

LA INFRACCIÓN GRAVE A LAS OBLIGACIONES PREVENTIVAS DEL TRABAJADOR COMO CAUSAL DE DESPIDO A LA LUZ DEL NUEVO REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES

A SERIOUS VIOLATION OF THE WORKER'S PREVENTIVE OBLIGATIONS AS A LAWFUL GROUND FOR DISMISSAL IN LIGHT OF THE NEW REGULATION ON THE PREVENTIVE MANAGEMENT OF OCCUPATIONAL RISKS

PEDRO CONTADOR-ABRAHAM*

RESUMEN

El objeto de la presente investigación será reseñar, por su incidencia en materia preventiva, la causal de despido del artículo 160 N°5 del Código del Trabajo, referida a actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos, particularmente para conceptualizar el elemento subjetivo de imprudencia temeraria exigido por la norma. Se concluye que las obligaciones preventivas de la persona trabajadora son genéricamente de cumplimiento y colaboración, sin que puedan equipararse a la deuda de seguridad que el artículo 184 del Código del Trabajo impone al empleador, y que la imprudencia temeraria exigida por el artículo 160 N°5 debe interpretarse de manera estricta, asimilable a la culpa grave, atendida la naturaleza del deber infringido y el riesgo, potencial o concreto, generado por la conducta del dependiente.

Palabras Clave: Prevención de riesgos laborales, deuda de seguridad, deber de cumplimiento y colaboración, imprudencia temeraria, despido disciplinario, derechos fundamentales.

*Abogado. Licenciado en Ciencias Jurídicas, Universidad de Concepción Chile. Magister y Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València y Universidad de Talca, respectivamente. Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Talca, Chile. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-2724-5470>. Correo electrónico: pcontadorabraham@gmail.com. Artículo recibido el 18 de marzo de 2026 y aceptado para su publicación el 25 de junio de 2026.

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine, due to its relevance in preventive matters, the grounds for dismissal set forth in article 160, No. 5, of the Chilean Labour Code, referred to acts, omissions or reckless misconduct that affect the safety or the operation of the establishment, the safety or the work activity of the employees, or their health, particularly, in order to conceptualize the subjective element of gross negligence required by the provision. It is concluded that the worker's preventive duties are generally duties of compliance and cooperation, which cannot be equated with the employer's duty of safety under article 184 of the Labour Code, and that the gross negligence required by article 160 No. 5 must be construed strictly, as comparable to gross fault, in light of the nature of the breached duty and the potential or actual risk generated by the worker's conduct.

Keywords: Occupational risks, duty of safety, duty of compliance and cooperation, gross negligence, disciplinary dismissal, fundamental rights.

INTRODUCCIÓN

El presente análisis aborda la causal de despido tipificada en el artículo 160 N°5 del Código del Trabajo, referida a los actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad, salud o funcionamiento del establecimiento, examinada a la luz del nuevo Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales (D.S. N°44). El estudio se sitúa en la necesaria distinción entre la deuda de seguridad que el artículo 184 del Código del Trabajo impone de forma indelegable al empleador y las obligaciones de la persona trabajadora, las cuales se definen genéricamente como deberes de cumplimiento y colaboración.

En este marco, la investigación busca conceptualizar el elemento subjetivo de la imprudencia temeraria, proponiendo que debe interpretarse de manera estricta y asimilable a la culpa grave, considerando siempre que las facultades disciplinarias del empleador encuentran su límite en el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Finalmente, se aproxima al tema desde una dimensión que reconoce tanto el carácter instrumental de las obligaciones preventivas del dependiente como la importancia de la seguridad como un bien jurídico colectivo dentro de la organización.

Desde el punto de vista metodológico, este trabajo se sirve del método propio de la dogmática jurídica, combinando el análisis normativo de las disposiciones del Código del Trabajo (en adelante, CT), de la Ley N°16.744 y del nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales, con la revisión de la doctrina y el examen de la jurisprudencia judicial y administrativa. La doctrina comparada, en

especial la española, se emplea como referencia interpretativa auxiliar, atendida la semejanza de los marcos preventivos y la escasez de tratamiento nacional reciente de la materia, sin que ello suponga su recepción directa en el ordenamiento chileno.

I. EL DEBER GENÉRICO DE DAR CUMPLIMIENTO A LAS MEDIDAS PREVENTIVAS POR PARTE DE LA PERSONA TRABAJADORA

El examen de los deberes preventivos de la persona trabajadora y de las correlativas potestades del empleador debe situarse, desde un inicio, en el marco de los derechos fundamentales que la Constitución y el artículo 5 inciso 1° CT reconocen a quien trabaja. Conforme a la idea de ciudadanía en la empresa, los derechos fundamentales operan en una doble dimensión, como herramienta y como límite, de modo que tanto la exigencia de cumplimiento de las obligaciones preventivas como el ejercicio del poder de dirección y del poder disciplinario se encuentran matizados y limitados por su respeto, sean específicos o inespecíficos, cuya tutela se canaliza por el procedimiento del artículo 485 del Código del Trabajo.¹

En esta línea, el artículo 5 inciso 1° CT, al someter el ejercicio de las facultades del empleador al respeto de las garantías constitucionales de la persona trabajadora, permite comprender el propio deber de seguridad del artículo 184 no solo como una obligación contractual, sino como un instrumento de tutela del derecho fundamental a la vida y a la integridad física y psíquica del artículo 19 N°1 de la Constitución. Los derechos fundamentales operan así en una doble dimensión, como fundamento del deber preventivo y como límite del poder sancionador. Proyectado sobre la causal del artículo 160 N°5, ello implica que el bien jurídico que ésta protege es, en sí mismo, un derecho fundamental del colectivo de personas trabajadoras, y que la invocación de la causal queda sometida al respeto de los derechos fundamentales del propio infractor, disciplinando las exigencias de proporcionalidad, no discriminación e indemnidad.

Sobre los deberes de la persona trabajadora en este campo específico del derecho del trabajo, se ha señalado que éstos pueden ser subsumidos en su obligación de observar las medidas preventivas que se adopten por el empleador y velar, como consecuencia de tal acatamiento, para que su conducta no afecte su

¹ Sobre la doble dimensión de los derechos fundamentales del trabajador, como herramienta y como límite, UGARTE, José Luis, “Derechos fundamentales en el trabajo, poder y nuevas tecnologías”, *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 2020, vol. 14, N°45, pp. 81-106; GAMONAL, Sergio; GUIDI, Caterina, *Tutela de derechos fundamentales en el contexto del derecho del trabajo*, Academia Judicial, Santiago, 2020; y CONTADOR, Pedro, *La prevención de riesgos laborales en el ordenamiento jurídico chileno. Obligaciones y responsabilidades*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, pp. 242-244.

propia seguridad y la de terceros que pudieran verse afectados, que no es sino una manifestación de la obligación general de la persona trabajadora de obedecer las órdenes empresariales, sin que éstas puedan equiparse, en contenido ni intensidad, a la deuda de seguridad del artículo 184 CT.²

Respecto al deber obediencia de la parte trabajadora, se trata de un elemento de la esencia del contrato de trabajo que forma parte de sus estipulaciones implícitas y procura dar eficacia al poder de dirección empresarial.³ Las órdenes e instrucciones del empleador, impartidas en el ejercicio regular de su poder de dirección, constituyen una de las principales manifestaciones de la posición de subordinación en la que se encuentra la parte trabajadora,⁴ que permite identificar, delimitar y diferenciar las relaciones de trabajo de otro tipo de negocios jurídicos⁵ e integrar en el sinalagma contractual el deber de diligencia y obediencia de la persona trabajadora, con su obligación de velar por su propia seguridad y salud y la de terceros, de acuerdo a las particularidades de la actividad laboral.⁶

Se ha afirmado también que el deber de obediencia responde a la estructuración jerárquica de la empresa y no se configura de manera autónoma respecto del poder de dirección, sino como un elemento inherente a la subordinación, de modo que ambos se integran en una misma realidad.⁷

En este sentido, el deber de obediencia es una situación jurídica pasiva del dependiente frente al poder potestativo del empleador, que solo surge con el ejercicio regular del poder de dirección, sea respecto de obligaciones o prohibiciones, y que encuentra en esa misma potestad su límite.⁸

Por ello, también integran el deber de obediencia las disposiciones

² IGARTUA, María, *Compendio de prevención de riesgos laborales*, Ediciones Laborum, Murcia, 2ª ed., 2004, p. 173 y TARABINI-CASTELLANI, Margarita. “Las obligaciones preventivas de los trabajadores”, en MONEREO, José; RIVAS, María (dirs.); GARCÍA, María (coord.), *Tratado de salud laboral. Aspectos jurídicos de la prevención de riesgos laborales*, tomo I, Navarra, Aranzadi, 2012, pp. 1323-1363.

³ FERNÁNDEZ, Raúl, “El deber de obediencia del trabajador dependiente: presupuestos de la obediencia debida”, *Revista de Derecho*, Universidad de Concepción, vol. 89, N°250, 2021, pp. 333-381.

⁴ CASTELLO, Alejandro, “Obligaciones de las partes”, en: RASO, Juan (dir.) y CASTELLO, Alejandro (coord.), *Derecho del trabajo*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Tomo I, 2012, p. 289; y MORATO, Rosa, *Derecho de resistencia y ejercicio irregular del poder de dirección*, Comares, Granada, 2011, p. 59.

⁵ FERNÁNDEZ, cit. (n. 3), pp. 333-381.

⁶ TARABINI-CASTELLANI, cit. (n. 2), pp. 1325-1327.

⁷ MORATO, cit. (n. 4), p. 17.

⁸ FERNÁNDEZ, cit. (n. 3), pp. 333-381. Este mismo autor señala que el ejercicio del poder de control y del poder disciplinario no activa el deber de obediencia, pues no impone una conducta a la persona trabajadora. Más bien, el ejercicio de estas facultades empresariales procura garantizar la efectividad del poder de dirección.

unilateralmente elaboradas por el empleador, que imponen a la persona trabajadora un determinado comportamiento en la ejecución del contrato y en la disciplina laboral, orientadas, a los efectos de esta investigación, a la protección de su vida y salud.⁹

Ahora bien, la graduación de la obediencia debida está condicionada por el encuadramiento profesional o técnico de la persona trabajadora, exigiéndose el acatamiento de las directrices empresariales con mayor o menor severidad según el puesto y las tareas.¹⁰

La colaboración es una forma especial y más intensa de la diligencia debida, de carácter temporal, exigible según lo pactado, las circunstancias de la prestación, la buena fe y el cumplimiento por la empresa de su deber de protección eficaz.¹¹

II. LAS OBLIGACIONES PREVENTIVAS DE LA PARTE TRABAJADORA. EL MARCO INTERNACIONAL

Las obligaciones preventivas de la parte trabajadora, al tenor de lo dispuesto en el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, están matizadas con criterios de razonabilidad.¹²

En efecto, conforme a la letra a) del artículo 19 del Convenio 155 y al párrafo 16 de la Recomendación 164 de la OIT, los deberes preventivos de las personas trabajadoras se enmarcan en su colaboración con el empleador, y comprenden velar por su seguridad y la de los demás, cumplir las instrucciones y procedimientos, utilizar los elementos de protección e informar de cualquier situación de peligro o daño para la salud.

Por otro lado, el referido Convenio 155 de la OIT indica en su artículo 16 que deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo la maquinaria, el equipo, las operaciones y

⁹ FERNÁNDEZ, cit. (n. 3), pp. 333-381.

¹⁰ MORATO, cit. (n. 4), pp. 24-25.

¹¹ THAYER, William y NOVOA, Patricio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 5ª ed., tomo III, 2008, pp. 202-203; y NÚÑEZ, Cayetano, “El deber de colaboración del trabajador en la prevención de riesgos laborales”, *Revista de Derecho Social*, N°75, 2016, pp. 105-108. En el mismo sentido, CONTADOR, cit. (n. 1), pp. 185-191.

¹² Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, promulgado por D.S. N°4, de 2026, del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado con fecha 27.03.2026 y con vigor para Chile desde el 10 de junio de 2026. Conforme al considerando 13° del D.S. N°44, de 2023, a partir de la Resolución de la OIT de junio de 2022, que incluyó el entorno de trabajo seguro y saludable entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Convenio 155 pasó a ser un convenio fundamental.

procesos que estén bajo su control sean seguros y no entrañen riesgo alguno para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.¹³

Sin embargo, puede advertirse que en el cumplimiento de las obligaciones preventivas por parte de los dependientes, no solo están involucrados los intereses propios del empresario, como titular y organizador de la actividad productiva, sino que también están en juego la protección efectiva de las restantes personas trabajadoras, ello porque tal observancia trasciende el ámbito exclusivamente bilateral del contrato de trabajo, proyectándose a las responsabilidades del sujeto infractor y del propio empleador, la del primero por incumplir sus obligaciones preventivas y la del segundo por tolerar dichos incumplimientos al no ejercer adecuadamente sus potestades sancionatorias, de lo que puede derivar en que se declare la ineficacia de las medidas adoptadas por el empleador y su imposibilidad de transferirle la responsabilidad a la persona trabajadora por su comportamiento imprudente.¹⁴

III. LAS OBLIGACIONES PREVENTIVAS DE LA PARTE TRABAJADORA. LA NORMATIVA NACIONAL

El empleador, en virtud del artículo 184 CT, debe tomar todas las medidas necesarias de seguridad para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras con la diligencia debida en estos casos, razón por la cual se le exigirá velar solícitamente por la efectividad de las medidas adoptadas y su omisión dará lugar a la culpa *in vigilando*.¹⁵

Por lo tanto, al empleador como conocedor de los riesgos que entrañan su actividad productiva, le corresponde también evaluar el riesgo de las posibles conductas imprudentes o de incumplimiento de sus dependientes, a fin de que la adopción de las medidas necesarias considere que las mismas se implementen de forma adecuada.¹⁶

¹³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.^a reunión, 2009, *Informe III (Parte 1B). Estudio general relativo al Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, a la Recomendación 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 y al Protocolo de 2002, relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, Ginebra, 2009, pp. 75-76.

¹⁴ NAVAS-PAREJO, Marta, *Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral*, Thomson Reuters Lex Nova, Valladolid, 2012, pp. 526-531.

¹⁵ NÚÑEZ, Cayetano, *Prevención de riesgos laborales. Alcance y contenido del artículo 184 del Código del Trabajo*, Librotecnia, Santiago, 2013, pp. 131-136. Asimismo, CONTADOR, cit. (n. 1), pp. 132-175.

¹⁶ NÚÑEZ, cit. (n. 11), pp. 105-108. Esta obligación de vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas por parte de las personas trabajadoras es exigible a toda clase de empresa, cualquiera que sea su

Asimismo, para exigir conductas de autocuidado, el empleador debe informar oportuna y convenientemente sobre los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras y sobre las medidas preventivas que se implementarán, incluyendo sus obligaciones y conductas prohibidas en la materia, sean éstas las exigidas directamente por una norma estatal o bien, aquellas establecidas por la propia empresa. Asimismo, corresponderá al empleador capacitar a sus dependientes en la prevención de los riesgos laborales, todo ello de conformidad con los artículos 179 y 184 del CT y el Decreto Supremo N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el nuevo reglamento sobre la gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable.

Asimismo, el artículo 153 N°5, 9, 10 y 11 del CT, el artículo 67 de la Ley N°16.744 y los artículos 5 y 56 a 61 del D.S. N°44, de 2023, además de reconocer al empleador el poder de impartir instrucciones preventivas, enumeran las obligaciones generales y específicas de la parte trabajadora y le reconocen la facultad de sancionar sus incumplimientos según la gravedad de la infracción, incluido el despido disciplinario.¹⁷

En consecuencia, desde el punto de vista jurídico laboral, a la parte trabajadora le asiste un deber de observar las medidas de seguridad adoptadas y de colaborar con el empleador en el cumplimiento de su deuda de seguridad y no un deber de seguridad asimilable al exigido a la empresa.¹⁸

En dicho marco, para que la persona trabajadora pueda estar en condiciones de cumplir con sus obligaciones preventivas, la empresa debe dar cumplimiento con la deuda de seguridad, en particular con los deberes de formación e información de

tamaño y tenga constituido o no los instrumentos preventivos de la Ley N°16.744, poniendo todos los elementos técnicos y materiales para realizar la vigilancia. Sin perjuicio de acudir a criterios moduladores de este deber, descartándose así una vigilancia permanente, constante y paralela; la vulneración de derechos fundamentales y teniendo a la vista la peligrosidad de las actividades; la diligencia de la persona trabajadora; la formación e información recibida; la experiencia; las instrucciones impartidas y su cumplimiento. NÚÑEZ, cit. (n. 15), pp. 101-103.

¹⁷ Por estas razones, sería contraria a derecho la interpretación administrativa que estima que una persona trabajadora puede renunciar, esgrimiendo exclusivamente “razones personales”, a su deber de ejercer el cargo de integrante del Comité Paritario, cuando haya sido elegida “sin su consentimiento”, en circunstancias que el artículo 29 del reglamento señala se considerarán candidatas a integrar el Comité, todas las personas trabajadoras que cumplan los requisitos respectivos, sin perjuicio del derecho de cada persona de promover su propia candidatura, en tanto que su artículo 5 N°4 declara que es obligación de las personas trabajadoras, en caso de resultar electas, asistir a las reuniones y cumplir las funciones como integrantes del Comité, salvo excusa justificada. Dictamen N°O-01-02081, de 10.07.2025, de la Superintendencia de Seguridad Social.

¹⁸ GAJARDO, María, *Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*, Legal Publishing, Santiago, 2015, pp. 34-38.

las personas trabajadoras y, si no lo hace, un incumplimiento de este deber laboral sería, en principio, imputable solo al empleador. La exigencia de una conducta empresarial de protección eficaz actúa como condición previa al cumplimiento de las obligaciones de la parte trabajadora puesto que, si el empleador no implanta las medidas de seguridad, aquélla no podrá cumplirlas.¹⁹

En cuanto a su entidad jurídica, la obligación de colaboración de la persona trabajadora se ha calificado de secundaria, condicionada y complementaria, pues, junto a su deber general e indelegable de cumplir las medidas preventivas, su exigibilidad depende de las posibilidades personales del trabajador, su posición, formación, la naturaleza de la medida y las instrucciones impartidas, y de que el empleador cumpla a su vez sus obligaciones, incluidos los medios materiales de prevención.²⁰

Sobre la necesidad del ejercicio la potestad disciplinaria por infracciones en materia preventiva, se ha señalado que, en ocasiones, es el único mecanismo para garantizar la tutela efectiva de la vida y salud de las personas trabajadoras, de ahí que pase a ser un verdadero deber empresarial integrándose a su diligencia debida, perdiendo así la discrecionalidad propia del poder disciplinario, más aún si otras medidas de control e información han resultado ineficaces para asegurar el cumplimiento a la medida preventiva.²¹

Ahora bien, una característica que permite diferenciar el poder disciplinario del *ius puniendi* estatal, es que el ejercicio de esta potestad serviría un interés propio de la empresa, por lo que no estaría obligada a aplicar sanciones en caso de constatar una infracción. Sin embargo, en los casos en que incide la obligación de seguridad del empleador del artículo 184 CT, el fundamento del ejercicio del ejercicio del poder disciplinario no estaría en el incumplimiento de una mera obligación contractual, sino que en la vulneración bienes jurídicos superiores, involucrando tanto los intereses del propio empleador y los de otras personas trabajadoras.²²

En ese sentido, la tolerancia la empresa ante ciertos incumplimientos que posteriormente adquieren relevancia jurídica, en virtud del principio de la buena

¹⁹ NÚÑEZ, cit. (n. 11), pp. 105-108.

²⁰ Asimismo, se sostiene que este deber genérico de la persona trabajadora comprende evitar los riesgos para sí misma, compañeros, superiores, el propio empleador y terceros ajenos la relación laboral, a través de acciones y eventuales omisiones que se relacionen su quehacer en la empresa. En POQUET, Raquel, *Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales*, Bomarzo, Albacete, 2015, p. 51 y TARABINI-CASTELLANI, cit. (n. 2), pp. 1325-1327.

²¹ FERNÁNDEZ, Raúl, *El poder disciplinario del empleador. Su configuración en el ordenamiento jurídico chileno*, Legal Publishing, Santiago, 2016, pp. 32-38.

²² DOMÍNGUEZ, Álvaro, *Las causales del despido disciplinario en Chile*, Legal Publishing, Santiago, 2021, pp. 62-65.

fe, tiene como consecuencia que su actitud permisiva ha creado un ambiente de permisividad, que posteriormente no podría habilitar para sancionar a otras personas trabajadoras por similares comportamientos.²³

En cuanto a la naturaleza jurídica las obligaciones genéricas de observancia y colaboración de la persona trabajadora, se ha sostenido que, dado que protegen un interés del empleador, el que puede exigir las a través de sus potestades de dirección y disciplinarias, parecieran ser obligaciones propiamente dichas que recaerían en la persona trabajadora y no simplemente deberes o cargas.²⁴

IV. LAS OBLIGACIONES PREVENTIVAS. EL NUEVO REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE

El nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, aprobado por el D.S. N° 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en su artículo 4 dispone que de conformidad con el artículo 184 del CT, las entidades empleadoras estarán obligadas a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, para lo cual deberán gestionar los riesgos laborales presentes en el lugar de trabajo, integrando esta gestión en todos los niveles de la organización y dando cumplimiento a las medidas que indica el citado artículo.²⁵

²³ IGARTUA, cit. (n. 2), pp. 176-178 y NAVAS-PAREJO, cit. (n. 14), pp. 526-531.

²⁴ POQUET, cit. (n. 20), pp. 41-45.

²⁵ Artículo 4.- Obligaciones de las entidades empleadoras. De conformidad con el artículo 184 del Código del Trabajo, las entidades empleadoras estarán obligadas a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, para lo cual deberán gestionar los riesgos laborales presentes en el lugar de trabajo, de conformidad a este reglamento y las demás normas de prevención de riesgos laborales que sean aplicables. Asimismo, la entidad empleadora deberá integrar la gestión de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la organización, para cuyo efecto deberá cumplir las siguientes obligaciones generales:

1. La mantención de condiciones y entornos de trabajo seguros y saludables, eliminando o controlando todos aquellos riesgos que puedan afectar la vida y salud de las personas trabajadoras, incluyendo la gestión del riesgo grave e inminente y de emergencias, catástrofes o desastres.

2. El cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, debiendo implementar en los lugares de trabajo una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y un programa de gestión de riesgos, que consideren el enfoque de género, el principio de la mejora continua, la participación de las personas trabajadoras y sus representantes y el cumplimiento eficiente y efectivo de las medidas adoptadas.

3. Permitir el ingreso a los lugares de trabajo bajo su dependencia, a las entidades fiscalizadoras, así como a los organismos administradores para cumplir sus atribuciones en materia seguridad y salud de conformidad con la normativa vigente.

El artículo 3 del reglamento expresamente califica a las obligaciones preventivas de las personas trabajadoras como un deber genérico de cuidado y de colaboración con la gestión preventiva empresarial, de observancia de las medidas de prevención adoptadas y de cuidado de su propia conducta, cuestión que reitera el artículo 5 del citado reglamento al describir un catálogo de obligaciones generales que deban implementarse al interior de las empresas y que, en virtud del artículo 67 de la Ley N°16.744²⁶ y el artículo 56 del reglamento, son de cumplimiento obligatorio para las personas trabajadoras.

Por su parte, el artículo 59 del reglamento contiene un conjunto de obligaciones específicas de las personas trabajadoras, todas las cuales deben contenerse en el capítulo sobre obligaciones del reglamento interno como parte de su contenido mínimo.²⁷

4. La realización de acciones permanentes de difusión y promoción de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, que incluya la prevención de los riesgos asociados a los traslados de las personas trabajadoras y a los accidentes de trayecto, con enfoque de género.

5. La información, formación y capacitación de las personas trabajadoras en materias de seguridad y salud en el trabajo, considerando los riesgos presentes en el lugar de trabajo y su impacto en la salud.

6. El establecimiento de mecanismos de consulta y diálogo que incentiven la participación de las personas trabajadoras y de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a las disposiciones de este reglamento.

7. La adopción de medidas para la constitución y adecuado funcionamiento de los Comités Paritarios, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Departamento de Prevención de Riesgos, cuando corresponda, así como de las demás estructuras preventivas que señale el reglamento.

8. La denuncia de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales al respectivo organismo administrador de la Ley N°16.744 y la notificación a la entidad fiscalizadora que corresponda, de los accidentes del trabajo fatales y graves de conformidad al artículo 76 de la citada ley.

9. La implementación de la vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, de conformidad con la normativa vigente.

10. El cumplimiento de las medidas de seguridad y salud prescritas por los organismos administradores de la Ley N°16.744 y, en su caso, el Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos, así como aquellas que prescriban las entidades fiscalizadoras de conformidad a la ley.

11. Mantener o realizar los registros que acrediten cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con la normativa vigente.

²⁶ Artículo 67°.- *Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se registrará por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo.*

²⁷ Artículo 5.- Obligaciones de las personas trabajadoras. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 59 de este reglamento, serán obligaciones generales de las personas trabajadoras, las siguientes:

1. Cumplir las instrucciones, reglamentos y demás medidas de seguridad y salud establecidas legalmente y colaborar con la entidad empleadora en la gestión de los riesgos laborales. Esta obligación

Cabe precisar que el referido reglamento fue publicado en el Diario Oficial el 27 de julio de 2024 y entró en vigencia el 1 de febrero de 2025, por lo que, a la fecha de esta investigación, no existe aún jurisprudencia consolidada que haya aplicado de manera directa sus deberes específicos para configurar la causal de despido del artículo 160 N°5 del CT. Por esta razón, el análisis que sigue proyecta sobre el nuevo marco reglamentario los criterios que la doctrina y la jurisprudencia han desarrollado respecto de dicha causal en materia preventiva, en el entendido de que tales criterios constituyen la base interpretativa a partir de la cual deberá leerse la infracción grave de las nuevas obligaciones preventivas como fundamento de la terminación del contrato de trabajo.

V. LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS EN MATERIA PREVENTIVA

A su vez, el artículo 60 del reglamento dispone que el reglamento interno de la empresa contendrá un capítulo sobre prohibiciones, en el que se deberán enumerar todos aquellos actos o acciones que no se permitirán a las personas trabajadoras en su lugar de trabajo, por envolver riesgos para sí mismas u otras o para los medios de trabajo, dependiendo de las características de la entidad empleadora y para su configuración la norma no exige la materialización de un daño efectivo a las personas o bienes de la empresa, bastando un peligro concreto a tales personas o bienes, cuestión que es concordante con la naturaleza y extensión de la obligación de seguridad y el poder disciplinario empresarial.²⁸

es reiterada por el artículo 59 N°1 del reglamento, a propósito del contenido obligacional del reglamento interno, incluyendo el uso adecuado y cuidado de elementos y equipos de trabajo y protección; la observancia de las disposiciones de tránsito cuando con motivo de su desempeño laboral deban conducir vehículos motorizados, artículo 59 N°4, 5, y 9.

2. Participar en las actividades preventivas de la entidad empleadora. Disposición se especifica en los N°2, 3, 7, 8 y 10 del artículo 59.

3. Observar razonablemente una conducta de cuidado de su propia seguridad y salud en el trabajo, procurando con ello evitar que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a las demás personas cercanas a su puesto de trabajo.

4. Participar en las elecciones para la constitución del Comité Paritario y en las actividades que éste programe. Asimismo, en caso de resultar electas, asistir a las reuniones y cumplir las funciones como integrantes del Comité, salvo excusa justificada.

5. Participar en los programas de capacitación y formación para la prevención de los riesgos laborales que organice la entidad empleadora, el Comité Paritario, el organismo administrador de la Ley N°16.744 o la autoridad competente.

6. Someterse al o los exámenes y evaluaciones médicas que se establezcan en el reglamento interno de la entidad empleadora, de acuerdo con los programas de vigilancia del ambiente y de la salud indicados en el artículo 67 de este reglamento.

²⁸ Entre estas conductas se deberá indicar, a lo menos, aquellas referidas a:

Ahora bien, no toda infracción a las obligaciones y prohibiciones que contempla el reglamento posee la misma aptitud para fundar el despido, ni se reconduce necesariamente a la causal del artículo 160 N°5. De las prohibiciones que enumera el artículo 60, son aquellas de mayor severidad las que, ante una infracción grave, resultan susceptibles de configurar la imprudencia temeraria, en cuanto generan un riesgo laboral elevado para la vida o la salud de las personas, como ocurre con la manipulación indebida de los dispositivos de seguridad y de protección, con su destrucción, retiro o inutilización, con la operación o intervención de maquinarias o equipos sin autorización, y con la ejecución de las labores bajo los efectos del alcohol o de las drogas. Otras infracciones a los deberes del artículo 59, en cambio, se vinculan más propiamente con las causales de los numerales 1, 6 y 7 del artículo 160, ya sea por tratarse de conductas constitutivas de falta de probidad o de actos de violencia o acoso, del perjuicio material causado intencionalmente en bienes o instalaciones, o del incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, lo que obliga a calificar en cada caso la naturaleza del deber infringido antes de subsumir la conducta en la causal del numeral 5.

VI. EL PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR EN MATERIA PREVENTIVA

Tal como lo sostiene la doctrina nacional, la persona trabajadora se encuentra obligada a cumplir deberes de fuentes diversas, incluyendo la normativa estatal aplicable, el contrato de trabajo, la negociación colectiva y el reglamento interno. De esta forma el poder disciplinario se constituye en nuestro ordenamiento jurídico con un fundamento heterónomo y, de forma excepcional, como un acto jurídico

-
- 1.- Ejecutar toda forma de violencia o acoso en el trabajo.
 - 2.- El consumo de alcohol y de drogas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas ilícitas o la ejecución de las labores bajo los efectos del alcohol o drogas.
 - 3.- La manipulación indebida de los dispositivos de seguridad y de protección.
 - 4.- La destrucción, retiro o dejar inoperantes señales, elementos y dispositivos de seguridad e higiene instalados por la entidad empleadora.
 - 5.- La operación o intervención de maquinarias o equipos sin autorización.
 - 6.- El consumo de alimentos en los lugares de trabajo no autorizados.
 - 7.- Fumar en aquellos lugares y espacios de trabajo no habilitados para tal fin de conformidad a la ley.
 - 8.- Otras prohibiciones relacionadas con los riesgos específicos existentes en la entidad empleadora.
 - 9.- Se mencionarán como prohibidos todos aquellos actos que sean considerados como faltas graves que constituyan una negligencia inexcusable para los efectos del artículo 70 de la Ley N°16.744.

unilateral de autotutela privada y un derecho subjetivo potestativo del empleador, que se activa frente a los incumplimientos en que incurre la parte trabajadora.²⁹

En virtud de lo anterior, cabe indicar que el incumplimiento de las obligaciones preventivas de la persona trabajadora se traslada a la potestad disciplinaria del empleador, de ahí que el artículo 61 del reglamento dispone que el reglamento interno de la empresa contemplará sanciones a las personas trabajadoras que infrinjan sus disposiciones, previa instrucción del correspondiente procedimiento disciplinario. Las sanciones consistirán en amonestaciones escritas o multas en dinero, las que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda de conformidad a lo dispuesto en el artículo 157 del CT.

Ahora bien, en materia de despido disciplinario por incumplimiento de las obligaciones preventivas y sus correspondientes prohibiciones, son motivos de despido las causales de los N°1, 5, 6 y 7 del artículo 160 del CT.³⁰ Esto significa que los incumplimientos graves de la persona trabajadora deben provocar una lesión importante o de entidad a alguno de los derechos de los que la empresa es titular.³¹

Con todo, el deber de la persona trabajadora de cumplir el reglamento interno no se traduce, por sí solo, en una causal de despido disciplinario. En virtud del principio de indisponibilidad tipológica, las causales de terminación del contrato de trabajo se encuentran legalmente tipificadas y no pueden ser ampliadas por la voluntad del empleador a través del reglamento interno, de modo que la infracción de este último únicamente habilita el despido cuando la conducta se subsume, además, en alguna de las causales del artículo 160 del CT.³²

²⁹ De esta forma, la ley actúa como factor de integración del contrato de trabajo con otras fuentes, afirmación que encuentra su justificación en el artículo 1546 del Código Civil en cuanto estipula que las partes se obligan no solo a lo consentido, sino a todas las obligaciones que emanan de la naturaleza del contrato o que por la ley o la costumbre se entienden pertenecerle, DOMÍNGUEZ, cit. (n. 22), pp. 265-266.

³⁰ Cabe mencionar que del total de cartas de término de contrato registradas en la Dirección del Trabajo durante el año 2024 (2.485.103), 6.806 de ellas correspondieron a la causal del artículo 160 N°1; 1.209 a la causal N°5; 196 a la causal N°6 y 19.650 a la causal del N°7. Registro de cartas de aviso de término de contrato y trabajadores involucrados con un único empleador, Informe mensual, octubre 2025, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-128688_archivo_01.pdf, consultada: enero de 2026.

³¹ ROJAS, Irene, *Derecho Individual del Trabajo*, Legal Publishing, Santiago, 2015, p. 425 y MARTÍN, María, *El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2006, pp. 361-363.

³² En este sentido, DOMÍNGUEZ, Álvaro; WALTER, Rodolfo, “El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico chileno”, *Revista de Derecho*, Universidad de Concepción, 2017, N° 241, p. 22; GUIDI, Caterina; RIFFO, Víctor, *Derecho laboral*

La prevención presenta, asimismo, una dimensión colectiva que incide en la apreciación de la causal. Las personas trabajadoras participan en ella a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, de la representación que el D.S. N° 44 reconoce conforme al artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, y de la negociación colectiva, que puede mejorar las condiciones de seguridad. Esta dimensión contribuye a definir las obligaciones preventivas que sirven de estándar para apreciar la conducta del dependiente en la causal del artículo 160 N°5, y refuerza el carácter colectivo del bien jurídico protegido por ésta, sin que la autonomía colectiva ni el reglamento interno puedan crear nuevas causales de término, en virtud del principio de indisponibilidad tipológica.³³

Sin perjuicio de ello, considerando que la jurisprudencia ha establecido que la parte trabajadora debe actuar en el desempeño de sus labores con el discernimiento y la ponderación que los hechos exigen, evitando daños a su vida o salud, así como las conductas irreflexivas o temerarias,³⁴ se hace necesario analizar someramente la influencia de estas conductas imprudentes en la configuración de las causales de despido previstas en el artículo 160 del CT.

VII. RESPONSABILIDAD DE LA PARTE TRABAJADORA POR INCUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Como cuestión previa es dable afirmar que la responsabilidad disciplinaria de la persona trabajadora se funda necesariamente en su culpabilidad, debiendo existir una imputación subjetiva en el incumplimiento que se le reprocha. Por regla general basta la culpa o negligencia, sin un ánimo especial de provocación del ilícito, y solo se exige dolo o una negligencia calificada cuando la ley, el reglamento interno, el instrumento colectivo o el contrato exigen un determinado elemento subjetivo, que en el despido disciplinario el juez pondera para calificar su gravedad.³⁵

Por otro lado, a propósito del incumplimiento de obligaciones preventivas, el artículo 70 de la Ley N°16.744 sanciona con una multa el accidente o la enfermedad debido a negligencia inexcusable de una persona trabajadora, de lo que se puede

sustantivo. *Aspectos esenciales para la labor jurisdiccional*, Academia Judicial y Tirant lo Blanch, Santiago, 2025, pp. 136-137; y GAMONAL, Sergio; GUIDI, Caterina, *Manual del contrato de trabajo*, Legal Publishing Thomson Reuters, Santiago, 2015, 4ª ed., p. 369.

³³ Sobre la dimensión colectiva de la prevención y la autonomía colectiva, CONTADOR, cit. (n. 1), pp. 349-365.

³⁴ Corte Suprema, sentencia de 17.04.2020, rol N°24.675-2018.

³⁵ En cuanto la acreditación de la culpabilidad se trata de una prueba que no es directa, comprobándose con los antecedentes que conducen a establecerla, como lo son el cargo del infractor, reiteración, formación y capacitación, conocimiento de las normas transgredidas. FERNÁNDEZ, cit. (n. 21), pp. 116-126.

concluir que cualquiera sea la culpa en la que haya incurrido la víctima de un siniestro, los accidentes que sufra estarán cubiertos por el seguro de la citada ley, de modo que la negligencia inexcusable no puede ser asimilada al dolo, como ordena en materias civiles el inciso segundo del artículo 44 del Código Civil, por lo que en el ordenamiento jurídico nacional tal negligencia debería asimilarse al concepto de culpa lata o grave, sin llegar a ser equivalente al dolo.³⁶

En materia preventiva, la negligencia inexcusable ha sido definida como aquella imprudencia de extrema gravedad, que demuestra la ineptitud de la persona trabajadora de cumplir su misión contractual.³⁷ También se la ha definido como una falta de aplicación de las obligaciones preventivas que no admite pretexto o excusa alguna y la imprudencia temeraria como aquella en que la persona trabajadora asume el riesgo de forma consciente, voluntaria y, por su propia configuración, se convierte en una actitud fuera de toda lógica humana común e imposible de prever.³⁸

Sin embargo, para apreciar esta forma de negligencia deben considerarse las circunstancias concretas en que se desarrolla la conducta, incluyendo la subordinación del dependiente y su sometimiento al poder de dirección y disciplinario, la especial característica de la obligación de seguridad, las condiciones personales del trabajador, como su formación, capacitación y responsabilidades, la naturaleza del trabajo, las instrucciones impartidas y el tipo de riesgo de que se trate.

VIII. LA IMPRUDENCIA TEMERARIA COMO CAUSAL DE DESPIDO

La causal de despido disciplinario del artículo 160 N°5, como una proyección del poder sancionador del empleador hacia la persona trabajadora, se orienta preceptivamente desde la obligación de seguridad y a partir del deber

³⁶ Conforme al artículo 44 del Código Civil, la culpa grave, en materias civiles, equivale al dolo. Sin embargo, como indica la doctrina mayoritaria, si bien el artículo 1547 presume la culpa del deudor que incumple su obligación, en ningún caso la regla asimilativa entre la culpa grave y el dolo se extiende al *onus probandi*. AWAD, Álvaro, *La culpa grave en el derecho chileno*, Pontificia Universidad Católica de Chile, Ediciones UC, Santiago, 2022, pp. 119-126. En este sentido, en materia de cobertura de la seguridad social, los siniestros laborales provocados por negligencia inexcusable del trabajador, a diferencia de los producidos intencionalmente por la víctima, tienen la protección del seguro de la Ley N°16.744 y solo están afectos al pago de una multa (artículos 5 y 70). En el mismo sentido, CONTADOR, cit. (n. 1), pp. 701-707.

³⁷ NAVAS-PAREJO, cit. (n. 14), pp. 318-319.

³⁸ NÚÑEZ, Cayetano, “El derecho a la seguridad en el trabajo y la prevención de riesgos laborales”, en: PALOMO, Rodrigo (dir.), *GPS laboral. Guía profesional*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 225-247.

de cooperación del subordinado con el empleador en materia preventiva. Su fundamento normativo se encuentra en lo dispuesto en el artículo 184 del CT, en el N°9 del artículo 153 del mismo código, los artículos 67 y 70 de la Ley N°16.744, y más recientemente el artículo 5 y en los artículos 56 a 61 del D.S. N°44, de 2023.

Se trata entonces de considerar a la deuda de seguridad del artículo 184, como una fuente heterónoma de integración entre el poder disciplinario y el contrato de trabajo, por lo que el supuesto habilitante de extinción del contrato no se evaluaría desde la relación individual entre el empleador y la persona trabajadora, sino que desde una dimensión colectiva que pretende asegurar bienes como la seguridad y funcionamiento del establecimiento o bien, la seguridad actividad o salud de las personas trabajadoras, entendidas estas últimas como una actividad instrumental de cumplimiento y colaboración del dependiente con las medidas preventivas adoptadas.³⁹

Sin perjuicio de compartir la existencia de una dimensión colectiva de esta causal de despido, no puede esquivarse, para evaluar la justificación de la causal, las concretas condiciones en que se desenvuelve la relación laboral, tanto desde el punto de vista del cumplimiento efectivo y específico de la deuda de seguridad, como de la formación y conocimiento de la parte trabajadora respecto de las medidas adoptadas y del grado de cumplimiento de la colaboración que le es exigida.

Asimismo, esta causal puede configurarse con cualquier contravención de la parte trabajadora de las normas sobre prevención de riesgos, sean estas obligaciones y prohibiciones, incluso cuando el dependiente haya intervenido en la producción de un siniestro laboral, siendo una víctima de éste, siempre que se cumpla con las demás exigencias del artículo 160 N°5.⁴⁰

Cabe señalar que, a propósito de esta causal de despido, la doctrina y jurisprudencia nacional han sostenido que para que ella se configure, los actos del dependiente deben ser de naturaleza temeraria, es decir, sin tener en cuenta las más elementales normas de precaución, asumiendo voluntariamente riesgos graves e innecesarios, extremadamente imprudentes o con una negligencia considerable y no requiere una intencionalidad determinada, pero tampoco puede ser un simple error, siempre que, en cualquier caso, sean capaces de producir una afectación a la

³⁹ DOMÍNGUEZ, cit. (n. 22), pp. 468-487. En ese sentido, la jurisprudencia ha reiterado que en esta causal el bien jurídico que está en juego es la seguridad y salud en el trabajo, un ámbito que alcanza a la persona trabajadora, no solo porque así lo deja de manifiesto el establecimiento de esta causal, sino porque el autocuidado y el cumplimiento de las medidas de seguridad comportan instrumentos que propenden a su propia indemnidad y a la de otros trabajadores. Asimismo, en virtud del artículo 184 el empleador se considera “deudor de seguridad”, pudiendo eventualmente ser responsable por no adoptar medidas preventivas eficaces. Corte de Apelaciones de Santiago, sentencia de 04.09.2023, rol N°4029-2022.

⁴⁰ NÚÑEZ, cit. (n. 15), pp. 120-121 y DOMÍNGUEZ, cit. (n. 22), pp. 468-487.

seguridad o funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o la actividad de las personas trabajadoras o a su salud, aunque no es necesario que se produzca un daño específico o cierto.⁴¹

En ese sentido, se ha interpretado la exigencia de afectación a estos bienes jurídicos en sentido amplio, bastando la potencialidad de que ese perjuicio se produzca, en consonancia con la obligación del empleador de adoptar medidas preventivas eficaces conforme al artículo 184 del CT.⁴²

Para otro sector de la jurisprudencia, en cambio, la norma exige que se afecten y no la mera posibilidad de afectar los bienes jurídicos protegidos amparados por la norma legal del artículo 160 N°5 y se acredite el nexo causal entre la conducta reprochada y la afectación de tales bienes, por lo que el daño efectivo sería parte de la tipificación de la causal, como elemento indispensable para ponderar la proporcionalidad de la medida disciplinaria.⁴³

Asimismo, nuestros tribunales han resuelto que el empleador debe demostrar, al momento de invocar la causal, que la conducta imputada arriesga gravemente y de manera concreta la vida o salud de alguien o a la faena en sí, no bastando la mera existencia de una conducta potencialmente riesgosa.⁴⁴

⁴¹ ROJAS, cit. (n. 31), p. 423; GAMONAL, Sergio y GUIDI, Caterina, *Manual del contrato de trabajo*, Legal Publishing, Santiago, 2012, 3ª ed., p. 295. Corte de Apelaciones de Santiago, 17.04.2023, rol N°1745-2022 y Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, 03.04.2024, RIT O-291-2023. Asimismo, Corte de Apelaciones de Chillán, 29.06.2023, rol N°114-2023.

⁴² Respecto a la exigencia de un resultado para la aplicación de esta causal, nuestros tribunales han resuelto que los hechos por los cuales se invoca este motivo de extinción del contrato, deberán afectar a los bienes jurídicos establecidos en la norma, expresión que no puede entenderse como sinónimo de producción cierta de un daño, sino sólo como la posibilidad concreta de que ese perjuicio se produzca, atendido que en el caso en que lo amenazado sea la salud de los dependientes, la disposición del artículo 184 del Código del Trabajo obliga al empleador a adoptar medidas de protección eficaz, aunque por la naturaleza disciplinaria de estas causales la situación que permite despedir debe ser grave. Corte de Apelaciones de Valdivia, 02.06.2023, rol N°107-2023 y Corte de Apelaciones de Santiago, 17.04.2023, rol N°1745-2022. En el mismo sentido, HALPERN, Gabriel, “Comentario de jurisprudencia del despido de un trabajador por actos temerarios que exponen a sus compañeros al virus COVID-19”, *Revista Chilena de Derecho*, 2022, vol. 49, N° 1, pp. 159-160.

⁴³ En este sentido, se ha afirmado que, dado que la ley no establece más que criterios generales para la aplicación de esta causal, siendo la norma del N°5 del artículo 160 indeterminada en torno a la concurrencia de los hechos que la configuran, por lo que es el juez el soberano para apreciar, sobre la base de las evidencias que entregue el proceso, si se configura o no dicha causal. De esta forma, que se ajusta a derecho la decisión del tribunal de la instancia resolvió que la figura prevista en esta causal implica una acción del trabajador, una actividad externa, la ejecución de un movimiento corporal el cual lleva aparejado un determinado resultado dañoso, requiriéndose además la existencia de un nexo causal entre dicha conducta y la afectación de los bienes protegidos. Corte de Apelaciones de Santiago, 22.07.2022, rol N°2231-2022, y 03.02.2025, rol N°343-2024.

⁴⁴ Corte de Apelaciones de Santiago, 03.02.2025, rol N°343-2024. En el caso resuelto por este fallo, se determinó que el despido de un trabajador era injustificado por considerar que la imprudencia

Sobre este punto, se ha señalado que la consideración de los bienes jurídicos protegidos, la vida y salud de las personas trabajadoras de los cuales el empleador es garante y deudor de seguridad, por lo que precisamente la actividad empresarial de prevención de riesgos laborales debe procurar que éstos no se produzcan, hace irrelevante la efectiva materialización del daño como supuesto de justificación de la causal.⁴⁵

La doctrina ha entendido que esta causal se trataría de un ilícito de resultado, pues se exige además de la conducta reprochada, un hecho separado de la misma o un cambio del mundo exterior consistente en la afectación de los bienes protegidos sea como daño cierto o eventual, según la tesis de que se adopte.⁴⁶

Respecto del elemento subjetivo de esta causal se ha señalado que, si bien este ilícito laboral puede ejecutarse con dolo o imprudencia temeraria, ésta última definida como una conducta extremadamente imprudente o con una negligencia considerable o culpa calificada, pero que no requeriría una intencionalidad especial, sino un olvido inexcusable de las precauciones que la prudencia común aconseja, lo que conduce a la realización de hechos que, de mediar malicia, constituirían un delito.⁴⁷

En tal sentido, no se sanciona la vulneración de un deber de autocuidado de la persona trabajadora, sino la infracción de su obligación de observar las medidas preventivas siempre que su conducta, por acción u omisión, se ejecute con el elemento subjetivo y produzca la afectación señalada por la ley, es decir, la falta de previsión de las consecuencias dañosas o el hecho de no haberlas evitado pese a que fueron previstas.⁴⁸

reprochada, haberse presentado a prestar servicios en una faena minera con un resultado de alcoholemia no negativo de 0,08 gramos por litro, no revestía la gravedad o peligrosidad suficiente para configurar la causal invocada, exigiéndose al empleador demostrar de qué manera ese nivel de alcohol afectó grave y concretamente la seguridad o la salud.

⁴⁵ Corte de Apelaciones de Santiago, sentencia de 24.08.2022, rol N°379-2022 y GAMONAL, Sergio, *Derecho individual del trabajo. Doctrina, materiales y casos*. Der Ediciones, 2022, pp. 433-434. Sin embargo, esta investigación considera que no resultan suficientes criterios para justificar la aplicación de esta causal, una alteración mínima del establecimiento o la mera existencia de cualquier riesgo, sino que más bien se requiere que la conducta reprochada desencadene un riesgo laboral grave, por la alta probabilidad que éste se materialice y por la severidad de los potenciales daños a la vida y salud de las personas trabajadoras que tal conducta pudiera provocar, en los términos del inciso quinto del artículo 7 del D.S. N°44, de 2023.

⁴⁶ DOMÍNGUEZ, cit. (n. 22), pp. 468-487.

⁴⁷ Así, se ha resuelto que no resulta necesario que la conducta del N°5 del artículo 160 sea intencional, en el sentido de que se busque la afectación concreta a la salud o seguridad de los trabajadores, puesto que el tenor literal de la norma en cuestión abarca indiscutiblemente a la “imprudencia”, lo que evidencia la ausencia de intención. Corte de Apelaciones de Santiago, sentencia de 24.08.2022, rol N°379-2022.

⁴⁸ Corte Suprema, sentencia de 21.09.2012, rol N°2197-2010 y DOMÍNGUEZ, cit. (n. 22), pp. 468-487.

Se excluye, de esta manera, todas aquellas conductas meramente negligentes y de menor intensidad, por lo que no se reprocha una distracción estándar, como son el descuido o el error. También se ha sostenido que este precepto distinguiría entre figuras dolosas y culposas y en el caso de la imprudencia temeraria, su consideración no puede ser homogénea para todos los oficios, pues existen cargos en los que, atendida su peligrosidad, se exige a la persona trabajadora un mayor celo y cuidado.⁴⁹

Respecto al elemento volitivo de esta causal, es interesante señalar que, en un fallo de unificación de jurisprudencia, la Corte Suprema ha sostenido que el artículo 160 N°5 del CT no exige dolo ni determinados grados de culpa para excluir otros, desde que ni de su tenor literal, ni en la historia fidedigna de su establecimiento, ni en la dogmática se razona en el sentido señalado. Tampoco se exigiría un análisis de la previsibilidad del daño que pueda ocasionarse con la actuación, omisión o imprudencia, de modo que de la expresión “imprudencia temeraria” se infiere que la conducta u omisión que se requiere para la configuración de la causal, consiste en un comportamiento negligente o imprudente de cierta entidad o relevancia, que sea capaz de producir los efectos que la misma norma contempla, sin que sea necesario la existencia de un dolo o intención especial, por lo que el carácter temerario y la gravedad de la negligencia deben medirse según el oficio de la persona trabajadora que la comete, en tanto que la conducta reprochada como temeraria debe traer más perjuicios que beneficios para la empresa.⁵⁰

Para fundamentar su posición la Corte Suprema estima que, ante el vacío normativo en sede laboral, es preciso indagar la clasificación que contempla el artículo 44 del Código Civil, en que se establecen tres especies de culpa (culpa grave, negligencia grave, culpa lata; culpa leve, descuido leve, descuido ligero, y culpa o descuido levísimo), en ninguna de las cuales se encontraría la referida la imprudencia temeraria que se analiza, por lo que debe descartarse esta vía para clarificar el alcance de la causal en estudio.

De ello se sigue que el elemento subjetivo del tipo no estaría predeterminado por la ley, pudiendo variar su intensidad entre el dolo y las formas atenuadas de culpa que se traducen en una mera imprudencia, lo que en todo caso no significa la aplicación de criterios subjetivos de manera subsidiaria ni excluyentes como ocurre en materia penal, sino que el adjudicador puede recorrer los distintos grados de culpa que puedan observarse con un criterio flexible, ya que el espectro de la norma del artículo 160 N°5 los comprendería a todos ellos.

⁴⁹ IRURETA, Pedro, “Efectos extintivos de un contrato de trabajo derivados de la ejecución de actos, omisiones o imprudencias temerarias”, *Revista de Derecho*, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, vol. 44, N°1, 2015, pp. 466-468. Asimismo, CONTADOR, cit. (n. 1), pp. 707-708.

⁵⁰ Corte Suprema, sentencia de 24.01.2023, rol N°72.114-2020.

No se comparte del todo esta tesis jurisprudencial, pues permite dar una textura abierta e imprecisa para aplicar esta causal, basándose en criterios indeterminados y sin una base legal clara, como lo son negligencia o imprudencia relevantes, de importancia o entidad, más aún si con dicha interpretación se autoriza inicialmente al empleador para recorrer toda la escala de culpas del artículo 44, para imputarle responsabilidad a la persona trabajadora por los hechos imprudentes que se le reprochan, incluyendo la culpa propia del empresario como es el descuido levisimo.

Tal como lo ha sostenido la doctrina en la práctica las diferencias entre los distintos tipos de culpas son sutiles y difíciles de aplicar, toda vez que la culpa es un concepto relativo, en cuya apreciación intervienen diversos factores como la naturaleza del contrato o la ley, que pueden imponer al deudor una conducta específica más o menos vigilante.⁵¹

Sin embargo, esta dificultad material para apreciar los distintos grados de culpa, así como la necesaria flexibilidad y adecuación de la apreciación de la culpa a un caso concreto, no pueden llegar a alterar las bases dogmáticas del derecho del trabajo. En efecto, sin bien es cierto que el criterio judicial establece un mecanismo de apreciación de las circunstancias de la conducta imputada, consistente en considerar el oficio del dependiente, tal apreciación parece acotada a la determinación de una relación entre beneficios y perjuicios ocasionados a la empresa por la conducta reprochada, todo lo cual exacerba al límite de la objetividad la consideración de ilícito de resultado de la causal.

A partir de estos elementos puede articularse con mayor precisión la equivalencia que aquí se sostiene. Como la causal comprende expresamente las imprudencias y el CT no predetermina su elemento subjetivo, el reproche recae sobre la culpa y no sobre el dolo, debiendo integrarse su grado con la clasificación del artículo 44 del Código Civil. El calificativo de temeraria excluye la culpa leve y exige una gravedad extrema, sin alcanzar la intencionalidad del dolo, lo que confirma el artículo 70 de la Ley N°16.744 al tratar la negligencia inexcusable como una culpa cubierta por el seguro y distinta del obrar doloso. De ambos extremos se sigue que la imprudencia temeraria sólo puede corresponder a la culpa lata o grave, que el artículo 44 equipara al dolo en materia civil sin extenderla al *onus probandi*. En el mismo sentido se ha pronunciado la doctrina nacional especializada, que asimila expresamente la imprudencia temeraria a la culpa grave del artículo 44 del Código Civil, entendida como aquella negligencia mayúscula o cuidado mínimo que no emplean siquiera las personas de poca prudencia, y que, bajo la figura de la negligencia inexcusable de raíz francesa, la distingue del dolo en que el autor no quiere el resultado dañoso que su conducta, asumida con conciencia del peligro,

⁵¹ ABELIUK, René, *Las obligaciones*, Legal Publishing, Santiago, 6ª ed., tomo II, 2014, pp. 961-966.

ha provocado.⁵² Esta lectura precisa un elemento que la unificación de la Corte Suprema deja indefinido, en cuanto dicho fallo se limitó a sostener que el numeral 5 del artículo 160 no exige dolo ni determinados grados de culpa que excluyan a otros, sin precisar el grado de culpa que la imprudencia temeraria exige,⁵³ pero que se impone dado el carácter tutelar del derecho del trabajo, que obliga a interpretar restrictivamente una causal de extinción unilateral del contrato.

Así las cosas, al constatarse la afectación real o potencial de los bienes jurídicos protegidos por el N°5 del artículo 160 y acreditada que sea la conducta desplegada por la parte trabajadora, unido a otros antecedentes disponibles para evidenciar el elemento subjetivo de la causal (cargo, obligaciones, formación e información, etc.), es posible aseverar que con esta interpretación de la causal en estudio, la parte tutelada de la relación laboral pasaría a tener el mismo nivel de responsabilidades en prevención de riesgos laborales que el deudor de seguridad en virtud del artículo 184 toda vez que, potencialmente, ha de responder hasta de la culpa leve por la mera puesta en peligro del funcionamiento de la empresa y de la seguridad de otras personas trabajadoras, incluso en aquellos casos en que objetivamente el riesgo laboral causado por la conducta infractora no tenga la naturaleza de grave, elevada o alta.

A partir de lo antes expresado, en el marco de nueva gestión preventiva de los riesgos laborales, es posible concluir que al incorporar la exigencia de imprudencia temeraria el artículo 160 N°5 hace equivalente este elemento subjetivo al concepto de negligencia inexcusable del artículo 70 de la N°16.744, de modo que el legislador laboral no ha querido establecer un grado de culpa distinto de los definidos en el artículo 44 del Código Civil, por lo que ambos conceptos deberían asimilarse a la culpa lata o grave, sin llegar a ser equivalente al dolo.

Esta interpretación parece avenirse de mejor forma a los fines tutelares de la legislación laboral, reduciendo los espacios de ambigüedad, armonizándose con la naturaleza de la deuda empresarial de seguridad y al carácter secundario del cumplimiento de las obligaciones preventivas de las personas trabajadoras. Así, se protege de mejor forma la pretendida estabilidad en el empleo con el establecimiento de las causales del artículo 160.

Una manifestación reciente de esta interpretación estricta, ya situada en la lógica del nuevo reglamento, se encuentra en la sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago de 3 de febrero de 2025, rol N°343-2024, que calificó de injustificado

⁵² CONTADOR, cit. (n. 1), pp. 573-577 y 701-703.

⁵³ Corte Suprema, sentencia de 17.04.2020, rol N°24.675-2018. En este fallo de unificación de jurisprudencia, el máximo tribunal sostuvo que el numeral 5 del artículo 160 no exige dolo ni determinados grados de culpa para excluir otros, desde que ni de su tenor literal, ni de la historia fidedigna de su establecimiento, ni de la dogmática se razona en tal sentido.

el despido de un trabajador que se presentó a una faena minera con un resultado de alcoholemia no negativo de 0,08 gramos por litro, por estimar que la conducta imputada no revestía la gravedad ni la peligrosidad necesarias para configurar la causal invocada. El tribunal exigió al empleador demostrar de qué manera ese nivel de alcohol afectó grave y concretamente la seguridad o la salud, criterio que se aviene con la prohibición del artículo 60 N°2 del reglamento y con el estándar de riesgo grave de su artículo 7, en cuanto la sola presencia de la sustancia, por debajo del límite que permite presumir la influencia del alcohol, no basta para tener por acreditada la imprudencia temeraria. Este pronunciamiento ilustra cómo los deberes y prohibiciones del nuevo marco preventivo deben ponderarse a la luz de la probabilidad y de la severidad del daño, y no como infracciones que, por su sola constatación formal, habiliten la máxima sanción del despido.

Ahora bien, tal afirmación no significa consagrar la irresponsabilidad del dependiente ni que el patrón de conducta sea equivalente para todas las personas dependientes, ya que para apreciar los deberes de diligencia que le asisten a la parte trabajadora en el cumplimiento de las instrucciones empresariales, deben considerarse las circunstancias concretas en que la conducta del operario se desarrolla, incluyendo sus condiciones subjetivas como la subordinación en que éste se encuentra, su sometimiento al poder de dirección y a las potestades disciplinarias del empleador, la especial característica de la obligación de seguridad que le asiste al empleador, las condiciones personales del dependiente (su formación, capacitación y responsabilidades). También deben considerarse la naturaleza del trabajo, las circunstancias en que las instrucciones fueron impartidas y el tipo de riesgo de que se trate. De esta forma, el análisis en abstracto de la culpa debe ser morigerado en función del nivel de especialización de las actividades riesgosas que existen en las sociedades modernas.⁵⁴

Por similares consideraciones, debe relativizarse la afirmación doctrinal que pretende extender la aplicación de esta causal en caso de omisiones impropias por imprudencias temerarias, por cuanto ello implicaría erigir a la persona trabajadora en una suerte de garante de los bienes jurídicos que ha puesto en peligro, lo que significa hacerlo responsable del resultado típico frente a la realización de determinados actos, tengan o no que ver con el cumplimiento estricto de sus obligaciones preventivas, cuando se trate de un comportamiento defectuoso producido por la insuficiente valoración sobre la oportunidad, conveniencia y graduación de la conducta laboral.⁵⁵

En tal extremo se estima que, por regla general, al dependiente no le asiste

⁵⁴ CORRAL, Hernán, *Lecciones de responsabilidad civil extracontractual*, Legal Publishing, Santiago, 2013, p. 208.

⁵⁵ DOMÍNGUEZ, cit. (n. 22), pp. 468-487.

jurídicamente la calidad de garante de su propia seguridad ni la de terceros pues, por un lado, es jurídicamente discutible que las personas sean garantes de su propio cuidado,⁵⁶ ni de terceros más allá de principio *alterum non laedere* y, por el otro, la aplicación amplia de la imprudencia temeraria a toda clase de culpas, es contraria al carácter tutelar del derecho del trabajo y a la naturaleza de la obligación de seguridad empresarial. Asimismo, debe considerarse que el actual reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales ha sistematizado las principales obligaciones preventivas de la parte trabajadora, por lo que ya no habría espacio para imputarle infracciones graves a sus deberes preventivos que no hayan sido previamente determinados por el empleador en el reglamento interno.

Asimismo, cabe reiterar que el deber de observancia y colaboración de la parte trabajadora, es meramente secundario del cumplimiento del artículo 184 CT por parte de la empresa, exigiéndose a ésta que haya cumplido diligentemente con su deuda de seguridad, lo que incluye haber adoptado las medidas de control de la efectividad de las medidas implementadas, vigilar su cumplimiento, así como tipificar en el reglamento interno las obligaciones y prohibiciones de las personas trabajadoras en materia preventiva y aquellas conductas de negligencia inexcusable en los términos del artículo 70 de la Ley N°16.744 de modo tal de ejercer, en su caso, oportunamente su poder disciplinario.

El deber de seguridad se proyecta también en las situaciones de riesgo grave e inminente reguladas por el artículo 184 bis del CT, conforme al cual el empleador debe informar y disponer la suspensión y evacuación de las faenas afectadas, reconociéndose a la persona trabajadora el derecho a interrumpir sus labores cuando, por motivos razonables, estime que continuar implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. Este derecho constituye el reverso de la causal del artículo 160 N°5, pues mientras ésta sanciona a quien, por imprudencia temeraria, crea un riesgo grave, aquél ampara a quien, frente a ese riesgo, se sustrae de él. De ello se sigue que la conducta de quien ejerce la facultad del artículo 184 bis no puede reconducirse a la causal del numeral 5, ya que no constituye imprudencia temeraria sino el ejercicio de un derecho, de modo que un despido así fundado resultaría injustificado y lesivo de la garantía de indemnidad, denunciable por la vía de la tutela del artículo 489. A la inversa, cuando es el empleador quien desatiende su deber de seguridad, la persona trabajadora puede poner término al contrato por la vía del despido indirecto del artículo 171, imputándole el incumplimiento grave

⁵⁶ Sin embargo, existiría consenso para exigir un deber jurídico a quien ha resultado lesionado en sus intereses por su propia actuación, vale decir, un comportamiento que, de forma razonable, observaría una persona juiciosa que se preocupa por su propia seguridad. BAHAMONDES, Claudia; PIZARRO, Carlos, “La exposición de la víctima al daño: desde la culpabilidad a la causalidad”, *Revista de Derecho*, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, vol. 39 N°2, 2012, pp. 39-52. Asimismo, CONTADOR, cit. (n. 1), pp. 708-719.

de sus obligaciones, y recurrir igualmente a la tutela del artículo 485 y siguientes, que el propio artículo 184 bis contempla.⁵⁷

Finalmente, la aplicación de la causal del artículo 160 N°5 debe observar las garantías que disciplinan el ejercicio de la potestad sancionadora del empleador, en especial la proporcionalidad de la sanción y el debido proceso o procedimiento de investigación previo que exige el artículo 61 del D.S. N°44, de 2023, así como el deber de vigilancia que su artículo 8 impone a la entidad empleadora, el cual permite determinar las reales posibilidades de control de las medidas preventivas y opera como límite a la procedencia del despido.

IX. CONCLUSIONES

Las obligaciones preventivas de las personas trabajadoras son genéricamente de cumplimiento y colaboración, sin que puedan equiparse, en contenido ni intensidad, a la deuda de seguridad del artículo 184 del CT. La exigencia de imprudencia temeraria del artículo 160 N°5 debe ser entendida como aquella imprudencia de extrema gravedad y, dado que la aplicación de esta causal tiene por efecto extinguir unilateralmente el contrato de trabajo, su interpretación debería ser estricta y limitada sólo a casos asimilables de culpa grave, considerando la naturaleza del deber infringido, las responsabilidades, conocimientos y formación del sujeto infractor y el alto riesgo laboral, sea potencial o concreto, generado con su conducta, todo lo cual permite dar la necesaria flexibilidad a la aplicación de la causal, alineada a la naturaleza tutelar del derecho del trabajo y a los deberes de seguridad y de cumplimiento que le asisten respectivamente al empleador y la parte trabajadora.

Asimismo, el examen de las obligaciones preventivas no puede desligarse de los derechos fundamentales de la persona trabajadora, que operan tanto como fundamento del deber de seguridad cuanto como límite del poder sancionador, de modo que la causal del artículo 160 N°5 queda sometida al respeto de las garantías constitucionales del propio infractor.

Por su parte, el artículo 184 bis del CT revela el reverso de la causal, pues la interrupción de las faenas frente a un riesgo grave e inminente no constituye imprudencia temeraria sino el ejercicio de un derecho, frente al cual la persona trabajadora dispone, además, del despido indirecto y de la tutela de derechos fundamentales, sin que ese ejercicio pueda fundar un despido por el numeral 5.

Finalmente, la prevención posee una dimensión colectiva, canalizada a

⁵⁷ Sobre el derecho a interrumpir las faenas frente al riesgo grave e inminente y el *ius resistentiae*, CONTADOR, cit. (n. 1), pp. 239-291.

través de los Comités Paritarios y de la negociación colectiva, que contribuye a definir el contenido de las obligaciones preventivas, sin que la autonomía colectiva pueda crear nuevas causales de término en virtud del principio de indisponibilidad tipológica.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

a) Doctrina

- ABELIUK, René, *Las obligaciones*, Legal Publishing, Santiago, 2014, 6ª ed., tomo II.
- AWAD, Álvaro, *La culpa grave en el derecho chileno*, Pontificia Universidad Católica de Chile, Ediciones UC, Santiago, 2022.
- BAHAMONDES, Claudia; PIZARRO, Carlos, “La exposición de la víctima al daño: desde la culpabilidad a la causalidad”, *Revista de Derecho*, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2012, vol. 39, N°2.
- CASTELLO, Alejandro, “Obligaciones de las partes”, en: RASO, Juan (dir.) y CASTELLO, Alejandro (coord.), *Derecho del trabajo*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, tomo I, 2012.
- CONTADOR, Pedro, *La prevención de riesgos laborales en el ordenamiento jurídico chileno. Obligaciones y responsabilidades*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024.
- CORRAL, Hernán, *Lecciones de responsabilidad civil extracontractual*, Legal Publishing, Santiago, 2013.
- DOMÍNGUEZ, Álvaro; WALTER, Rodolfo, “El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico chileno”, *Revista de Derecho*, Universidad de Concepción, 2017, N°241, pp. 7-40.
- DOMÍNGUEZ, Álvaro, *Las causales del despido disciplinario en Chile*, Legal Publishing, Santiago, 2021.
- FERNÁNDEZ, Raúl, *El poder disciplinario del empleador. Su configuración en el ordenamiento jurídico chileno*, Legal Publishing, Santiago, 2016.
- FERNÁNDEZ, Raúl, “El deber de obediencia del trabajador dependiente: presupuestos de la obediencia debida”, *Revista de Derecho*, Universidad de Concepción, 2021, vol. 89, N° 250.
- GAJARDO, María, *Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*, Legal Publishing, Santiago, 2015.
- GAMONAL, Sergio y GUIDI, Caterina, *Manual del contrato de trabajo*, Legal Publishing, Santiago, 2012, 3ª ed.
- GAMONAL, Sergio y GUIDI, Caterina, *Manual del contrato de trabajo*, Legal Publishing Thomson Reuters, Santiago, 2015, 4ª ed.
- GAMONAL, Sergio; GUIDI, Caterina, *Tutela de derechos fundamentales en el contexto del derecho del trabajo*, Academia Judicial, Santiago, 2020.
- GAMONAL, Sergio, *Derecho individual del trabajo. Doctrina, materiales y casos*. Der Ediciones, 2022.
- GUIDI, Caterina; RIFFO, Víctor, *Derecho laboral sustantivo. Aspectos esenciales para la labor jurisdiccional*, Academia Judicial y Tirant lo Blanch, Santiago, 2025.

- HALPERN, Gabriel, “Comentario de jurisprudencia del despido de un trabajador por actos temerarios que exponen a sus compañeros al virus COVID-19”, *Revista Chilena de Derecho*, 2022, vol. 49, N°1, pp. 155-171.
- IGARTUA, María, *Compendio de prevención de riesgos laborales*, Ediciones Laborum, Murcia, 2004, 2ª ed.
- IRURETA, Pedro, “Efectos extintivos de un contrato de trabajo derivados de la ejecución de actos, omisiones o imprudencias temerarias”, *Revista de Derecho*, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2015, vol. 44, N 1.
- MARTÍN, María, *El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2006.
- MORATO, Rosa, *Derecho de resistencia y ejercicio irregular del poder de dirección*, Comares, Granada, 2011.
- NAVAS-PAREJO, Marta, *Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral*, Thomson Reuters Lex Nova, Valladolid, 2012.
- NÚÑEZ, Cayetano, *Prevención de riesgos laborales. Alcance y contenido del artículo 184 del Código del Trabajo*, Librotecnia, Santiago, 2013.
- NÚÑEZ, Cayetano, “El deber de colaboración del trabajador en la prevención de riesgos laborales”, *Revista de Derecho Social*, 2016, N°75.
- NÚÑEZ, Cayetano, “El derecho a la seguridad en el trabajo y la prevención de riesgos laborales”, en: PALOMO, Rodrigo (dir.), *GPS laboral. Guía profesional*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª, 2009, Informe III (Parte 1 B). Estudio general relativo al Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, a la Recomendación 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 y al Protocolo de 2002, relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, Ginebra, 2009.
- ROJAS, Irene, *Derecho Individual del Trabajo*, Legal Publishing, Santiago, 2015.
- THAYER, William y NOVOA, Patricio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2008, 5ª ed., tomo III.
- TARABINI-CASTELLANI, Margarita. “Las obligaciones preventivas de los trabajadores”, en MONEREO, José y RIVAS, María (dirs.) y GARCÍA, María (Coord.), *Tratado de salud laboral. Aspectos jurídicos de la prevención de riesgos laborales*, Tomo I, Aranzadi, Navarra, 2012.
- UGARTE, José Luis, “Derechos fundamentales en el trabajo, poder y nuevas tecnologías”, *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 2020, vol. 14, N°45, pp. 81-106.

b) Normativa citada

Constitución Política de la República.

Código Civil.

Código del Trabajo.

Ley N°16.744, de 1968, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Decreto Supremo N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable.

Decreto Supremo N°4, de 2026, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo.

Decreto Supremo N°132, de 2002, del Ministerio de Minería, que aprueba el Reglamento de Seguridad Minera.

Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

Recomendación 164 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

c) Jurisprudencia citada

Corte Suprema, 21 de septiembre de 2012, rol N°2197-2010.

Corte Suprema, 17 de abril de 2020, rol N°24.675-2018.

Corte de Apelaciones de Santiago, 22 de julio de 2022, rol N°2231-2022.

Corte de Apelaciones de Santiago, 24 de agosto de 2022, rol N°379-2022.

Corte Suprema, 24 de enero de 2023, rol N°72.114-2020.

Corte de Apelaciones de Santiago, 17 de abril de 2023, rol N°1745-2022.

Corte de Apelaciones de Valdivia, 2 de junio de 2023, rol N°107-2023.

Corte de Apelaciones de Chillán, 29 de junio de 2023, rol N°114-2023.

Corte de Apelaciones de Santiago, 4 de septiembre de 2023, rol N°4029-2022.

Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, 3 de abril de 2024, RIT O-291-2023.

Corte de Apelaciones de Santiago, 3 de febrero de 2025, rol N°343-2024.

Superintendencia de Seguridad Social, Dictamen N° O-01-02081, 10 de julio de 2025.



El contenido de la *Revista de Derecho Universidad de Concepción* se publica bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional, y puede usarse gratuitamente, dando los créditos a los autores y a la revista, conforme a esta licencia.