

Límites del deber de seguridad del empleador en la jurisprudencia chilena

Limits to the employer's duty of safety in chilean jurisprudence

ISABEL MARGARITA VERGARA VIAL*

ivergarav91@gmail.com | <https://orcid.org/0009-0006-4729-4685>

JOSÉ TOMÁS MÉNDEZ PURCELL**

jtmendez@mya-abogados.cl | <https://orcid.org/0009-0008-1173-5156>

Resumen: El artículo analiza los límites del deber de seguridad del empleador en la jurisprudencia chilena, centrado en el artículo 184 del Código del Trabajo. Examina cómo la interpretación judicial ha extendido las obligaciones patronales hacia una responsabilidad casi de resultado, exigiendo al empleador probar que adoptó todas las medidas posibles para prevenir accidentes laborales. Los autores sostienen que esta tendencia judicial impone cargas excesivas y desproporcionadas, alejándose del estándar de un “buen padre de familia” y generando inseguridad jurídica. Finalmente, proponen entender el deber de seguridad como una obligación de medios, guiada por criterios de razonabilidad técnica y proporcionalidad, más que por una eliminación absoluta del riesgo.

Palabras clave: Deber de seguridad del empleador; responsabilidad laboral; jurisprudencia chilena; Código del Trabajo; protección eficaz; obligación de medios; obligación de resultado; prevención de riesgos laborales.

Abstract: This article analyzes the limits of the employer's duty of care in Chilean jurisprudence, focusing on Article 184 of the Labor Code. It examines how judicial interpretation has expanded employer liability toward an almost strict obligation of result, requiring proof that all possible preventive measures were taken. The authors argue

* Abogada laboralista, asesora *in House* con vasta experiencia en asesoría laboral y representación judicial. Titulada en la Universidad Adolfo Ibáñez (Chile); obtuvo el Diplomado en Derecho Laboral de la Empresa (2020) y el Magister en Derecho del Trabajo (2024) en la Universidad de los Andes (Chile).

** Abogado corporativo laboral con experiencia en gobiernos corporativos, materias comerciales y laborales. Fue abogado asesor de la Subsecretaría del Trabajo y asesor del Director Nacional del Instituto de Seguridad Laboral, durante el segundo gobierno del Presidente Sebastián Piñera Echenique (2018-2022). Profesor de la cátedra de Derecho Laboral I y II en la Facultad de Derecho de la Universidad Finis Terrae (2023-2025). Titulado de la Universidad Finis Terrae y Magister en Derecho de la Empresa (2020) y Magister en Derecho del Trabajo (2024) ambos por la Universidad de los Andes.

that this judicial trend imposes excessive and disproportionate burdens on employers, deviating from the “reasonable person” standard and generating legal uncertainty. The paper concludes that the employer’s duty of care should be understood as an obligation of means, guided by principles of technical reasonableness and proportionality rather than demanding total risk elimination.

Keywords: Employer’s duty of care; Labor liability; Chilean jurisprudence; Labor Code; Effective protection; Obligation of means; Obligation of result; Occupational risk prevention.

Introducción

El Derecho del Trabajo se caracteriza principalmente por su labor proteccionista, en ese sentido, nuestra propia normativa laboral es la que entrega dicha protección a través de su artículo 184 del Código del Trabajo (CdT), el cual ha establecido un deber de *prevención de riesgos, deberes patronales y de responsabilidad* que tiene el empleador hacia sus trabajadores al momento de ejercer sus facultades. Así las cosas, también vemos de manifiesto este principio tutelar y proteccionista como deber de los empleadores a través del art. 19 N°1 de la Constitución Política de la República (CPR) en donde podemos apreciar la *protección del derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas*; en concordancia con el *derecho a la protección eficaz de la salud*, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del CdT ya referido. Además de lo señalado, no debemos olvidar lo dispuesto en la Ley N° 16.744, que establece normas relativas al seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y de carácter obligatorio.

Ahora bien, el presente trabajo analiza principalmente la interpretación que se ha otorgado a lo largo de los años respecto al alcance de la responsabilidad del empleador que le impone el artículo 184 del CdT, en donde hemos podido observar que es nuestra propia jurisprudencia la que ha dotado de un *deber de seguridad*, que le otorga responsabilidades que podrían considerarse exorbitantes a los empleadores, más allá de lo que se conoce como una responsabilidad de un “buen padre de familia”. Como bien sabemos y lo dispone el artículo previamente mencionado el empleador tiene la obligación de “tomar todas las medidas necesarias para poder proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores”, debiendo además informar a aquellos de los eventuales riesgos y mantener el lugar de trabajo en las condiciones necesarias que tiendan a prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo; con la obligación adicional de entregar a sus trabajadores, los elementos necesarios, para que en caso de accidentes o emergencias, estos puedan recibir una atención médica, hospitalaria y/o farmacéutica oportuna y adecuada.

En concordancia con lo anterior, es importante tener presente a lo largo de este análisis, que el artículo 184 del CdT es una norma amplia, que establece la obligación de

los empleadores de “tomar todas las medidas necesarias”, es decir, todas las medidas de protección de la vida y salud. Pero es importante preguntarnos y cuestionarnos ¿qué entendemos por todas las medidas necesarias? Este artículo establece un concepto amplio de salud y protección, que implica a su vez una obligación genérica a los empleadores de lo que se ha entendido a lo largo de los años como el riesgo, atribuyendo niveles más allá de lo razonable en cuanto a la responsabilidad que recae sobre cada uno de ellos a la hora de ocurrir un accidente.

Así las cosas, al establecer una definición genérica, nos vemos enfrentados a estándares altísimos de protección con los que debe contar el empleador, ya que debe asegurar, como hemos venido señalando, una protección eficaz a fin de evitar y eliminar todo tipo de riesgo al que puedan verse enfrentado los trabajadores; hecho que únicamente puede ser verificado en la medida que no se presente la contingencia, puesto que el empleador tiene la obligación de entregar la máxima protección posible a sus trabajadores, siendo para ello la meta la eliminación total del riesgo.

Además de lo anterior, es importante tener presente que a partir del artículo 69 de la Ley 16.744, nuestra jurisprudencia ha ido precisando los alcances de la responsabilidad que debe recaer sobre los empleadores, sin embargo adelantándose un poco al análisis de este trabajo; se ha ido sutilmente modificando dicho alcance de responsabilidad que debe de recaer en el empleador, desde una obligación de medios a una obligación de resultado.

A continuación realizaremos un análisis sobre el alcance en nuestra jurisprudencia de la responsabilidad del empleador en cuanto a este deber de seguridad que le entrega el artículo 184 del CdT, en concordancia con lo dispuesto en la Ley N° 16.744; para ello se ha tenido a la vista una serie de sentencias en materia de protección, seguridad y responsabilidad en casos de accidentes del trabajo. Abordando de esta forma, lo que se ha entendido como una responsabilidad a priori del empleador frente a los accidentes del trabajo, su deber de seguridad como una obligación de medios o de resultado, analizando a su vez, el alcance de lo que se entiende por protección eficaz de la vida y salud de los trabajadores.

1. Análisis jurisprudencial

1.1. No existe una responsabilidad a priori

La profesora Gabriela Lanata ha sostenido que este deber de seguridad que contempla el artículo 184 del CdT, obliga al empleador a proteger de manera eficaz a sus trabajadores de los riesgos laborales, y que sin duda alguna es una de las más relevantes en la relación laboral. En dicha norma se establecen pautas para el empleador, para que éste pueda darle cumplimiento a esta obligación genérica, al señalar que debe tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los eventuales riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad

en los lugares de trabajo, así como también los implementos necesarios para la prevención de accidentes (2020, p. 5). Es decir, debe ir mucho más allá de la responsabilidad de las partes en la relación laboral, en cuanto que la protección de la seguridad y salud en el trabajo, como garantía del derecho fundamental a la vida y salud del trabajador, no puede quedar entregada sólo a la autonomía privada de las partes en el contrato de trabajo, pues toca también al Estado promover y garantizarla (Gajardo, 2014, p. 18-19).

Como lo previene la Profesora Lanata, se le exige proporcionar al trabajador “condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo”, es decir, la normativa da a entender que la eficiencia se logrará en la medida de que las condiciones sean “adecuadas”. En ese sentido, según el Diccionario de la Real Academia Española (RAE) “adecuado” significa *apropiado para alguien o algo*, y por su parte “apropiado” significa *ajustado y conforme a las condiciones o a las necesidades de alguien o de algo*. Por lo que estas expresiones nos permiten entender de modo más racional y equitativo, que la obligación impuesta al empleador no implica la eliminación absoluta de todo riesgo, pues se le estaría exigiendo un imposible (Lanata, 2020, p. 6). La norma del artículo 184 del texto legal ya referido, contendría algunos conceptos jurídicamente indeterminados, como en el caso ya señalado sobre las *condiciones adecuadas*, así como también con el uso de los vocablos *eficazmente e implementos necesarios*; y que en la práctica han sido motivo de múltiples debates en una incansable búsqueda de responsabilidad por parte del empleador, pues, algunos han determinado y señalado que estamos frente a una responsabilidad estricta al exigir resultados, y otros consideran que existe una culpa basada en lo dispuesto en el Artículo 69 letra b) de la Ley N°16.744 (Gajardo, 2014, p. 22).

Por otra parte, aún si entendiéramos como lo ha hecho la jurisprudencia, que siguiendo el tenor literal del precepto, ha llegado a concluir que lo exigido al empleador es una responsabilidad de carácter levísima, la esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes, ello no puede en caso alguno significar que está obligado a obtener la desaparición de todo riesgo, pues le estaríamos imponiendo una obligación imposible de cumplir; y es por ello, que la ley solo exige que se adopten las medidas adecuadas y no que sea un ambiente de trabajo exento de todo riesgo (Lanata, 2020, p. 6).

Así las cosas, para analizar este deber de seguridad que le cabe al empleador, se requiere entender el alcance de las medidas necesarias que éste debe adoptar, y de que aquellas sean eficaces para proteger la vida y salud de los trabajadores. En ese mismo sentido la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) en Dictamen N° 1239-2020 de 31 de marzo de 2020 señaló que de acuerdo con el artículo 184 del CdT,

el empleador está obligado a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como los implementos necesarios para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En concordancia con lo anterior, parte de la jurisprudencia, ha planteado como fundamento clave, que no existe una responsabilidad establecida a priori por parte del empleador, como lo señaló la Corte de Apelaciones de Valdivia en sentencia de 15 de marzo de 2012; en cuanto a que la responsabilidad de un accidente del trabajo puede provenir tanto del empleador por no cumplir con las medidas de seguridad respectivas, o bien el mismo accidente puede haber ocurrido por alguna negligencia inexcusable cometida por el mismo trabajador, pues, debe tenerse en consideración que el artículo 70 de la ley N° 16.744, admite la posibilidad que el accidente ocurra debido a negligencia inexcusable del trabajador, aun cuando sea éste la víctima del hecho (CAV, 15/03/2012, rol 23-2012. Ref. Laboral (NUL)).

En ese sentido la misma Corte en el fallo antes señalado, estimó que no resultaba efectiva la conclusión del recurrente, en orden a estimar que basta con que se produzca un accidente laboral para que surja la obligación de indemnizar del empleador, de manera tal, que debe necesariamente establecerse quién es el responsable del accidente. Y añadió que, la obligación del empleador no es de resultado, sino que más bien de medios, consistentes en adoptar las medidas razonables de prevención, por lo que no basta la sola circunstancia del accidente del trabajador para que exista responsabilidad del empleador, sino que para ello se requiere que este último haya tenido una conducta ilícita, como son los incumplimientos o las omisiones de las obligaciones de seguridad o protección que le impone la ley (CAV, 15/03/2012, rol 23-2012 Ref. Laboral (NUL)).

Conforme a lo ya referido, por el solo hecho de estar ante la presencia de un accidente del trabajo, no se encuentra establecida en nuestra normativa laboral vigente una estipulación de responsabilidad a priori para el empleador por el simple hecho de ser tal. Es decir, una exigencia de responsabilidad que va mucho más allá de lo razonable o de lo que se entiende de un buen “padre de familia”.

Revisadas varias sentencias pudimos observar, que aquellas apuntan más que a una obligación de medios a una obligación de resultado de parte del empleador. La Corte Suprema, en ese sentido ha señalado a este respecto que la responsabilidad es equivalente a la culpa levísima, al señalar por ejemplo que la palabra “eficazmente”, del artículo 184 del CdT, pareciera establecer un efecto de resultado; en cuanto a que aquella, debe entenderse referida a la magnitud de responsabilidad y acuciosidad con que el empleador debe dar cumplimiento a su obligación de prevención y seguridad; y que apuntaría más bien a una culpa levísima, más que la de un buen padre de familia (CS, 12/09/2016, rol 37.032-2015 (RUJ)). En el mismo sentido ha señalado que la norma antes referida, le impone un alto estándar de cuidado al empleador, ya que le obliga a proteger “eficazmente” la vida y la salud de los trabajadores, lo que significa tomar medidas que tengan la capacidad de lograr el efecto buscado o esperado, pues, se ha entendido que frente a un accidente del trabajo, es justamente el empleador quien deberá acreditar que adoptó todas las medidas, según el tipo de trabajo y circunstancias, “que se preveían como necesarias para tal fin” (CS, 20/04/2020, rol 4.994-2019 (RUJ)).

Si bien la normativa de nuestro Código del Trabajo, en su artículo 184, le impone al empleador un deber de cuidado relacionado con la prevención propiamente tal, no establece en ningún momento que nos encontramos ante una responsabilidad a priori. Sin embargo; tal como lo hemos venido mencionando, son nuestros propios Tribunales de Justicia quienes han otorgado un valor y responsabilidad adicional a dicha normativa, interpretando que el empleador tiene una responsabilidad a priori, cuando en realidad la misma debiera de ser calificada a posteriori en relación con los hechos y circunstancias del accidente ocurrido. Sin embargo, en relación a los deberes de protección a los que se refiere el artículo 184 del CdT que se ha ido mencionando, es importante destacar que nuestra jurisprudencia también ha señalado que dicho artículo contiene un concepto jurídico indeterminado; toda vez que, no ha señalado cuál es el deber de seguridad del empleador que debe adoptar para con sus trabajadores, lo que ha de traducirse en la adopción de medidas adecuadas de protección de la vida y salud de los trabajadores, así como la entrega de elementos de protección necesarios para prevenir los riesgos laborales, y cuya medida de cumplimiento se establece en cada caso concreto conforme a los hechos que se acrediten (CS, 19/11/2019, rol 6.523-2018 (RUJ)).

La doctrina ha señalado que

la empresa, no sólo para fines laborales, sino también de responsabilidad civil, es una organización de medios personales, materiales e inmateriales que exige procedimientos idóneos para evitar accidentes en el desarrollo de su actividad. Lo peculiar de la responsabilidad civil por culpa en la organización reside en la condición de que la conducta de la empresa debe haber infringido un deber de cuidado, establecido en la ley, los usos normativos o por el juez, en consideración de la conducta que se puede esperar de la organización empresarial, atendidas las circunstancias. En otras palabras, la culpa radica en el incumplimiento de una expectativa de comportamiento, cuál es, la conducta de la organización empresarial que la víctima tenía derecho a esperar. (Barros, 2014, p. 196)

En ese sentido, se indica que la responsabilidad del accidente del trabajo puede ser tanto responsabilidad del empleador como del trabajador, hecho que nos llama la atención, puesto que, por regla general, en la mayoría de los casos, nuestra doctrina y jurisprudencia han responsabilizado al empleador por el mero hecho del artículo 184 del CdT, que plantea genéricamente que debe existir una protección eficaz.

Tal como lo menciona el Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, la normativa señalada en el Código del Trabajo en su artículo 184; el empleador debe implementar medidas “necesarias” para poder proteger la vida y salud de cada uno de sus trabajadores. Sin embargo, en la sentencia RIT N° O-101-2010 del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, se evidencia claramente que la responsabilidad frente a los accidentes del trabajo no recae únicamente en los empleadores, sino que, también debemos prestar atención

ante el actuar de cada uno de los trabajadores, y además a la naturaleza de las funciones que han de desempeñar.

A lo largo de esta investigación, hemos observado que uno de los factores fundamentales para poder comenzar a delimitar la responsabilidad de los empleadores, frente a los accidentes del trabajo y no traspasar aquello en exceso, debemos siempre recordar y tener presente cuál es la naturaleza de las funciones que desempeñan cada uno de los trabajadores. Algunos de nuestros tribunales de justicia han limitado dicha responsabilidad, teniendo en consideración en todo momento la naturaleza de las funciones que desempeñaba el trabajador accidentado; tal como pudimos apreciar en la sentencia previamente citada, y en la misma línea lo podemos observar en la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno en causa RIT N° O-131-2011, en donde también se rechaza la demanda interpuesta por la parte demandante, toda vez que el trabajador se expuso imprudentemente al daño, no siendo posible traspasar la responsabilidad de dicho accidente al empleador, a pesar de haber ocurrido el mismo durante el desarrollo de sus funciones.

Estas diferentes posturas que hemos ido observando a lo largo del proceso de investigación, nos han demostrado una y otra vez que debemos volver al punto de origen y entender primeramente ¿Qué entendemos por protección eficaz? ¿Cómo podemos determinar una responsabilidad objetiva por parte del empleador hacia los trabajadores? Son interrogantes que nos venimos cuestionando a lo largo de esta presentación, y que si bien no cuentan con una única respuesta. Creemos en este punto que, la jurisprudencia ha tendido a lo largo de los años a otorgar niveles de responsabilidades que, escapan más allá de una responsabilidad objetiva y razonable a los empleadores, traspasando cargas que exceden de aquello y a lo que entendemos como la de responder como un buen padre de familia.

La RAE ha entendido el concepto de *eficaz* como: *dicho de cosa que consigue el efecto esperado o pretendido* o bien también lo ha definido como *dicho de persona: Eficiente, se rodea de colaboradores eficaces*. Es por ello que es razonable cuestionar la falta de límites establecido en el artículo 184 del CdT, respecto de la responsabilidad que recae sobre los diversos empleadores.

1.2. Empleador como deudor de seguridad

Es importante tener a la vista que el deber de seguridad del artículo 184 del Código del Trabajo, a la luz de lo que ha dicho la jurisprudencia de nuestros tribunales, implica una *deuda de seguridad* del empleador. Es decir, su obligación legal no se limita a una reacción frente al riesgo, sino que implica una actividad previa mucho más intensa. La Corte Suprema, en algunos de los fallos que se analizan, ha entendido que el deber del empleador no solo implica reaccionar frente al riesgo, sino que incluso evaluar las posibles causas del riesgo y su remoción. Es decir, no solo tiene que prevenir el riesgo evidente, sino que también ha atribuido un nivel de exigencia cada vez mayor a los empleadores,

teniendo incluso que incurrir en un estudio acabado de los posibles riesgos a los que se podrían ver expuestos los trabajadores, más allá de lo razonable.

Algunos de nuestros tribunales de justicia han entendido el concepto de *deber de seguridad* como aquel deber que abarca todo el ámbito de la prevención, debiendo el empleador hacer todo lo necesario en cada una de sus obligaciones de seguridad, inclusive aquellas que no hayan sido previstas en forma expresa, ya que la normativa de prevención sólo establece tipos de conducta que por sus características, no cabe establecer situaciones concretas, ya que no se refieren a datos específicos de mecanismos especiales de seguridad, sino que más bien, a comportamientos relacionados con su uso eficaz, “cuya infinita versatilidad no puede materialmente ser objeto de mayores concreciones en su descripción” (JLTLA, 12/12/2023, RIT N° O-220-2023).

Es decir, una parte de la jurisprudencia, ha entendido que como consecuencia del contenido ético jurídico del contrato de trabajo que grava al empleador, desde el momento en que dicho vínculo contractual se perfecciona, el deber de protección y la consiguiente obligación de seguridad en favor del trabajador es inherente, de manera tal que aquél es un deudor de seguridad respecto de sus dependientes, pues, como lo dice el profesor Irureta, el empleador es un deudor de seguridad en cuanto que tiene que prevenir y velar por la protección del trabajador (Irureta, 2023).

Así las cosas, nuestra jurisprudencia mayoritaria a lo largo de los años ha sostenido que el artículo 184 del CdT, es parte del contenido ético-jurídico de todo contrato de trabajo, y justamente aquí es donde surge el problema, tal como lo menciona el profesor José Luis Diez Schwertwer, se ha observado que la naturaleza del deber de protección y obligación de seguridad que recae en los empleadores, origina una responsabilidad contractual cuando concurren los elementos de dicha responsabilidad, sin embargo por otro lado también tiene un sentido de obligación legal, toda vez que dicha responsabilidad se ve enmarcada en el artículo 184 del CdT y demás normativas complementarias al respecto, por lo que la infracción de dichas normas constituyen lo que denominan “culpa contra la legalidad”, hipótesis que se ha visto también en orden extracontractual de la responsabilidad civil (Diez, 2005, p. 87).

Es por ello que, a pesar de los diferentes conceptos, sentido y alcance que se le ha otorgado a la responsabilidad del empleador respecto del deber de protección y obligación de seguridad para con sus trabajadores, lo cierto es que nos encontramos frente a una obligación legal conforme lo señala el citado artículo 184 del CdT. El problema está en lograr determinar la evolución en la comprensión de la norma, y muchas veces los avances están moldeados con el rol tutelar de los derechos de los trabajadores, lo que ha generado algunas distorsiones respecto de cómo se entiende el sentido y alcance real del artículo ya referido.

Nos hemos dado cuenta que la misma Corte Suprema ha ido evolucionando en la comprensión del alcance de las medidas necesarias, si tomamos en consideración lo que ha resuelto en otros fallos, en donde se centra la discusión en cuanto a si la obligación que

le impone el artículo 184 ya referido, es de medio o de resultado, si se trata de remover totalmente el riesgo o se adopta un criterio de razonabilidad técnica, y en definitiva, si se trata de responsabilidad objetiva o subjetiva. En ese sentido, nuestro máximo tribunal ha entendido que las *medidas necesarias* implican para el empleador la imposición de medidas de seguridad, que protejan de forma eficaz la vida y salud de los trabajadores, aun cuando aquellas no le sean obligatorias ni contractual ni legalmente (CS, 7/10/2015, rol 32.070-2014 (RUJ)).

Es decir, ¿puede el empleador limitar su responsabilidad al cumplimiento de sus obligaciones legales y contractuales? O ¿debe dar un paso más, para cumplir con el estándar de protección? En ese sentido, la Corte Suprema ha señalado que la norma del artículo 184 ya referido le impone al empleador un alto estándar de cuidado, pues, le obliga a proteger *eficazmente* la vida y la salud de los trabajadores, lo que significa tomar medidas que tengan la capacidad de lograr el efecto buscado o esperado, siendo de cargo del empleador, probar que frente a un accidente del trabajo, adoptó todas las medidas “que –atendido el tipo de trabajo y demás circunstancias del caso– se preveían como necesarias para tal fin” (CS, 28/11/2017, rol 6.885-2017 (RUJ)). Entonces, salta a la vista la cuestión si es que ¿se trata de establecer la obligación de prevenir riesgos que la empresa debió prever?, o independiente de haber adoptado las medidas establecidas contractual y legalmente, si el resultado fue un accidente sin que se pruebe caso fortuito o fuerza mayor, o negligencia del trabajador, ¿será siempre la responsabilidad del empleador?

La cuestión está orientada a definir los límites de la obligación impuesta al empleador, en términos tales de establecer si, con base en ella, es exigible la adopción de la medida concreta de seguridad, en circunstancias que no ha sido impuesta obligatoriamente por la autoridad administrativa. Así, el máximo tribunal señaló que las *medidas necesarias* que debe tomar el empleador dependen de la situación concreta de los servicios que presta el trabajador y de los riesgos a que está expuesto con su labor –lo que bien puede significar la adopción de medidas que no constituyen obligaciones legales o administrativas–. Pero que, sin embargo, no puede entenderse que la referida obligación comprende la adopción de una medida que la autoridad o que la ley se ha limitado a sugerir o recomendar, ya que debe presumirse que ésta no reúne las condiciones que la hagan indispensable para la prevención de accidentes.

En ese sentido, la Corte Suprema ha analizado este deber de seguridad en relación con el artículo 68 de la Ley 16.744, en donde se manifiesta que es carga del empleador probar el cumplimiento de tal deber, y que en consecuencia, haciendo un correcto análisis de las normas sobre hechos que se encuentran establecidos, se tiene que concluir que la responsabilidad en el accidente, es de cargo del empleador, que debió acreditar la adopción de medidas eficaces, no bastando para ello el cumplimiento normativo, y señala en uno de sus fallos que, “en consecuencia, de haberse efectuado un correcto análisis de las normas en comento, sobre hechos que se encuentran establecidos en el proceso, se

habría acogido en todas sus partes la demanda en lugar de rechazarse” (CS, 28/11/2017, rol 6.885-2017 (RUJ)).

Es decir, es responsabilidad del empleador quien deberá acreditar que ha cumplido con todas las medidas, y que en el caso concreto “se deberían tener previsto para evitar el accidente de los trabajadores” (CS, 7/10/2015, rol 32.070-2014 (RUJ)). El punto es que si esta interpretación de nuestra Corte Suprema es razonable o no, en cuanto a exigir al empleador tan alto estándar de responsabilidad, pues, se puede observar que existe jurisprudencia diversa en cuanto se ha entendido este deber de seguridad como de medios o de resultado.

1.2.1. Deber de seguridad del empleador, entendida como una obligación de medios

En concordancia con lo señalado previamente, y en atención al deber de seguridad del artículo 184 del CdT, la responsabilidad del empleador es entendida como una obligación de medios. Esto quiere decir que, una vez ocurrido el accidente laboral constituye una presunción de la infracción cometida, debiendo incluso el empleador tras la ocurrencia del accidente, demostrar que ha obrado con la debida diligencia, en el sentido de acreditar que efectivamente adoptó todas las medidas de seguridad destinadas a proteger al trabajador; con ello, el empleador acredita el cumplimiento de la obligación de seguridad laboral.

De esta forma, se ha sostenido que se trata de una obligación de medios, y lo que se impone al empleador es la carga de adoptar no sólo las medidas de seguridad que la normativa vigente y la propia actividad comercial o industrial exigen, “sino todas aquellas que aparezcan como necesarias, idóneas y posibles para lograr el fin buscado, que es, proteger de manera lo más completa la vida y salud de los trabajadores a su cargo”, entendiendo que la expresión “eficazmente” busca que el empleador asuma un rol activo en la protección de los trabajadores, que no se limite al mero cumplimiento formal de la norma.

En apoyo de este criterio, la Corte de Apelaciones de Valdivia señaló que:

la obligación del empleador es una obligación de medios, consistentes en adoptar las medidas razonables de prevención, por lo que la circunstancia de haberse accidentado el trabajador con ocasión del trabajo no se sigue que exista responsabilidad del empleador, pues debe existir una conducta ilícita de su parte, que incida en el daño que se trata de indemnizar, como son los incumplimientos o las omisiones de las obligaciones de seguridad o protección que le impone la ley (CAV, 6/12/2010, rol 202-2010 (NUL)).

1.2.2. Deber de seguridad del empleador entendida como una obligación de resultado

En otro orden de ideas, también nuestra jurisprudencia, en su gran mayoría, considera que la obligación de los empleadores frente a los accidentes del trabajo, deben ser entendidas como una obligación de resultados más que una obligación de medios. Esto

quiere decir que la expresión “eficazmente” que utiliza el artículo 184 del CdT, alude más bien a un efecto de resultado (CS, 23/10/2019, rol 12.189-2018 (NUL)).

Así las cosas, se ha entendido que al producirse un accidente del trabajo supone por sí misma una infracción al deber de protección en cuestión, debiendo el empleador demandado acreditar en juicio que ha obrado con la diligencia debida. Empero, bajo esta concepción, la prueba de la diligencia del empleador no supone la prueba del cumplimiento de su obligación, sino más bien la vía para exonerarse de responsabilidad, debiendo probar que el riesgo laboral se ha concretado por caso fortuito, o bien, por “culpa” exclusiva del trabajador. De esta manera, el hecho de existir un accidente del trabajo se ha entendido como un incumplimiento contractual al deber de seguridad que debe de tener el empleador frente a sus trabajadores (Venegas, 2023, p. 94).

1.3. Alcance de la protección eficaz de la vida y la salud de los trabajadores

Es de relevancia poder entender, cómo han comprendido nuestros Tribunales Superiores de Justicia el alcance de la frase, “todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores” del artículo 184 del CdT, y que nuestra Corte Suprema, la analiza en torno a la eficacia de las medidas de protección del empleador, en el sentido de que aquel, para cumplir con su deber de seguridad, no puede limitarse al cumplimiento normativo. Pues bien, se trata de una exigencia impuesta al empleador que no se limita a contemplar medidas de seguridad de cualquier naturaleza, sino a que éstas sean efectivas en el cumplimiento del objetivo de proteger la vida y seguridad de los trabajadores, lo que apunta a desarrollar en forma celosa la actividad orientada a ese fin, y obliga de alguna manera, a evaluarla por sus resultados (CS, 23/10/2019, rol 12.189-2018 [RUJ]), lo que a nuestro entender podría transformarse en una carga excesiva para los empleadores.

Podría entenderse que, la palabra “eficazmente” que utiliza el artículo 184 del CdT, debe analizarse en relación con el cumplimiento del ordenamiento jurídico, no siendo exigible al empleador de otras obligaciones no especificadas en la ley o en los requerimientos de la autoridad. La Corte Suprema ha señalado que esta obligación de seguridad del empleador hacia sus trabajadores va más allá del mero cumplimiento de una obligación contractual de las partes, por lo que su cumplimiento no puede quedar al arbitrio y buena voluntad del empleador, quien se encuentra *gravado con una presunción de culpa que debe desvirtuar* ante un accidente del trabajo; por ejemplo, deberá demostrar que adoptó las medidas eficaces, de manera tal que dicha responsabilidad recaiga en el trabajador, por una actitud temeraria y de inexcusable negligencia de aquel. Y añade que el deber de protección del empleador a sus trabajadores no se cumple con la sola entrega de documentos a los mismos, ni con su intención de protegerlos, sino que ello debe plasmarse en medidas concretas y suficientes para cumplir con este mandato legal, que signifiquen una “real intención” por parte de la empleadora en ese sentido (CS, 7/10/2010, rol 32.070-2014 [RUJ]). Como podemos ver en este caso la Corte Suprema atribuye una

responsabilidad que va más allá de la de un “buen padre de familia”, atribuyendo a nuestro juicio una responsabilidad excesiva hacia el empleador, puesto que parte de la base de una responsabilidad a priori frente a posibles accidentes del trabajo.

La Corte de Apelaciones de Santiago, ha explicitado, en relación con el artículo 184 del CdT ya referido, que el empleador es quien tiene la obligación impuesta por la ley, en general, de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, de manera tal que, evidentemente, sólo a su respecto tal obligación resulta exigible (CAS, 8/06/2016, rol 617-2016 [NUL]). Asimismo la Corte Suprema, también ha señalado que del inciso primero del artículo 184 del CdT, se infiere que el empleador se constituye en deudor de seguridad de sus trabajadores, lo cual importa exigir la adopción de todas las medidas correctas y eficientes destinadas a proteger la vida y salud de aquéllos. Es decir, dicha norma establece el principio rector en materia de obligaciones de seguridad del empleador, en concordancia con el artículo 68 de la Ley N° 16.744, y traslada la carga al empleador de acreditar que ha cumplido con este deber legal de cuidado, si el accidente ha ocurrido dentro del ámbito de actividades que están bajo su control, debiendo en principio presumirse su culpa por el hecho propio, correspondiendo probar la diligencia o cuidado a quien ha debido emplearlo, es decir, a la empresa en su calidad de empleadora.

En otras palabras, si se verifica un accidente del trabajo se presume que el empleador no tomó todas las medidas necesarias para evitarlo, o que las adoptadas fueron insuficientes, inapropiadas o ineficaces, presunción que surge de la obligación de seguridad impuesta por el legislador, y que se califica como “*de resultado*”, es decir, “el empleador es un deudor de seguridad a sus trabajadores” (CS, 12/09/2016, rol 37.032-2015 [RUJ]; CS, 20/04/2020, rol 4.994-2019 [RUJ]).

Siguiendo la misma lógica, el máximo tribunal ha señalado que la norma transcrita da cuenta de una exigencia impuesta al empleador, la que no se limita a contemplar medidas de seguridad de cualquier naturaleza, sino a que éstas sean efectivas en el cumplimiento del objetivo de proteger la vida y seguridad de los trabajadores, lo que apunta a desarrollar en forma celosa la actividad orientada a ese fin, y obliga de alguna manera, a evaluarla por sus resultados (CS, 23/10/2019, rol 12.189-2018 [RUJ]). Esta postura de la Corte Suprema, como lo hemos venido señalando, coloca al empleador casi en un imposible, pues, no le basta cumplir con la normativa del 184 del CdT, sino que le impone la carga de ir más allá de lo previsible, con relación a la función de sus trabajadores y al tipo de actividad a desarrollar.

La Corte Suprema también ha referido que frente a la multiplicidad de fuentes de riesgo en el lugar de trabajo, no ha podido el legislador especificar cuáles son esas medidas. Pero, ha usado dos palabras categóricas que resultan ineludibles para la determinación en concreto de dichas medidas: *necesarias* y *eficazmente*. Y como la legislación no podría precisar en forma exhaustiva el contenido de tales medidas, el que deberá ser definido en cada faena, de acuerdo con sus características y a los riesgos que involucra; por lo

que independiente de la manera en que se concreten en cada caso, lo importante es que sean razonablemente útiles en la reducción de accidentes. El artículo 184 del CdT pone de carga del empleador acreditar que ha cumplido con este deber legal de cuidado, si el accidente ha ocurrido dentro del ámbito de actividades que están bajo su control, debiendo –en principio– presumirse su culpa por el hecho propio; y que en tal supuesto, corresponde probar la diligencia o cuidado a quien ha debido emplearlo. Otra cosa muy distinta es lo que ha planteado la Corte Suprema en cuanto, si se verifica un accidente del trabajo se presume que el empleador no tomó todas las medidas necesarias para evitarlo, o que las adoptadas fueron insuficientes o inapropiadas, presunción que surge de la obligación de seguridad impuesta por el legislador (CS, 23/08/2024, rol 51.929-23 [RUJ]).

Por otra parte, la misma Corte Suprema ha sostenido que el empleador debe tener en consideración que las normas de prevención le exigen cierta dosis de alteridad, en cuanto a ponerse en las circunstancias de los demás sujetos, esto es: en primer lugar, tener en cuenta tanto las condiciones extrínsecas como intrínsecas de cada persona que trabaja, así como también su capacidad, su formación, su experiencia y su compatibilidad física y mental. En segundo lugar, proporcionar las instrucciones precisas para el trabajador, en términos de “facilitar la información preventiva y las instrucciones sobre cómo efectuar la actividad”. Y, en tercer lugar, “considerar las conductas imprudentes y las distracciones que se pueden prever” (CS, 5/09/2024, rol 243.698-2023 [RUJ]). A nuestro entender, en este caso la Corte Suprema, ha establecido deberes de seguridad específicos, atingentes al rubro y función de cada trabajador, lo que apunta a una obligación de medios más que de resultado.

Sin embargo, fallos recientes de los tribunales de justicia, han establecido que el incumplimiento de la obligación de seguridad consagrada en el citado artículo 184 del CdT, importa que la culpa del empleador se presume, por aplicación de las normas generales de responsabilidad contractual. Por lo que, le correspondería demostrar que adoptó todas las medidas necesarias para evitar que se produjese el accidente; además de desplegar la diligencia debida en la práctica de las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo, o que dicho accidente se debió a un caso fortuito, fuerza mayor o a culpa de la víctima, y si no lo lograra, se tendrá por establecido un incumplimiento culpable de su parte (JLTLA, 12/12/2013, RIT O-220-2023).

El deber de seguridad que consagra el artículo 184 del CdT ya referido, establece un alto estándar para el empleador, ya que es su responsabilidad la de proteger “eficazmente” la vida y la salud de los trabajadores, lo que implica tomar todas las medidas que tengan la capacidad de lograr el efecto buscado o esperado. En ese contexto, se ha entendido que frente a un accidente del trabajo será el empleador quien tendrá la carga de demostrar que adoptó todas las medidas que –atendido el tipo de trabajo y demás circunstancias del caso– se preveían como necesarias para tal fin. Es un estándar de protección muy alto, si al hablar de protección eficaz aquello equivale a evitar el riesgo, pues, en esa hipótesis, implicaría que el único resultado posible es que no se haya producido el riesgo. Y, por

el contrario, si se provoca el hecho dañoso que dio lugar al accidente, significa que las medidas no fueron eficaces.

En nuestra opinión, una forma correcta de interpretar el alcance de la norma del artículo 184 del CdT, es entenderlo bajo un concepto que debe analizarse en forma casuística, que es la idea de la “razonabilidad técnica”, tal como lo ha señalado la Corte de Apelaciones de Santiago, en su sentencia en causa Rol de ingreso 16.324-2019; “Que, en efecto, conforme la doctrina lo acepta, la valoración de las conductas del empleador a la hora de determinar si existe o no cumplimiento suficiente del deber de cuidado, con las medidas de prevención, seguridad y vigilancia adoptadas, deben ser consideradas a la luz de los peligros y amenazas susceptibles de ser anticipadas, de la razonabilidad técnica de su implementación, es decir, aquellas que son razonablemente exigibles de disponer, atendidas las circunstancias particulares. En otras palabras, “la eficacia de la protección se mide evitando el riesgo en el nivel máximo que la técnica permita en cada momento”, como lo propone el profesor Cayetano Núñez, en su obra *Prevención de riesgos laborales en Chile* de Editorial Librotecnia, 2014 (CAS, 23/03/2023, rol 16.234-2019).

La pregunta que surge entonces es: ¿estamos ante una regla o una aspiración? ¿Es una regla que se debe cumplir, o es un mandato de “optimización”? En ese sentido, somos de la idea de que estamos frente a un mandato de optimización, esto es, ir subiendo la intensidad de protección, y que esto depende claramente de la factibilidad material. Y, cuál va a ser el criterio de la razonabilidad técnica ¿La posibilidad financiera o la material? En lo material, no debería haber mayor problema, ya que hay muchos riesgos que no se van a poder impedir. Pero ¿qué pasa con el riesgo que me sale muy caro? Desde un ámbito casuístico, pareciera ser que lo razonable sería revisarlo caso a caso, porque justamente a nuestro entender es una obligación de medios y no de resultados.

En ese contexto, la Corte Suprema, ha estimado que la norma del artículo 184 del CdT ya latamente referida, obliga al empleador a *proteger eficazmente* la vida y la salud de los trabajadores, lo que significa tomar medidas que tengan la capacidad de lograr el efecto buscado o esperado. Y, por ello ha estimado en algunos de sus fallos que, “frente a un accidente del trabajo será el empleador quien tendrá la carga de demostrar que adoptó todas las medidas que —atendido el tipo de trabajo y demás circunstancias del caso— se preveían como necesarias para tal fin” (CS, 23/10/2019, rol 12.189-2018 [REM]). Sin perjuicio de lo anterior, la Corte Suprema, también ha estimado que las “medidas necesarias” que debe tomar el empleador, dependerán de la situación concreta de los servicios que presta el trabajador, y de los riesgos a los que está expuesto con su labor —lo que bien puede significar la adopción de medidas que no constituyen obligaciones legales o administrativas—. Pero de aquello no puede entenderse que la referida obligación comprende la adopción de una medida que la autoridad o la ley se ha limitado a sugerir o recomendar, ya que debe presumirse que ésta no reúne las condiciones que la hagan indispensable para la prevención de accidentes, o bien, presenta dificultades de otra índole que no aconsejan imponer de manera obligatoria (CS, 7/10/2015, rol 32.070-2014 [REM]).

En nuestra opinión, es más acertada esta última interpretación, puesto que el empleador no puede verse expuesto a responder por situaciones que no se pudieron prever, o que impliquen una carga que difícilmente pueda cumplir, atendida la naturaleza de las actividades y la situación económica de la empresa.

Conclusiones

Por una parte, la Corte Suprema y la jurisprudencia mayoritaria, a través de los fallos que se analizaron y otros a los que nos hemos referido, y que se relacionan, pudimos darnos cuenta que se ha establecido un estándar de exigencia que va más allá de lo razonable o de lo que hemos entendido como un “buen padre de familia”, atribuyendo una responsabilidad superior para el empleador, obviando los diferentes grados de responsabilidad, que también debieran de recaer en los trabajadores dependientes; traspasando la carga de responsabilidad prácticamente a los empleadores, por lo que en caso de accidente de sus trabajadores, tendrán que probar que se adoptaron todas las medidas necesarias que hayan podido evitar la ocurrencia del daño. Lo anterior quiere decir a nuestro parecer, que casi siempre se responsabilizará a los empleadores a pesar del inusual accidente que pudiera ocurrir.

Las diferentes posturas que hemos ido observando a lo largo del proceso de investigación, nos han demostrado, una y otra vez, que debemos volver al punto de origen y entender primeramente ¿Qué entendemos por protección eficaz? ¿Cómo podemos determinar una responsabilidad objetiva por parte del empleador hacia los trabajadores? Son interrogantes que nos venimos cuestionando a lo largo de esta presentación, y que si bien no cuentan con una única respuesta, creemos en este punto que, la Jurisprudencia ha tendido a lo largo de los años, a otorgar niveles de responsabilidades que escapan más allá de una responsabilidad objetiva y razonable a los empleadores. Es por ello que es importante cuestionar la falta de límites establecido en el artículo 184 del CdT, respecto de la responsabilidad que recae sobre los diversos empleadores.

Debemos tener presente que, es prácticamente imposible para los empleadores, lograr prever todas las contingencias que puedan ocurrir relacionadas con un accidente del trabajo. Sin embargo, muchas de ellas si son contempladas, puesto que se relacionan con acciones inherentes al giro de cada empresa; pero no es posible prever todo tipo de contingencia a los que puedan verse expuestos los trabajadores, sobre todo aquellas contingencias que nada dicen relación con el giro propio de la empresa.

A nuestro parecer, estas consideraciones por parte de la jurisprudencia, han traspasado a los empleadores responsabilidades excesivas, las que incluso las han mermado, pues, muchas empresas, tanto grandes, medianas y pequeñas, se han visto obligadas a incurrir en grandes gastos económicos, para establecer protocolos excesivos; puesto que se ha instado a toda empresa a contar con protocolos que sean testeados regularmente por los prevencionistas de riesgos, ya sea particulares, de las mutualidades o del Instituto

de Seguridad Laboral, ya que pareciera que no basta con contar con los instrumentos tradicionales, como lo son: los Reglamentos de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS) o Reglamentos de Higiene y Seguridad (RHS) y el derecho a saber, restando responsabilidad en la que pudo haber incurrido incluso el mismo trabajador. No debemos olvidar que nos encontramos tratando con trabajadores adultos, con un mínimo de capacidad de discernimiento, razón por la cual, traspasar en su totalidad o en su gran mayoría las responsabilidades de los accidentes del trabajo a los empleadores. Esto ha ocasionado una gran pérdida de confianza, respecto de nuestros Tribunales de Justicia, pues ha generado un desmedro económico a priori, a pesar de las medidas de prevención adoptadas por los empleadores ante los posibles accidentes del trabajo.

En concordancia con lo anterior, estamos en desacuerdo con la mayoría de la jurisprudencia, en cuanto a que la responsabilidad deba ser atribuida casi exclusivamente a los empleadores. Toda vez que el nivel de exigencia debiese recaer principalmente, conforme lo planteado en el segundo título del presente trabajo, en cuanto a que las obligaciones del empleador son de medio y no de resultado, puesto que una obligación de medios lo que se impone al empleador es la carga de adoptar no sólo las medidas de seguridad que la normativa vigente y la propia actividad comercial o industrial exigen, “sino todas aquellas que aparezcan como necesarias, idóneas y posibles para lograr el fin buscado, que es, proteger de manera lo más completa la vida y salud de los trabajadores a su cargo”, entendiéndose que, la expresión “eficazmente” busca que el empleador asuma un rol activo en la protección de los trabajadores, que si bien no se limite al mero cumplimiento formal de la norma, debe ser entendido dentro de un deber de seguridad del empleador específico. En ese sentido, la jurisprudencia ha entendido el deber de seguridad en forma específica atinente al rubro y función de los trabajadores, lo que apunta a una obligación de medios más que de resultado.

Bibliografía

- Álvarez, M. (2021). *Boletín de Jurisprudencia de Derecho Laboral. N° 1, 2021. Accidentes del Trabajo*. Editorial Hammurabi.
- Álvarez, M. (2023). *Boletín de Jurisprudencia de Derecho Laboral. N° 13, 2023. Artículo 184 del Código del Trabajo*. Editorial Hammurabi.
- Barros, E. (2014). *Tratado de responsabilidad extracontractual*. Editorial Jurídica.
- Diez, J. L. (2005). La culpa del empresario por accidentes del trabajo: modernas tendencias jurisprudenciales. En J. Barahona y P. Zelaya, *La Responsabilidad por accidentes del trabajo* (Cuadernos de extensión jurídica. Publicación seriada de la Facultad de Derecho de la Universidad de Los Andes), 73-98.
- Gajardo, C. (2014). El Deber de Seguridad. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5(9), 15-32.
- Irureta, P. (2023). *Derecho del Trabajo Chileno, Derecho Individual*. Tirant Lo Blanch, 2023.

Lanata, G. (2020). *Responsabilidad contractual y extracontractual por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*. Der Ediciones.

Núñez, C. (2014). *Prevención de riesgos laborales en Chile*. Editorial Librotecnia, 2014.

Núñez, C. (2022). *El Artículo 184 del Código del Trabajo*. Tirant lo Blanch, 2022.

Venegas, K. (2023). Naturaleza Jurídica de la Obligación de Seguridad Laboral frente al problema de la objetivación jurisprudencia de la responsabilidad civil del empleador por accidentes del trabajo: una interpretación como obligación de medios. *Revista de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción*, (42), 84 - 107.

Zavala, J. L. (2024). *Accidentes del Trabajo, Análisis Jurisprudencial*. Editorial Libromar.

Normativa citada

Constitución Política de la República de Chile.

Ley 16.744. (1 de febrero de 1968). Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Ley 20.123. (16 de octubre de 2006). Regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios, y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Código del Trabajo [CdT]. (16 de enero de 2003). Decreto con Fuerza de Ley 1 de 2002.

Decreto Supremo 594. (15 de abril de 2000). Aprueba Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo [Ministerio de Salud].

Decreto Supremo 76. (18 de enero de 2007). Aprueba Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de seguridad y la salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica [Ministerio del Trabajo y Previsión Social].

Dictamen 1239-2020. (31 de marzo de 2020). De la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS).

Jurisprudencia administrativa citada

Ordinario N° 4334/69 de 5 de noviembre de 2014 emitido por la Dirección del Trabajo.

Jurisprudencia judicial citada

Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, 13 de octubre de 2010, RIT O-101-2010.

Corte de Apelaciones de Valdivia, 6 de diciembre de 2010, rol 202-2010.

Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, 24 de enero de 2012, RIT O-131-2011.

Corte de Apelaciones de Valdivia, 15 de marzo de 2012, rol 23-2012.

Corte de Apelaciones de Santiago, 23 de marzo de 2023, rol 16.234-2019.

Corte Suprema, 7 de octubre de 2015, rol 32.070-2014.

Corte Suprema, 7 de junio de 2016, rol 6.885-2016.

Corte de Apelaciones de Santiago, 8 de junio de 2016, rol 617-2016.

Corte Suprema, 12 de septiembre de 2016, rol 37.032-2015.

Corte Suprema, 28 de noviembre de 2017, rol 6.885-2017.

Corte Suprema, 9 de julio de 2019, rol 14.722-2018.
Corte Suprema, 23 de octubre de 2019, rol 2.189-2018.
Corte Suprema, 19 de noviembre de 2019, rol 6.523-2018
Corte Suprema, 20 de abril de 2020, rol 4.994-2019.
Corte de Apelaciones de Copiapó, 11 de agosto de 2023, rol 61-23.
Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, 12 de diciembre de 2023, RIT O-220-2023.
Corte Suprema, 23 de agosto de 2024, rol 51.929-23.
Corte Suprema, 5 de septiembre de 2024, rol N°243.698-2023 (RUJ).

Abreviaturas

CA	Corte de Apelaciones
CdT	Código del Trabajo
CPR	Constitución Política de la República
NUL	Recurso de Nulidad
REM	Sentencia de Reemplazo
RHS	Reglamento de Higiene y Seguridad
RIOHS	Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad
RUJ	Recurso de Unificación de Jurisprudencia
SUSESO	Superintendencia de Seguridad Social
Vol	Volumen