la judicatura es la de cumplir con su labor de resolver los asuntos que son puestos en el ámbito de su competencia. Ninguna vinculación tiene, en todo caso, ese concepto de “comprensión” con favorecer un posible principio de “autorresponsabilidad”, que es más bien una genérica manifestación de la libertad de todo individuo en cuanto debe evitar sus propios daños, tan genérico como el derecho a ser indemnizado de todo daño, y en materia de accidentes estamos precisamente ante una persona –trabajador– que cede sus espacios de decisión y determinación en el empresario, de manera que el acento se debe poner más en la víctima y no tanto en el victimario.

Podemos también preguntarnos: ¿Cuántas veces el trabajador quiere o busca lesionarse? (dolo). O incluso: ¿Cuántas veces al trabajador no le importa lesionarse? (preterintencional). Las respuestas parecen estar bastante claras: Nadie en su sano juicio busca ni quiere accidentarse, pues a nadie le gusta sufrir o estar en estado de enfermedad. Pueden buscarse explicaciones más sofisticadas o psicológicas en el freudiano concepto de “*Tánatos*” (entendido como instinto de muerte), una propensión a dañarse, más que a estar sano. Y si ese *tánatos* es más potente en un trabajador que el instinto de vida, entonces requiere atención de salud mental, y nos deriva a una posible responsabilidad *in eligendo* o *in vigilando* por parte del empleador, frente a un siniestro laboral.

Lo de la alusión a las PYMES no constituye tampoco un argumento de carácter jurídico. Peor aún, es un argumento de índole económica. Lo cierto es que no se puede pretender una suerte de excusa económica a las pequeñas o medianas empresas por el hecho de tener que afrontar la contingencia de responder a los daños sufridos por un trabajador. ¿Una especie de teoría de la imprevisión laboral? Este postulado se contrapone frontalmente con los principios constitucionales que rigen estas materias, a los cuales recurriría más arriba el mismo autor.

Es interesante, aunque solamente sirva como una pauta, la lista de obligaciones básicas que el autor establece como carga del empleador en estas materias:

- a) Evaluar permanentemente los riesgos de la empresa;
- b) Definir las funciones en razón de su peligrosidad;
- c) Seleccionar a los trabajadores de acuerdo con esta realidad;
- d) Instruir y capacitar a los trabajadores conforme con las contingencias advertidas;
- e) Ofrecer a los trabajadores los equipos e instrumentos idóneos para operar;
- f) Mantener sistemas de reacción eficientes y eficaces, en caso de que se decreta una emergencia;
- g) Evaluar permanentemente el estado físico de sus trabajadores;

- h) Evaluar frente a cada accidente las causas de este, para evitar su ocurrencia futura;
- i) Respetar todas las normas legales, reglamentarias e internas, que norman aspectos de seguridad laboral<sup>13</sup>.

Lo cierto es que si los empleadores cumplieran a cabalidad, permanente y eficientemente, con estas obligaciones los accidentes se verían reducidos notablemente.

Y agrega a esta lista la advertencia de que *“Son muchas otras las acciones que deben reconocerse como deberes del empleador, pero creo que estas pueden ser las básicas”*<sup>14</sup>. Concordamos plenamente con esta frase. Pero hay algo fundamental que debemos sumar para completar dicha sentencia: la razón por la cual estas solo pueden ser las básicas, o solo algunas, es debido a la amplitud de la deuda de seguridad del empleador. Las medidas deben ser las específicas en cada caso y en cada lugar de trabajo, por lo que nunca se pueden establecer de manera genérica y *a priori*.

*“... Lo anterior es importante, porque la posibilidad de que un daño pueda ser causado por la propia imprudencia de la víctima siempre ha de ser considerada. En cualquier empresa, por altos que sean los niveles de control, no puede evitarse la acción intencional del trabajador, y de hecho la ley sanciona esta conducta, por un lado en el art. 5° de la Ley 16.744, para excluir como accidente del trabajo los causados ‘intencionalmente por la víctima’ y por otra para sancionar al trabajador con una multa, cuando el accidente del trabajo o la enfermedad profesional ocurre debido a una ‘negligencia inexcusable’ del propio trabajador”*<sup>15</sup>.

Este párrafo contiene una cuestión central en este tema, en lo que dice relación con la eventual responsabilidad de la víctima, con una doble sanción: negándole la condición de Accidente Laboral si hubo intención de accidentarse, y con multa en caso de negligencia inexcusable. Si existió intención de accidentarse, es razonable que también hubo negligencia inexcusable.

Así como menciona las obligaciones básicas del empleador, también plantea los deberes del trabajador: obediencia, veracidad y lealtad. Y uno que llama “especial”: la mitigación de los daños.

*“En primer lugar, existe un deber de obediencia, en el sentido de apegarse a los reglamentos, instrucciones y recomendaciones que recibe. Pero la desobediencia del trabajador no es por sí un factor que exima de responsabilidad, porque todo empleador debe contar con ella. Ha de establecer sistemas que aseguren la obediencia de su personal.”* (El subrayado es nuestro.)

*“Además, el trabajador debe ser veraz en la información que ofrece a su empleador... Pero el empleador no puede descansar en la pura información de sus trabajadores y deberá establecer sistemas que detecten y confirmen la fiabilidad de la información que reciben.*

<sup>13</sup> BARAONA, *op. cit.*, pp. 160 y 162.

<sup>14</sup> BARAONA, *op. cit.*, p. 162.

<sup>15</sup> BARAONA, *op. cit.*, p. 162.

*“En tercer lugar, no puede haber duda respecto del deber de lealtad de los trabajadores” ... los que deben...“ advertir respecto de los posibles defectos o peligros que hayan detectado y que no hubieran sido aún reconocidos por su empleador, deber que se traduce en la mitigación de los daños que pueda recibir”.*

Efectivamente, esos deberes han de recaer en la víctima, pero su posible incumplimiento no implica directamente su responsabilidad en el siniestro.

Según Baraona, los requisitos para que pueda aplicarse el artículo 2330 en estos casos son los siguientes:

- “a) Un hecho (comportamiento) activo imprudente de la víctima;*
- b) Comportamiento que debe tener la virtualidad de constituirse en causa exclusiva del daño;*
- c) O alternativamente que el comportamiento de la víctima, sin ser causa exclusiva del daño, al menos concurra a producirlo.”*

Se entiende que estos requisitos deben concurrir en forma copulativa.

Discurre, en seguida, el articulista sobre la cuestión de si es pertinente o no la aplicación de la institución del artículo 2330 a estas materias. Su respuesta sabemos que es afirmativa. (Aunque acepta que en caso de demandantes por rebote o repercusión no sería aplicable.) No es mayor la justificación que emplea para tomar esta postura, pero la refiere a una cuestión de causalidad...*“la disposición se basa en un principio general, que deriva de que entre el daño causado y el hecho que se le imputa al demandado debe existir una razonable relación de causalidad, que si está interferida por la propia víctima, la condena debería ser eliminada o al menos atenuada. Por lo mismo, no me parece impertinente el recurso al artículo 2330 del Código Civil, si no como aplicación directa, al menos indirecta”*<sup>16</sup>.

Es difícil de entender una aplicación “directa o indirecta” del artículo 2330 en estos casos. Agrega que la imprudencia implica que debemos estar frente a un comportamiento “desviado” de la víctima.

Introduce en la página 165 del texto una cuestión de suyo interesante, como lo es la llamada “posición de garante”. *“Con todo, ya ha quedado dicho que la relación empleador-trabajador los pone en un contexto de subordinación, que permite afirmar la posición de garante en que se encuentra el empleador, no sólo del comportamiento de sus trabajadores, sino que de los conocimientos y habilidades que ellos puedan tener para desarrollar sus actividades laborales.”* (El subrayado es nuestro.)

Sobre este concepto se expone el profesor de Derecho Penal don Juan Ignacio Piña Rochefort en su artículo “La imputación de responsabilidad penal en los órganos de la empresa y sus efectos en sede civil”<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> BARAONA, *op. cit.*, p. 164.

<sup>17</sup> “La imputación de responsabilidad penal en los órganos de la empresa y sus efectos en sede civil”, publicado en el libro colectivo *La responsabilidad por accidentes del trabajo*, Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, *Cuadernos de Extensión Jurídica*, 10, (2005), pp. 45-72.

Cuando se refiere Piña a los mecanismos de imputación de resultados lesivos en los accidentes del trabajo, plantea lo siguiente: “... quien no puede alcanzar un determinado estándar, debe abstenerse de realizar las conductas que implican dicho estándar. (El subrayado es nuestro.)

*Así, todo aquel que no pueda alcanzar el estándar de cuidado exigible a un empresario de un determinado ámbito productivo o económico, debe abstenerse de participar en dicha actividad. El ordenamiento jurídico le ordena inhibirse de la realización de esa actividad. ¿Y cómo lo hace? Precisamente imputándole todas las consecuencias lesivas que emanen de la realización de esa actividad*<sup>18</sup>. (El subrayado es nuestro.)

Y más adelante agrega: “Sin embargo, no es el hecho de poder intuir o prever que alguien no se comportará adecuadamente lo que implica que no se pueda seguir confiando, sino que es precisamente la posición de garante del empresario la que lo obliga a tomar medidas. En otras palabras, es esto lo que lo obliga a otorgar su protección más allá que cualquier otro ciudadano.

“... la imputación no se fundamenta en la existencia de previsibilidad (que resulta una condición necesaria) sino en la existencia de una posición de garante que obliga a adoptar determinadas salvaguardas.

El problema es que en el caso de la responsabilidad del empresario esta pregunta no cabe, puesto que ya hemos visto que es la propia ley la que le confiere el carácter de garante<sup>19</sup>. (El subrayado es nuestro.)

“No se trata de saber o no saber, se trata de determinar si se tiene o no un especial deber respecto del riesgo que se ha de conjurar, cosa que sí ocurre en el caso del empresario.”<sup>20</sup>

“Si el autor tiene un deber específico de cuidado (posición de garante) respecto de los riesgos que se han concretado en el resultado no puede alegar la responsabilidad de la víctima.”<sup>21</sup> (El subrayado es nuestro.)

El punto de la Causalidad es tratado por el profesor Baraona en clave de reparto de responsabilidades entre las partes. Hacia allá me parece que apunta cuando propone la aplicación de la denominada “imputación objetiva” del Derecho Penal y rechaza que se mantenga la de la *conditio sine qua non*. Por mi parte, a los fines del Derecho Laboral me parece que en estos siniestros resultan más convenientes a la víctima las teorías más tradicionales. Y el acento -insisto- creo que no debe desviarse de la víctima hacia el victimario (Pro operario).

Respecto de la culpabilidad del trabajador, nos plantea los siguientes requisitos:

- El empleador deberá acreditar que lo instruyó y capacitó suficientemente, e incluso que este asimiló efectivamente dichas entregas.

---

<sup>18</sup> PIÑA, *op. cit.*, p. 54.

<sup>19</sup> PIÑA, *op. cit.*, p. 57.

<sup>20</sup> PIÑA, *op. cit.*, p. 58.

<sup>21</sup> PIÑA, *op. cit.*, p. 65.

- Debe analizarse el tipo de trabajo que realizaba, pues no todo trabajador puede desempeñarse en cualquier trabajo, aunque esté capacitado.
- Debe revisarse el estado de los equipos y maquinarias.
- Verificar que haya existido adecuada vigilancia del trabajador.
- Si este siguió las instrucciones de operación, en la medida en que estas eran asequibles, claras, y podía seguirlas.

Todos estos requisitos deben estar presentes en un análisis de culpabilidad del trabajador, pero son apenas una parte del asunto.

El último tópico que me parece importante de abordar es la referencia a la aplicabilidad de la culpa levisima del artículo 1547 a la persona del demandado.

Baraona niega la posibilidad de que se le impute por el artículo 1547, y con la culpa levisima, pues ello implicaría *“una forma elegante, si se quiere, de hacerlo responder de toda culpa”*.

Me parece que se olvida que el fundamento de la aplicación de la culpa levisima del artículo 1547 está dado por la materia de que se trata: la vida y salud de los trabajadores. En ese sentido, lo que la jurisprudencia hace es asimilar la responsabilidad a la de la culpa levisima, precisamente por no encontrarnos en un caso de simple vinculación contractual del ámbito civil o patrimonial.

Según señala la Corte Suprema en doctrina que ya es unánime, y que extracta el profesor José Luis Diez Schwertter: *“... atendidos los valores que tienden a preservar tal obligación de seguridad, que no son otros, como ya se ha dicho, que la vida, la integridad física y la salud del trabajador, y dada la circunstancia que el artículo 69 de la citada Ley N°16.744 no determina el grado de culpa del cual debe responder el empleador en su cumplimiento, precisándose además que el artículo 1547 del Código Civil se aplica únicamente al contenido patrimonial del contrato de trabajo (intercambio de remuneraciones por servicios) pero no a su contenido personal, en el que se comprende la obligación de seguridad y protección de la vida e integridad física y psíquica y la salud de los trabajadores que afecta al empleador”*<sup>22</sup>.

Sobre este punto, vale la pena recordar lo que hace más de diez lustros escribiera Jossierand, haciendo referencia al mismo principio de protección: *“Habría lugar, pues, a distinguir; y a nuestro juicio, el criterio debe buscarse en la naturaleza de la lesión sufrida; habría que distinguir entre los daños causados a las personas y los que son de orden puramente patrimonial.*

*1° Para los daños causados a las personas, la reparación es de rigor; nuestra persona física está tradicionalmente por encima de las convenciones privadas, como también lo está nuestra dignidad,*

---

<sup>22</sup> DIEZ SCHWERTTER, José Luis, “La culpa del empresario por accidentes del trabajo: Modernas tendencias jurisprudenciales”, en el libro colectivo *La responsabilidad por accidentes del trabajo*, Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, *Cuadernos de Extensión Jurídica*, 10, (2005), p. 88.

*nuestra consideración y nuestro honor. No podríamos conferir a otro el derecho a matarnos, a lesionarnos...*

*2° Pero no ocurre lo mismo con los daños causados a los bienes, es decir, a los elementos de nuestro patrimonio y de los que podemos disponer libremente, aún de antemano o por anticipado. Como se verá, la responsabilidad de orden contractual puede descartarse por medio de una cláusula..."<sup>23</sup>.*

En seguida, el otro texto que trata sobre la exposición imprudente de la víctima al daño corresponde a un trabajo realizado por la siempre brillante pluma del profesor de Derecho Civil don Ramón Domínguez Águila hace ya más de cuarenta años, pero que mantiene vigencia hasta hoy.

Tiene y amerita, sin embargo, una diferencia y una prevención fundamental con el que acabamos de analizar: Este es un artículo escrito para el análisis del Derecho Civil, no del Derecho Laboral, y menos aún para los accidentes del trabajo. De hecho, fue escrito dos años antes de que la Ley N° 16.744 existiera. Se titula "El hecho de la víctima como causal de exoneración de responsabilidad civil"<sup>24</sup>.

Desde el punto de la Imputabilidad señala que "*El hecho de la víctima constituye una causal de exoneración de responsabilidad si –entre otros requisitos– no puede ser imputado a culpa del demandado. Si éste ha provocado el hecho de la víctima, no podrá ser exonerado totalmente de su responsabilidad*"<sup>25</sup>.

Agrega, a continuación, que si se pretende exoneración total por el demandado este deberá probar que la única y exclusiva causa del daño es el hecho de la víctima, esto es, que carece de participación absoluta en él.

Interesante cuestión –por su aplicación en el análisis de siniestros laborales– la constituye en este punto de imputabilidad el análisis fáctico de la cuestión por el juez. "*La víctima puede haber tenido una conducta aparentemente culpable; pero el juez puede deducir que ello se debe a la conducta anterior del demandado y que ha alterado el curso normal de las cosas. Bien puede ser que el hecho de la víctima encuentre justificación en el hecho anterior del actor.*"<sup>26</sup> Debemos agregar que en la "conducta" se incluye la omisión del demandado, pues aquí lo que suele ocurrir es que se produzca el accidente por conductas de omisión del empleador: Falta de medidas de seguridad, falta de capacitación o de vigilancia.

El profesor Domínguez destaca que la eventual culpa de la víctima ha de ser ilícita para que produzca consecuencias en su contra. Por más que la víctima haya contribuido con su hecho al daño, si no existe culpa no puede serle imputable el hecho.

---

<sup>23</sup> JOSSERAND, Louis, *Derecho Civil*, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1950, II, pp. 360-361.

<sup>24</sup> DOMÍNGUEZ ÁGUILA, Ramón, "El hecho de la víctima como causal de exoneración de la responsabilidad civil. Comentario a una sentencia...", en *Revista de Derecho de la Universidad de Concepción*, 136, (abril-junio 1966), pp. 29-54.

<sup>25</sup> DOMÍNGUEZ, *op. cit.*, p. 31.

<sup>26</sup> DOMÍNGUEZ, *op. cit.*, p. 32, nota (3).

“Así, pues, la disposición del artículo 2330 es excepcional y debe interpretarse conforme a su texto; la exoneración parcial sólo existe si el hecho de la víctima ha sido imprudente.”<sup>27</sup> (El subrayado es nuestro.)

#### 4. LAS TRES CATEGORÍAS QUE SE APRECIAN EN LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR: DISTRACCIONES, IMPRUDENCIAS NO TEMERARIAS O IMPRUDENCIAS PROFESIONALES (OPERARIAS), IMPRUDENCIAS TEMERARIAS Y EL DOLO

En el análisis de la posible responsabilidad del trabajador se pueden observar diversos grados de participación en su actuación. Ellas, en general, no dan lugar a responsabilidad en el trabajador por encontrarse dentro del curso normal de la empresa, de lo que es o debe ser previsible para el empleador, de la falta de preparación, conocimientos o experiencia del trabajador, entre otras.

Las que escapan totalmente del posible control patronal han de ser motivo de una posible imputación al propio trabajador, que en este caso incluyen las conductas de imprudencia temeraria y de dolo.

Hemos de seguir muy de cerca en estos puntos lo que al respecto plantea el profesor Núñez González en su obra ya citada.

i) Distracciones. “Un tipo de conducta que afecta a la seguridad son las distracciones. Su carácter esporádico no significa que no se puedan prever, por cuanto forman parte del comportamiento habitual, siendo perfectamente posible calcular qué consecuencias tiene un descuido en cada puesto de trabajo.”<sup>28</sup>

Naturalmente que las distracciones son cuestiones que pueden perfectamente ser admitidas dentro del curso normal de la relación laboral. Es especialmente razonable que puedan producirse al final de la jornada de trabajo, después de largas horas de faena. Ni qué decir cuando se trata de turnos con jornada especial de 12 horas. O al final de una faena con turnos de jornada especial al estilo de los recintos mineros, un cuatro por cuatro (cuatro días de trabajo por cuatro de descanso), un siete por siete. También en labores que implican una ejecución monótona.

La misma idea se refleja en Barros Bourie: “Forma parte de la experiencia cotidiana que quien desarrolla una actividad incurra ocasionalmente en descuidos. Incluso en materia de responsabilidad, los descuidos previsibles deben entenderse comprendidos dentro de la marcha ordinaria de la relación laboral, de modo que no dan lugar a compensación de culpas en el juicio respectivo”<sup>29</sup>. (Los subrayados son nuestros.)

<sup>27</sup> DOMÍNGUEZ, *op. cit.*, p. 36.

<sup>28</sup> NÚÑEZ, *op. cit.*, p. 125.

<sup>29</sup> BARROS BOURIE, Enrique, *op. cit.*, p. 699.



Pese a lo anterior, en los procesos judiciales es un verdadero lugar común la pretensión de los empleadores de imputar responsabilidad al demandante por un posible descuido suyo, queriendo llevar al extremo la situación, como si el descuido estuviera incorporado dentro del concepto legal, que exige IMPRUDENCIA en la actuación del afectado. Incluso, normalmente, se confunde –o se quiere confundir– la más simple condición de víctima pasiva del trabajador con una posible exposición imprudente al daño. Siempre que se presenta un accidente el trabajador tiene una actuación fáctica indudable (por simple virtud de las leyes de la física), pero ello no significa actuación culpable. De lo contrario, la mera participación o el mero hecho de accidentarse implicarían siempre una culpa de la víctima. Estaríamos frente a una verdadera pretensión de “responsabilidad objetiva del trabajador”.

*“La víctima participa corrientemente en la producción del daño que ella misma sufre. Por eso, su hecho, es siempre una condición del perjuicio. Sin su presencia, sin su actividad, el daño no ha podido tener lugar.*

*Pero esta simple participación, en cuanto mera condición del daño, no puede tener trascendencia sobre la responsabilidad que recae en el causante del perjuicio. Así es que, cuando se hace referencia al hecho de la víctima, no es a esa participación a la que se alude.”<sup>30</sup>*

ii) Imprudencias no temerarias o imprudencias profesionales (operarias). Aquí ya no estamos frente a un simple descuido, estas involucran una “*enjundia mayor*”, al sabroso decir del profesor Núñez.

Desde el punto de vista lingüístico, yo preferiría llamarlas imprudencias “operarias”, pues el apelativo de “profesionales” puede hacer que se confundan con las de una persona profesional, que en el lenguaje nuestro se entienden aquellos que tienen una profesión (médico, abogado, etc., que responden por su responsabilidad profesional), en oposición a los que tienen un título técnico o que realizan un oficio.

Estas surgen fruto de la confianza que termina produciendo la realización del trabajo propio o habitual, el trabajador se va “relajando” en las precauciones y medidas de seguridad que toma o conoce –suponiendo que efectivamente existen y las conoce–. Se bajan progresivamente los niveles de conciencia y alerta, y el riesgo vuelve a campear, todo lo cual no corresponde a obligaciones que corran por cuenta del trabajador. Por ello, creemos que no se dan las condiciones fácticas ni jurídicas para culpar al trabajador de la consecuencia del hecho lesivo que sufre.

Las prevenciones en estos tópicos no pueden ser soslayadas por la empleadora y traspasadas a los trabajadores, pues la responsabilidad patronal en la prevención es indelegable. No es delegable a terceros, ni menos al trabajador, como suele pretenderse.

---

<sup>30</sup> DOMÍNGUEZ ÁGUILA, Ramón, *op. cit.*, p. 30.

*“... el empleador es el primer responsable de la prevención, por cuanto las obligaciones del contrato y el estado de necesidad pueden motivar la exposición a riesgos del económicamente débil, situación que, como es de justicia evidente, la sociedad quiere y procura evitar, debiendo emplear con tal fin la debida diligencia y cuidado de la dirección y gestión de la empresa, obra o faena.”<sup>31</sup>*

Y en la jurisprudencia española:

*“El exceso de confianza del trabajador, que en no pocas ocasiones contribuye a los daños sufridos por los empleados en el ámbito laboral, no borra ni elimina la culpa o negligencia de la empresa y sus encargados cuando faltan al deber objetivo de cuidado consistente que el trabajo se desarrolle en condiciones que no propicien esos resultados lesivos.”<sup>32</sup>*

Los tribunales españoles reflejan esta distinción entre una actuación que no ha de conllevar responsabilidad del trabajador y aquella que sí. Y esta viene dada por la diferenciación entre la imprudencia “profesional” y la imprudencia “temeraria”. Así lo refleja la siguiente sentencia citada por Núñez: *“En el presente caso, la conducta del trabajador, metiendo su cuerpo en el sumidero sin detener la máquina previamente, fue la causa del accidente. Pero no se puede hablar en este punto de imprudencia temeraria, sino de imprudencia profesional, distinguiendo ambas figuras y asimilando la imprudencia profesional a un exceso de confianza que no puede eludir la responsabilidad empresarial. Por tanto, en el caso de autos, la actuación del trabajador accidentado no supuso un desprecio absoluto hacia su vida o integridad física, sino un exceso de confianza de quien, habituado a realizar sus tareas profesionales, no prevé la exclusión de todos y cada uno de los elementos que pueden generar una ocasión de riesgo. Estamos ante una imprudencia profesional que no exonera al empresario de su responsabilidad, empresario que tiene el deber de prever incluso las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador”<sup>33</sup>.*

A este mismo “exceso de confianza” apunta otra sentencia del Tribunal Supremo español del año 2002, que cita Núñez: *“... el exceso de confianza del trabajador, que en no pocas ocasiones contribuye a los daños sufridos por los empleados en el ámbito laboral, no borra ni elimina la culpa o negligencia de la empresa y sus encargados cuando faltan al deber objetivo de cuidado consistente en que el trabajo se desarrolle en condiciones que no propicien esos resultados lesivos”<sup>34</sup>.*

Otra sentencia del Tribunal Supremo español hace causa coincidente con lo que planteaba el profesor Domínguez Águila, en cuanto solo la única y total culpa de la víctima permite excusa al victimario: *“... la culpa de la víctima no rompe el nexo causal que proviene del agente externo –en este caso los incumplimientos de la empresa– salvo cuando el daño se ha producido de forma exclusiva por una actuación culposa imputable a la víctima. El daño es imputable también a la empresa, porque si no se hubieran producido las omisiones en materia de prevención que le son imputables el accidente no hubiera tenido lugar. Cuando se produce esta concurrencia de culpas, de*

<sup>31</sup> Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago de 7 de diciembre de 1998, *Gaceta Jurídica*, 222, (diciembre 1998), pp. 196 y ss., citada por DIEZ, *op. cit.*, p. 78.

<sup>32</sup> NÚÑEZ, *op. cit.*, Sentencia del Tribunal Supremo español de febrero de 2002, citada en la página 127.

<sup>33</sup> NÚÑEZ, *op. cit.*, pp. 125-126.

<sup>34</sup> NÚÑEZ, *op. cit.*, p. 127.

*forma que las dos actuaciones (la del empresario y la de la víctima) determinan la producción del resultado fatal, no cabe exonerar de responsabilidad al empresario, como ha hecho la sentencia recurrida".* En todo caso, la sentencia imputa responsabilidad a ambas partes y acepta que se modere la indemnización, lo que parece razonable, en principio, pero nos lleva a otro problema no abordado: ¿En qué porcentaje se debe aplicar esa compensación o rebaja? Lo comentamos más adelante.

En definitiva, solamente la culpa exclusiva de la víctima hace procedente una posible imputación a ella. Pero ni aun en ese evento se le podrá castigar con una rebaja, si es que se trató solamente de una "culpa operaria".

iii) Imprudencias temerarias y el dolo. En el caso de las imprudencias temerarias o negligencias inexcusables el trabajador asume abiertamente el riesgo, de manera voluntaria y tan nítida que su actitud queda fuera de toda lógica humana. Es grave y con total desprecio por la prudencia más elemental, como lo califican algunas sentencias españolas.

*"La imprudencia temeraria... se diferencia de la imprudencia profesional de manera palmaria...; esta última especie de imprudencia, que no rompe el nexo causal entre la lesión y el trabajo, es consecuencia habitual del trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira por la repetición de unos mismos actos, en tanto que la imprudencia temeraria presupone una conducta en la que su autor asume riesgos manifiestos, innecesarios y especialmente graves ajenos al usual comportamiento de las personas...",* definiendo este tipo de imprudencia como *"el patente y claro desprecio del riesgo y de la prudencia más elemental exigible..."*<sup>35</sup>.

En nuestra legislación de accidentes del trabajo podemos reconducir el concepto en cuestión a las prescripciones de los artículos 70 de la Ley N° 16.744 y 24 del Decreto Supremo N° 54, del año 1969, en su artículo 24 N° 4.

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".*

Artículo 24 N° 4°: *"Son funciones de los Comités de Higiene y Seguridad:*

*"4° Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador."* (El subrayado es nuestro.)

Por último, el artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo se refiere a la posible "imprudencia temeraria" del trabajador y la sanciona con el despido patronal sin indemnizaciones. Esta norma tiene también una eventual vinculación con los accidentes del trabajo, ya que esa imprudencia puede afectar a *"la seguridad... o a la salud..."* de los trabajadores, que es parte

---

<sup>35</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de julio de 1985, citada por NÚÑEZ, nota al pie de página 167, p. 128.

de los bienes que protege el artículo 184. El concepto es asimilable al de negligencia inexcusable.

Conforme al Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, debemos entender por “negligencia” el descuido, omisión o falta de aplicación, y por “inexcusable”, que no admite causa, vale decir que no admite pretexto alguno para eludir una obligación o disculpar una omisión.

Este concepto es el que se confunde en nuestro país con el simple descuido o con la imprudencia operaria. Sin embargo, en la página web de la Mutual de Seguridad, en “Preguntas Frecuentes”, esta mutualidad, explicando el concepto, dice que “*Se entiende por ‘negligencia inexcusable’ la falta grave del cuidado debido al que se encuentra obligado un trabajador respecto de las labores que realiza al interior de la empresa en la que trabaja*”. Realzamos que el concepto incluye la especial connotación de “grave”, esto es, de una entidad muy distinta a la de descuido. Sin perjuicio de observar que la obligación de cuidado es responsabilidad principal de los empleadores. (El subrayado es nuestro.)

### **La declaración de negligencia inexcusable: ¿decisión del Comité Paritario o judicial?**

Conforme a los artículos recién transcritos de la Ley de Accidentes y del DS N° 54, tenemos una competencia exclusivamente atribuida a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad para los efectos de la declaración de negligencia inexcusable del trabajador.

La ley es bien clara, estos entes intermedios, que son obligatorios en toda empresa que tenga más de 25 trabajadores, deben investigar obligatoriamente los accidentes del trabajo y tienen la facultad exclusiva de decidir si existió en el hecho negligencia inexcusable del trabajador. No pueden decidirlo las mutualidades de empleadores que administran este seguro de accidentes; no pueden los empleadores ni los organismos fiscalizadores competentes, esto es, la respectiva Inspección del Trabajo o las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud.

Sin embargo, podríamos encontrarnos con una dispar declaración de negligencia. Primero, la que por ley compete a los Comités Paritarios. Y después, la que puede hacer el juez en la sentencia respectiva. ¿Son compatibles ambas declaraciones? Si coinciden no habría mayor problema. La cuestión podría plantearse si las decisiones no son coincidentes, esto es, si el Comité Paritario no la declara y el juez sí; o al revés, si el Comité la declara y el juez no. Puede plantearse un *non bis in ídem* al estilo de algunas declaraciones –discutibles– que la Corte Suprema ha efectuado en otros temas de Derecho Laboral, como el caso de impedir una sanción judicial de ciertas infracciones que ya fueron sancionadas con multa en sede administrativa. Podría existir una doble imputación del trabajador. Si fue multado y

además se le sanciona en sede judicial por el mismo hecho imprudente rebajando la indemnización<sup>36</sup>.

Sin duda que el juez tiene siempre la facultad para resolver el asunto, conforme a la decisión que le compete en un juicio de indemnización de perjuicios por responsabilidad contractual. En la medida en que la cuestión sea planteada, ella puede ser decidida por el tribunal. No solo puede, sino que debe ser decidida, conforme al principio de inexcusabilidad. Y si bien no va a modificar la eventual decisión de negligencia, puede o no coincidir con ella, en la parte que se refiere al análisis de los hechos, lo que lo llevará en definitiva a pronunciarse nuevamente sobre una eventual exposición imprudente al daño.

## 5. LA POSTURA QUE RECHAZA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 2330

Existe una corriente, especialmente jurisprudencial, que, con incuestionables argumentos, sostiene la inaplicabilidad de esta institución en los juicios por accidentes laborales.

El principal argumento de esta corriente está sustentado en la circunstancia de tratarse de un instituto de carácter extracontractual, lo que impide su aplicación a un procedimiento donde se discute sobre una responsabilidad contractual.

Así lo señala la siguiente sentencia:

*“Que no puede pretenderse rebaja de la indemnización por exposición imprudente al daño, como solicitó subsidiariamente el apelante, porque no estamos aquí en el campo de la responsabilidad civil extracontractual, en que pueda regir el artículo 2330 del Código Civil, sino en el de la responsabilidad contractual, como lo dice la demanda, lo que no cambia porque además de las normas aplicables se haya citado en el libelo en forma errada otras disposiciones. El caso es que aquí se trata de un trabajador que demanda a un empleador que no cumplió una obligación que la ley incorpora al contrato de trabajo y, por ende, siendo el daño consecuencia de ese incumplimiento, no queda sino condenar al pago de la indemnización por el monto que se regulará, sin atender a posibles imprudencias del propio accidentado.”<sup>37</sup> (Los destacados son nuestros.)*

El profesor Pablo Rodríguez se encuentra también entre los que rechazan la aplicación de la norma por tratarse de una figura propia del estatuto de la responsabilidad extracontractual que no resulta extrapolable al ámbito de la emanada del incumplimiento de un contrato. *“El daño que se genera por el incumplimiento de una obligación contractual no está sujeto a reducción por efecto de la culpa del acreedor. No existe en este ámbito la llamada compensación de culpas. No sucede lo mismo en materia delictual y cuasidelictual, situación en la cual es perfectamente posible que la culpa del autor del daño esté atenuada por la culpa de la víctima, si esta se ha expuesto, dice la ley, imprudentemente a él (artículo 2330 del Código Civil). Lo anterior*

---

<sup>36</sup> Vid. Sentencia de la Corte Suprema de 14 de noviembre de 2012, en autos Rol 1071-2012.

<sup>37</sup> Sentencia de la Corte de Apelaciones de Rancagua de 3 de julio de 2006, Rol 76-2006. La Corte Suprema rechazó los recursos de Casación.

*debe considerarse, también, sin perjuicio de la tasación de los daños que se ordene indemnizar.”<sup>38</sup>*  
(Los destacados son nuestros.)

Otra sentencia:

*“Que descartados los argumentos principales de la defensa de las demandadas, es pertinente referirse a la petición subsidiaria de los escritos de apelación. Ambas demandadas invocan en su beneficio la norma del artículo 2330 del Código Civil, esto es, reducción del monto de los perjuicios por estimar que el actor se expuso imprudentemente al daño. En la especie es claro que la fuente legal que sustenta la decisión que se revisa no es sino la relación laboral que vinculaba a las partes o, expresado en otros términos, el contrato de trabajo entre el actor y su empleador directo, razón por la cual únicamente puede inferirse que la involucrada en este caso es la responsabilidad contractual –y no extracontractual–. Por consiguiente, la norma en virtud de la cual se pretende la rebaja del monto del resarcimiento otorgado es absolutamente impertinente a la materia.”<sup>39</sup>*

Es una cuestión que no se puede desmentir que en estos siniestros estamos frente a una responsabilidad de origen contractual, y eventualmente legal, pero en ningún caso extracontractual, desde que entre el trabajador y su empleador existe un vínculo relacional que involucra un contrato de trabajo que puede ser incluso de orden meramente consensual en su nacimiento.

Esta sentencia rechaza su aplicación en virtud de la posición de garante del empleador:

*“SEXTO: Que por consiguiente, siendo el demandado responsable del accidente sufrido por el actor el día 18 de abril de 2009, está obligado a indemnizar a la víctima, por los daños sufridos, tanto por concepto de lucro cesante como por el daño moral ocasionado, en los términos y por los montos que estableció primeramente el sentenciador en los considerandos vigésimo y vigésimo primero, pero sin la reducción establecida solicitada por el demandado por exposición imprudente de la víctima al daño, teniendo para ello en consideración que la calidad de garante que tiene el empleador se extiende no solo a la de la salud e integridad de sus trabajadores, sino también al comportamiento laboral, debiendo velar y ejercer vigilancia para la mejor ejecución de los trabajos y para evitar accidentes como los que aquí se ventilan, no siendo aplicable, en la especie, lo señalado por el artículo 2330 del Código Civil.”<sup>40</sup>*

Según esta jurisprudencia, la incorporación de dicha norma propia de la responsabilidad extracontractual es ajena a dicho estatuto y, por lo tanto, no puede ser aplicada o, a lo menos, no puede existir reproche alguno a la decisión de no aplicarla.

---

<sup>38</sup> RODRÍGUEZ GREZ, Pablo, *Responsabilidad Extracontractual*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1999, pp. 33-34.

<sup>39</sup> Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago de 2 de julio de 2008, Rol 6920-2007.

<sup>40</sup> Corte de Apelaciones de San Miguel, Rol 294-2011.

## 6. EL ESTÁNDAR EXIGIDO PARA SU POSIBLE APLICACIÓN ES ESPECIAL Y DISTINTO EN ACCIDENTES DEL TRABAJO

En fin, de todo lo expuesto podemos por nuestra parte señalar que el estándar de aplicación del artículo 2330 –si se quiere aplicar– es completamente distinto a aquel del cual se destronca. Como esta imputación proviene del Derecho Civil, y más aún, de la responsabilidad extracontractual, su aplicación en esta sensible materia del Derecho Laboral debe ser restrictiva y excepcional, tal como lo señalaba para el mismo Derecho Civil el profesor Domínguez en su artículo citado.

Triplemente excepcional: por ser del ámbito civil, por ser del ámbito extracontractual y por ser una sanción.

El fundamento de este aserto viene dado precisamente por las principales normas que regulan estas materias, esto es, en primer lugar el artículo 184 del Código del Trabajo. El estándar de exigencia que impone al empleador es tan alto que no permite una inversión de culpa hacia el trabajador, sino en casos muy excepcionales.

Si bien no encontramos una aplicación definitivamente generalizada de este instituto por la jurisprudencia, debemos notar que en no pocas ocasiones este se aplica sin parámetros acreditables o justificados. Así lo señala el profesor David Quintero Fuentes en su artículo “Sentencia sobre un caso de exposición imprudente al daño. Un análisis de su efecto moderador en la determinación del quantum indemnizatorio”: *“Es de lamentar que no obstante los muchos casos en que nuestros tribunales hacen aplicación del aludido precepto legal, los jueces se limiten a dar por configurada la exposición imprudente al daño por parte de la víctima, sin indicar ni siquiera someramente los criterios que se han tenido en cuenta para proceder a la correspondiente rebaja del quantum indemnizatorio. Si bien el juzgador cuenta con un margen de discrecionalidad para proceder a la evaluación de los perjuicios, y muy especialmente en la apreciación del daño moral, ello no implica que los jueces no deban explicar los criterios que han tenido a la vista para proceder a la rebaja, más allá de alusiones genéricas”*<sup>41</sup>.

Y aquí surge otro asunto, el del “quantum” sancionatorio. Claro, ya que si se aplica una rebaja, ella debería justificarse, y además aplicarse en una parte de la indemnización fijada. Pero ¿en qué parte? Esto también constituye una disquisición que razonadamente ha de resolver el juzgador. Según las circunstancias del caso, podría fijarla en un determinado porcentaje, pero dando debida razón de los motivos concretos y justificados que la hacen procedente en tal porcentaje, que debería ser mayor o menor según las circunstancias que hayan quedado acreditadas indubitadamente en la causa, en cuanto se trató de determinada conducta de imprudencia o negligencia inexcusable y grave que lleva al juez a aplicar la sanción.

El artículo 69 de la Ley N° 16.744 contempla la responsabilidad por culpa o dolo del empleador y efectúa una remisión, que en todo caso era innecesaria, hacia las

---

<sup>41</sup> *Revista de Derecho*, 2, XXI, (diciembre 2008), pp. 273-283.

“prescripciones del derecho común”. Esta norma es la única que abre la posibilidad de echar mano del artículo 2330, aunque siempre es posible sostener que las prescripciones del derecho común son “aquellas que correspondan”, en este caso las de la responsabilidad contractual y no las del estatuto extracontractual. Estas últimas solamente caben sin discusión en caso de que se reclame una responsabilidad extracontractual (como el caso en que el culpable es un tercero distinto al empleador).

La relación que se configura entre empleador y trabajador es especial y distinta a la relación de partes del Derecho Civil. Cuando el trabajador pierde su autonomía y poder de decisión, las condiciones de igualdad de partes se rompe y, por tanto, el nivel de exigencia a aquel que carece de poder de decisión interfiere la posible aplicación normal de un instituto pensado para partes en igualdad de condiciones.

Esta es la razón principal por la que no se puede imputar al modo civil a la víctima laboral. Relacionando los contratos civiles y los contratos laborales nos preguntamos: ¿Con qué institución civil podemos relacionar la “sumisión” del trabajador? Y la respuesta que pareciera surgir como adecuada es la “voluntad”, aquella que constituye un elemento de la formación de los contratos.

Recordemos que las obligaciones nacen del concurso de dos o más voluntades.

En ambos casos la voluntad es un elemento de la esencia, pero es completamente distinta la voluntad con que se accede al contrato de trabajo y la voluntad con la que se accede a un contrato civil.

Es una paradoja del Derecho del Trabajo: nacido para proteger al más débil, implica que este entregue su voluntad al empleador; vale decir, que se someta a su control y decisión como elemento central del trabajo mismo.

No es que pretendamos postular una mayor libertad del trabajador en el ámbito de la relación laboral. La obediencia es necesaria como expresión ineludible y esencial de la dirección empresarial. El punto es otro: si, por un lado, el empleador tiene un control total del trabajo diario, con diversas manifestaciones, entre otras, el evidente deber de obediencia del trabajador, el poder disciplinario, las prescripciones del Reglamento Interno, el despido disciplinario, el *ius variandi*, el feriado colectivo, las horas de sobretiempo, etc. Entonces, por otro lado, se le imponen obligaciones de cuidado ineludibles y estrictas.

“... el derecho del trabajo se hace cargo de una realidad aún no desmentida a principios del siglo XXI, en orden a que la relación de trabajo constituye una relación de subordinación, donde uno de sus sujetos detenta una potestad de mando legitimada por el mismo ordenamiento jurídico y el otro, la contraparte trabajadora, se encuentra bajo un deber de obediencia cuya inobservancia puede implicar una sanción (por ejemplo, multa impuesta por el empleador, arts. 154 N°10 y 157 del CT) o el término del contrato por causal disciplinaria (art. 160 N°7 del CT)”<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Fundamentos de Derecho Laboral*, LegalPublishing, 2ª edición, 2009, p. 41.



Luego, las posibilidades del trabajador para decidir están constreñidas e incluso están “delegadas” en el empleador. Cada vez que se pone el traje de subordinado, delega su poder de decisión, no es libre ya. Mal puede tener la capacidad jurídica de decidir su actuación frente al trabajo diario. Si no sigue las órdenes del empleador no está en una simple posición de incumplidor contractual, como quisieran los civilistas. En materia de accidentes del trabajo este argumento encuentra férreo apoyo en las obligaciones que como contrapartida de todo el pliego de poder empresarial tiene esa parte patronal: las condiciones de trabajo, las medidas de seguridad, la preparación y capacitación de los trabajadores son resorte excluyente de quien otorga el trabajo, e incluso de quien se beneficia del trabajo ajeno, en términos de las empresas mandantes y usuarias en virtud de la Ley de Subcontratación.

Volvemos a la falta de libertad del trabajador: *“El fundamento del principio de protección, antes que la desigualdad de las partes, se basa en la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador. Esta carencia de libertad –por la necesidad de trabajar– es la causa inmediata de la desigualdad del laborador y explica la protección del derecho del trabajo (Ackerman, 2005: 320 y 321)”*<sup>43</sup>.

Como señala el profesor Gumucio: *“No hay tal vez otra materia en que las normas clásicas de responsabilidad hayan sufrido un mayor cambio que la relativa a los accidentes del trabajo”*<sup>44</sup>.

No se puede perder de vista tampoco el doble objetivo teleológico del Derecho Laboral: la paz social y la protección del trabajador.

## 7. CONCLUSIONES

En definitiva, es posible la aplicación de la institución del artículo 2330, pero con las rigurosas exigencias propias de los principios y la normativa del Derecho del Trabajo y la legislación de accidentes del trabajo.

Ahora bien, en el siglo XXI no aparece como justo ni acorde a los principios modernos del derecho imbuidos por el llamado principio *“Pro Homine”*, del cual se deriva la protección de la víctima y del más débil, que el trabajador sea el llamado a soportar en su propio cuerpo el costo de su colaboración a la entidad empresarial. Ese es un costo demasiado alto en una sociedad de por sí injusta y dura.

Atemperar esas circunstancias es un llamado que en definitiva, como siempre, mira hacia la judicatura, que puede generar mayores grados de protección para el económicamente débil de la relación laboral.

Y traemos nuevamente a colación a Josserand: *“... se ha sostenido que el patrono, no sólo se compromete a pagar el salario convenido, sino que contrae además, para con el obrero, la obligación*

---

<sup>43</sup> GAMONAL, *op. cit.*, p. 105.

<sup>44</sup> GUMUCIO RIVAS, Juan Sebastián, “Ruptura del concepto clásico de responsabilidad civil en materia de Accidentes del Trabajo”, en *Revista Laboral Chilena*, 12, (diciembre de 1998), p. 75.

*de restituirle sano y salvo, de suerte que, si sobreviene un accidente en el curso del trabajo, el obrero podrá sostener que el patrono ha faltado a sus deberes contractuales y que por consiguiente su responsabilidad se encuentra comprometida, con respecto a él...”<sup>45</sup>.*

De tal manera que podríamos sostener como algunos elementos para fijar la aplicación del artículo 2330 a estos accidentes los siguientes:

- a) La “imprudencia” del trabajador debe referirse a una conducta de “negligencia inexcusable”.
- b) Esa declaración de negligencia debería constituir un requisito previo de “punibilidad” para efectos de sancionar al trabajador con una rebaja de la indemnización.
- c) Los deberes del empleador deben haberse cumplido a cabalidad, en términos del artículo 184 del Código Laboral, y atendida la consagración constitucional del derecho a la vida y la salud del trabajador.
- d) La contribución del trabajador debe ser fundamental y condición *sine qua non* del resultado dañoso.
- e) Por tratarse de una sanción, su aplicación debe ser restrictiva y excepcional.
- f) Su aplicación debe considerar la potestad de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador, lo que no ocurre en las relaciones civiles, donde ambas partes son iguales.
- g) El empleador tiene la condición de garante respecto del trabajador.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

BARAONA GONZÁLEZ, Jorge, “La culpa de la víctima en los accidentes del trabajo, dogmática y jurisprudencia chilenas”, en VV. AA., *Responsabilidad civil del empresario por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Tendencias actuales. Cuadernos de Extensión Jurídica*, Santiago, Universidad de los Andes, 2011.

BARROS BOURIE, Enrique, *Tratado de responsabilidad extracontractual*, reimp. 1ª edición, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2007.

DIEZ SCHWERTER, José Luis, “La culpa del empresario por accidentes del trabajo: Modernas tendencias jurisprudenciales”, en VV.AA., *La responsabilidad por accidentes del trabajo*, BARAONA GONZÁLEZ, Jorge y ZELAYA ETCHEGARAY, Pedro (eds.), *Cuadernos de extensión jurídica*, 10, Santiago, Universidad de los Andes, 2005.

---

<sup>45</sup> JOSSERAND, *op. cit.*, p. 372.

DOMÍNGUEZ ÁGUILA, Ramón, "El hecho de la víctima como causal de exoneración de la responsabilidad civil. Comentario a una sentencia...", en *Revista de Derecho de la Universidad de Concepción*, 136, (abril-junio 1966).

GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Fundamentos de Derecho Laboral*, Santiago, Legal Publishing, 2000.

\_\_\_\_\_, *Fundamentos de Derecho Laboral*, 2ª edición, Santiago, Legal Publishing, 2009.

GUMUCIO RIVAS, Juan Sebastián, "Terminación de contrato de trabajo. Fuerza mayor o Caso fortuito", en *Revista Laboral Chilena*, Santiago, 5, (mayo 1998).

\_\_\_\_\_, "Ruptura del concepto clásico de responsabilidad civil en materia de Accidentes del Trabajo", en *Revista Laboral Chilena*, 12, Santiago, (diciembre 1998).

HUMERES MAGNAN, Héctor y HUMERES NOGUER, Héctor, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 14ª edición, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1994.

JOSSERAND, Louis, *Derecho Civil*, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1950, II.

NÚÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano, *Prevención de riesgos laborales en Chile. Alcance y contenido del artículo 184 del Código del Trabajo*, Santiago, Librotecnia, 2013.

PIÑA R., Juan Ignacio, "La imputación de responsabilidad penal en los órganos de la empresa y sus efectos en sede civil", en VV.AA. *La responsabilidad por accidentes del trabajo*, BARAONA GONZÁLEZ, Jorge y ZELAYA ETCHEGARAY, Pedro (eds.), *Cuadernos de extensión jurídica*, 10, Santiago, Universidad de los Andes, (2005).

RODRÍGUEZ GREZ, Pablo, *Responsabilidad Extracontractual*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1999.

UGARTE CATALDO, José Luis, *La subordinación en el Derecho Laboral Chileno*, Santiago, Legal Publishing, 2008.