

GESTIÓN

Economía

Trabajador sin licencia de manejo: ¿debe ser indemnizado si conduce y tiene accidente?

El caso analizó el alcance del deber de prevención de los empleadores y estableció que confiar en la palabra del trabajador no exime de responsabilidad.



✉ Gerardo Rosales Díaz

27/02/2025 05H55

La [seguridad](#) y la prevención de riesgos son responsabilidades del [empleador](#) para garantizar condiciones adecuadas en el [trabajo](#). Sin embargo, la ley establece criterios sobre cómo debe implementarse esta obligación.

Justamente, un reciente proceso judicial ha cuestionado hasta qué punto un empleador debe verificar la [capacitación](#) de un trabajador antes de asignarle una tarea y qué sucede cuando se le encomienda conducir sin contar con licencia.

Un trabajador que realizaba labores de mantenimiento y limpieza sufrió un accidente de tránsito mientras cumplía una orden de su empleador de trasladarse en un vehículo de la empresa.

Sin contar con [licencia de conducir](#), emprendió el viaje y, en el trayecto, sufrió un accidente que le causó una **discapacidad permanente**. Tras lo ocurrido, presentó una demanda por daños y perjuicios, argumentando que el empleador no tomó las medidas necesarias para prevenir el riesgo al asignarle esa tarea sin verificar su capacidad para conducir.

ANÁLISIS DE LA CORTE SUPREMA

La [Corte Suprema](#) analizó el caso desde el marco de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N.º 29783) y su reglamento, que establecen el deber del empleador de garantizar condiciones seguras para sus trabajadores y prevenir riesgos en el desarrollo de sus funciones.

En su evaluación, el tribunal determinó que la tarea asignada al trabajador –conducir un vehículo de la empresa en un traslado interprovincial– implicaba un riesgo evidente que debía ser gestionado por el empleador.

El punto central de la discusión fue si la omisión de verificar la licencia de conducir constituía una infracción a este deber de prevención.

DECISIÓN DE LA CORTE

La sala concluyó que el empleador tenía la responsabilidad de asegurarse de que el trabajador contara con las competencias necesarias para la labor encomendada, y que confiar en su declaración verbal sin solicitar una acreditación formal no era suficiente para eximirlo de responsabilidad.

En su fallo, la corte determinó que la falta de verificación de la licencia configuraba un incumplimiento del deber de prevención y establecía una relación de causalidad con el daño sufrido por el trabajador.

La omisión del empleador incrementó el riesgo y contribuyó directamente al [accidente](#), por lo que debía asumir la responsabilidad por los perjuicios ocasionados. En consecuencia, el tribunal confirmó la obligación del empleador de pagar una indemnización por los daños y perjuicios derivados del accidente.

DEBER DE PREVENCIÓN DEL EMPLEADOR

Uno de los puntos centrales del análisis es la obligación del empleador de verificar las competencias de sus trabajadores antes de asignarles una tarea que implique riesgos.

Dante Botton, asociado principal de Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados, explicó que en temas de seguridad y salud en el trabajo, el empleador no puede confiar únicamente en la palabra del trabajador respecto a su capacidad para manejar un vehículo. Según Botton, la normativa de seguridad laboral exige una verificación activa por parte del empleador, ya que esta diligencia mínima puede prevenir accidentes.

En esa línea, **Jorge Luis Acevedo, socio del Estudio Benites, Vargas & Ugaz**, resaltó que la corte ha determinado que la responsabilidad del empleador no es automática en todos los accidentes laborales. Según Acevedo, el empleador responde solo si se acredita que incumplió su deber de prevención, tal como lo establecen el Artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Artículo 94 de su Reglamento.

Acevedo también precisó que esta interpretación es relevante porque existen resoluciones previas que han atribuido responsabilidad al empleador sin evaluar si hubo una omisión en su deber de prevención. En este caso, la Corte Suprema enfatizó que la responsabilidad solo surge si el empleador no adoptó las medidas necesarias para evitar el riesgo.

RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

Tanto Botton como Acevedo discutieron la posibilidad de aplicar el concepto de concausa en estos casos, es decir, cuando la conducta del trabajador también contribuye al accidente.

Acevedo explicó que, en derecho civil, la concausa está regulada en el Artículo 1973° del Código Civil, donde se establece que el daño puede ser consecuencia de la conducta del autor con la contribución de la víctima.

Según el abogado, si bien el empleador no verificó la licencia, el trabajador también tuvo una responsabilidad activa al afirmar que podía conducir sin contar con la habilitación correspondiente.

Botton coincidió en que el empleador debió haber argumentado este punto en su defensa. Explicó que la corte al resolver el caso en casación, se limita a los argumentos presentados. Si la defensa del empleador no planteó la concausa, la Corte no podía pronunciarse sobre ello.

Sin embargo, Acevedo sugirió que este criterio pudo haber sido considerado de manera implícita en la indemnización final, ya que el monto otorgado no fue tan alto como en otros casos de discapacidad permanente.

DILIGENCIA ESPERADA DEL EMPLEADOR

Un aspecto clave del análisis es el nivel de diligencia que se espera de un empleador en estos casos.

Botton explicó que no es suficiente con preguntar al trabajador si tiene licencia; el empleador debe exigir la acreditación documental antes de asignarle un vehículo. Considera que esta obligación de verificación no es una carga excesiva para las empresas, sino una medida básica de seguridad.

Acevedo, por su parte, destacó que este criterio refuerza la exigencia de una diligencia mayor por parte del empleador en la asignación de tareas que impliquen riesgos.

Según Acevedo, la Corte Suprema ha determinado que la verificación de competencias forma parte del deber de prevención, lo que implica que el empleador no debe confiar únicamente en la palabra del trabajador, sino exigir pruebas documentales de que está capacitado para realizar la tarea asignada.

CRITERIOS EN FUTUROS CASOS

Los abogados coincidieron en que la interpretación de la Corte Suprema en este caso sienta un criterio claro sobre la responsabilidad del empleador en accidentes laborales.

Ambos destacaron que, si bien la empresa tiene un deber de prevención, esto no implica una responsabilidad absoluta en todos los casos.

Enfatizaron que la concausa debería ser un factor de análisis en futuros casos, ya que existen situaciones en las que el trabajador también contribuye al accidente.

Concluyeron que en temas de seguridad laboral, la carga de la prevención recae sobre el empleador, lo que implica que no pueden eximirse de responsabilidad alegando que actuaron de buena fe.