

Valparaíso, dos de mayo de dos mil veintitrés.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que estos autos **RIT T-301-2021, RUC 21-4-0317600-9**, en procedimiento de aplicación general, se ha iniciado por demanda por **EVELYM ALEJANDRA RETAMAL LÓPEZ**, trabajadora, domiciliada en calle Sur 820, Playa Ancha, Valparaíso, quien interpone denuncia por vulneración de sus derechos fundamentales, cobro de prestaciones y demanda de indemnización de perjuicios por el daño moral que ha sufrido como consecuencia de la enfermedad profesional que le ha causado el denunciado, en juicio especial de tutela laboral en contra de su ex empleador **SERVICIOS DE SEGURIDAD PROSEGUR REGIONES LIMITADA**, representada por don **JOHN COLLINS FECCHI**, cuya profesión ignora, o quien sus derechos represente, todos domiciliados en calle Los Gobelinos N°2567, Comuna de Renca, Santiago, en virtud de los siguientes antecedentes de hecho y derecho:

SEGUNDO: Que funda su demanda en las siguientes pretensiones:

PARTE I DE LOS HECHOS

- 1) Refiere que consta en el contrato de trabajo, de fecha 10 de marzo de 2015, que con esa fecha ingresó a prestar servicios para el denunciado **SERVICIOS SEGURIDAD PROSEGUR REGIONES LIMITADA** para ejecutar labores administrativas en la V Región. El referido contrato tendría una duración hasta el 30 de mayo de 2015, no obstante, lo cual siguió prestando servicios hasta la fecha de su auto despido, por lo que su contrato de trabajo se transformó en uno de duración indefinida.
- 2) Su jornada de trabajo, según lo indicaba el contrato se desarrollaba de lunes a jueves de 8,30 AM a 18,30 PM y los días viernes de 8,30 AM a 17,15 PM, con un descanso para el almuerzo de 45 minutos diarios. Así cumplió en teoría 45 horas semanales, lo que en la realidad no era efectivo, pues, en definitiva, reiteradamente su jornada semanal y real excedía la jornada pactada.
- 3) Indica que su remuneración se encontraba compuesta por un sueldo base, ascendente a la suma de \$389.069(trescientos ochenta y nueve mil



sesenta y nueve pesos), más \$30.000 (treinta mil pesos) por concepto de gratificación; más \$25.200(veinticinco mil doscientos pesos) por concepto de colación adicional; a más de \$43.174(cuarenta y tres mil ciento setenta y cuatro pesos) por concepto de movilización ordinaria; más de \$47.491(cuarenta y siete mil cuatrocientos noventa y un pesos) por concepto de colación ordinaria, por lo que para los efectos del Artículo 172 del Código del Trabajo, su remuneración ascendió a la suma de \$534.934 (quinientos treinta y cuatro mil novecientos treinta y cuatro pesos), sin perjuicio de lo que este tribunal determine como base de cálculo.

- 4) Que desde el inicio de la relación laboral hasta su auto despido, paulatinamente se le fue aumentando la carga de trabajo, exigiéndole su ex empleador cumplir funciones que excedían las convenidas en el contrato de trabajo, viéndose obligada a realizar jornadas laborales extraordinarias que sobrepasaban los máximos legales que establece el artículo 31 del Código del Trabajo, esta situación se volvió crítica especialmente a partir de septiembre del año 2017, con ocasión del cambio del Jefe de Operaciones de la Sucursal don **JAIME AVILÉS BANNURA**, quien sería su nuevo Jefe a partir de ese mes en la oficina en que prestaba sus servicios, a raíz de lo cual hubo de ejecutar funciones ajenas a las que le correspondían, haciéndole por aquellos días cargo de todo lo relativo al cambio de sucursal desde calle Simón Bolívar a la nueva de Avenida Errázuriz, Valparaíso, lo que le llevó a realizar una serie de gestiones que como trabajadora administrativa no le correspondían, pues eran ajenas a la naturaleza de su contrato de trabajo, incluso en más de una oportunidad la jornada diaria excedió las 10 horas de sobre tiempo, situación laboral que afectó su salud mental y le llevó a consultar en una primera oportunidad en la mutual de la Asociación Chilena de Seguridad, con fecha 02 de noviembre de 2017, pues –en esa fecha- mientras cumplía sus funciones y siendo las 11 AM. app., en circunstancias que despachaba correspondencia electrónica, repentinamente sintió un opresivo y fuerte dolor al pecho, el que le impedía respirar, sudando profusamente, dolor el cual sólo podría atribuir a la carga de trabajo a la



cual venía siendo expuesta por su ex empleador. Que, por este episodio de salud, fue dada de alta médica el mismo día en que se produjo, con diagnóstico de **SINDROME ANSIOSO/ANGUSTIOSO**, para lo cual debió tomar la respectiva medicación, según da cuenta el registro clínico de la ACHS, de fecha 2 de noviembre de 2017, que figura en el legajo de su ficha clínica el que en su oportunidad acompañaré.

- 5) Que al poco tiempo del episodio médico relatado en número precedente, el nuevo Jefe de Operaciones don **JAIME AVILES BANNURA**, durante los meses de noviembre y diciembre de 2017, procedió al despido de dos Supervisores de la Sucursal don **JOSÉ QUIJANA RIQUELME** y don **ERASMO SEPULVEDA**, respectivamente, quedando el personal de la oficina, reducido a 4 empleados, pero sin haberse dispuesto una distribución equitativa del trabajo que ejecutaban los despedidos entre los 4 empleados que quedaron, puesto que, tres de esos empleados eran supervisores y la actora la única administrativa, Supervisores que por sus especiales funciones deben salir continuamente a terreno abandonando las funciones administrativas, debiendo la suscrita asumir todas las labores administrativas que los despedidos desempeñaban. Especial comentario merece –en este nuevo escenario de menor personal.- la circunstancia de que debió hacerse cargo de un programa computacional denominado “Vigía”, por esos días de muy reciente implementación en la oficina de Valparaíso, para cuyo manejo se había capacitado especialmente en la ciudad de Santiago al despido **JOSÉ QUIJANA RIQUELME**, programa que permitía el control total del recurso humano de la sucursal y para lo cual no recibió -a diferencia del recién nombrado - ningún tipo de preparación en el manejo de ese software, que controlaba –reitera- todo lo relativo a las remuneraciones, feriados, licencias médicas, horas de trabajo ordinarias o extraordinarias, por lo que – existiendo reiterados reclamos del personal respecto de las horas extraordinarias- para hacerse cargo de esos reclamos y con el escaso manejo que tenía del software VIGIA, durante los meses de enero, febrero y marzo del 2018, debieron trabajar durante días desde las 8,30 AM hasta la madrugada, esto es las 3 o 4 AM



del día siguiente al de inicio de la jornada. Sin perjuicio de lo cual, estos reclamos de los guardias por el no pago en muchos casos de las horas extraordinarias y por otras materias de incumplimientos laborales, implicó varias citaciones a la Inspección del Trabajo de Valparaíso, por lo que, además, hubo de concurrir a esas citaciones, comparendos, fiscalizaciones y presentación de toda clase de documentos ante dicho ente fiscalizador, labores que escapan a su condición de administrativa, siendo estas de suyo propias del Jefe de Oficina don **JAIME AVILES BANNURA**.

6) Por esta carga de trabajo que venía sufriendo, refiere que sus dolencias físicas y psicológicas fueron durante esos primeros meses del 2018 en paulatino aumento, por lo que en el mes de enero de ese año, dado los claros síntomas de un estrés laboral, debió consultar con el Dr. **JAMES PITA**, quien le otorgó una licencia médica por siete días de reposo , licencia que no le fue posible tomar para no provocar con ello en su puesto de trabajo, un atraso en sus ya recargadas labores, pues hubo de tener presente -para tan lamentable determinación de ignorar la licencia y no hacer reposo- que cada vez que le han extendido una licencia médica, con reposo laboral, a su regreso le encontraba con todo el trabajo acumulado, por carecer el denunciado de personal suficiente para que se haga cargo de su trabajo y no contratar otro en su reemplazo.

7) Que toda esta situación de sobrecarga laboral, finalmente terminó por “pasarle la cuenta”, iniciando una crisis con ocasión de los retos que recibió de su Jefe Directo don **JAIME AVILES BANNURA**, quien de manera inaudita le llamó de forma desmedida la atención el día viernes 20 de abril del 2018, cuestionándole la gran cantidad de horas extraordinarias que venía cobrando en sus liquidaciones de remuneraciones, lo que le resultaba una verdadera injusticia e inmerecida reprimenda, pues si cumplió esas horas extraordinarias, lo fue por el recargo de trabajo a que le exponía su ex empleador, debido a lo anterior es que en esa oportunidad explotó con una inesperada crisis de llanto y fuertes malestares que siguieron todo ese fin de semana, amaneciendo el día



lunes 24 de abril del 2018, con una parálisis facial izquierda, razón por la cual ese mismo día concurreó muy asustada -por lo que le estaba sucediendo y que antes nunca le había ocurrido- a la consulta del médico don **PABLO TORRES DE LA MAZA**, quien dándole 21 días de licencia médica y atendido los claros indicios del origen laboral de su patología, le derivó a la mutual de la **ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD**, según así consta de informe médico complementario, de fecha 10 de mayo del 2018, que fue elaborado por el facultativo mencionado y que en un otrosí acompaña, informe que impresiona por la concordancia horaria entre el inicio de su crisis de llantos el día viernes 20 de abril del 2018 y la proyección de 72 horas de evolución del cuadro clínico, contados desde su examen, el día 24 del mismo mes y año.

8) Que a propósito de éste episodio médico y atendida la derivación de que había sido objeto, fue ingresada en la Mutual de Seguridad de la **ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD**, con fecha 14 de mayo de 2018, iniciándose un tratamiento para revertir la parálisis facial y el daño psicológico que se encontraba sufriendo, para lo cual fue atendida por un equipo compuesto por kinesiólogos, psicólogos y psiquiatras, permaneciendo con licencia médica entre el 14 de mayo del 2018 y el 3 de junio del mismo mes y año, con alta diferida a partir de esa fecha, reintegrándose al trabajo con fecha 5 de junio, pero permaneciendo con controles de psiquiatra y psicólogo en la mutual. Como era de esperarse, al regresar con licencia diferida, se encontró de nuevo con todo el trabajo acumulado, volviendo los síntomas –que le habían obligado a ser atendida por la Mutual- por lo que se le otorgó otra licencia médica a partir del 18 de junio del 2018 hasta el 2 de julio del mismo año, con ingesta medicamentosa y psicoterapia.

9) Que con fecha 19 de junio del 2018, según consta de ficha clínica de la ACHS, que en un otrosí acompaña, se realizó una Junta Médica, que corresponde al **COMITÉ DE CALIFICACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES DE PATOLOGÍAS MENTALES DE LA ACHS**, el que determina de forma unánime -conforme al análisis realizado- que la



patología de la suscrita es de origen **LABORAL**, existiendo en tal conclusión concordancia entre la evaluación médica; Psicológica y Psiquiátrica, atendido el resultado del Estudio del Puesto de Trabajo (EPT), el cual resulta condicionante de la enfermedad profesional que le fuera diagnosticada, corroborándose por la ACHS la sobrecarga laboral en su puesto de trabajo, con larga data de exposición a ese riesgo, esto es desde noviembre de 2017, siendo, además, esta exposición de forma diaria y de fuerte intensidad, según así informa la referida ficha clínica.

- 10) Conforme se consigna en ficha clínica y listado de licencias médicas de ACHS que acompaña, con fecha 4 de Julio de 2018, se le otorga una nueva licencia médica, ahora hasta el 1° de agosto del 2018, pues según se expresa en la ficha clínica: *“persiste un trastorno mixto de ansiedad y depresión; parálisis facial; trastorno adaptativo y neurosis laboral en estudio”*, ordenándosele reposo por 29 días, con control psiquiátrico y tratamiento psicológico, manteniéndose medicación, pues sufría un cuadro de profunda angustia, sintiéndose absolutamente desbordada con lo que le venía ocurriendo.
- 11) Con fecha 2 de agosto de 2018, se renueva la licencia médica, ahora hasta 22 del mismo mes y año, con 21 días de reposo médico; posteriormente, con fecha 23 de agosto de 2018, se extiende otra licencia médica hasta el 5 de octubre del mismo año, con 44 días de reposo, al cabo de los cuales se reincorporó a sus funciones, con alta diferida, permaneciendo con tratamiento psiquiátrico y psicológico, e ingesta de psicotrópicos, no obstante lo cual, el exceso carga laboral se mantuvo, razón por la cual, nuevamente se agrava la parálisis facial del lado izquierdo, otorgándosele una nueva licencia médica, con alta diferida entre el 29 de octubre de 2018 al 31 del mismo mes y año.
- 12) Que ante el claro escenario de recarga laboral que sufría, del cual la denunciada tenía pleno conocimiento, su ex empleador nada hizo para remediarlo, salvo el encargarle a un guardia de la empresa, que le apoyará en sus labores, guardia que carecía de toda competencia en materias



administrativas, por lo que más que una ayuda resultó una verdadera carga, terminando –el guardia- dedicado a la custodia de la entrada y salida en la oficina, abandonando toda función de apoyo administrativo, razón por la cual hubo de reclamar a Relaciones Humanas de la empresa, quienes procedieron a reintegrarlo en sus funciones normales de guardia en la instalación correspondiente, sin que se designara a ningún otro trabajador en su reemplazo, sintiéndose virtualmente desprotegida y abandonada a su suerte en el lugar de trabajo, como consecuencia de ello, nuevamente padecí crisis de llantos y dificultades para iniciar y mantener un sueño reparador, de lo cual así quedó constancia en la ficha clínica que acompaña, de fecha 14 de noviembre de 2018, fecha desde la cual se le otorgó otra licencia médica, con orden de reposo laboral hasta el 11 de enero de 2019, esto es 59 días de reposo laboral.

- 13) Que dentro de éste último período de licencia médica a que se refirió en párrafo precedente, tomó conocimientos por rumores de un posible despido de su Jefe, recibiendo, además, amenazas de ser también despedida, lo que significó un aumento en su nivel de angustia ante un ambiente laboral adverso, agravándose aún más su sensación de desamparo, pues durante su reposo médico y a pesar de él, recibió un sin número de llamadas de la empresa para preguntarle cuestiones del trabajo, lo anterior, respecto de unos pagos pendientes, del cual por cierto ignoraba toda información, no respetándose el reposo médico que le fuera otorgado.
- 14) Señala que durante esta última licencia médica la Mutual logró contactarse con la empresa y obtener un compromiso de la denunciada en orden a capacitar un ayudante que aliviara su carga de trabajo; a más de definir claramente y por escrito cuales serían específicamente las tareas que debía ejecutar, estableciéndose que la realización de horas extras que le correspondiese ejecutar lo fuesen dentro del marco legal, estos un máximo de dos horas diarias. De lo anterior da cuenta la ficha clínica que acompaña y que corresponde al 11 de enero de 2019, compromiso en el cual se pretendió poner término a la abusiva sobrecarga de trabajo a la que se le venía exponiendo, con las graves consecuencias que le han



afectado en su salud física y psicológica, compromiso que le permitió – ahora- reanudar con tranquilidad sus funciones en la empresa, no obstante seguir sujeta a controles psicológicos y psiquiátricos en la Mutua.

15) Lo anterior, esto es, el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, se vio reflejado en la ficha clínica tantas veces citada y que corresponde al control médico de fecha 13 de febrero de 2019, en donde expresó su conformidad con el nuevo trato laboral, el que era exigido por la mutua, pues estaba cumpliendo como máximo dos horas de sobre-tiempo, las que efectivamente le eran canceladas, recibiendo, además, el apoyo de otro compañero de trabajo, precisamente en el trabajo que se había acumulado a raíz de sus licencias médicas, cuestión que mirado hoy en perspectiva debía haber sido la situación normal en ese puesto de trabajo y no como el resultado de exigencias de la Mutua, la que me dio de ALTA MEDICA en relación a esta enfermedad profesional, finalmente con fecha 24 de septiembre de 2019.

16) Detalla que en atención a la recarga de trabajo a que se vio expuesta a partir de Julio del 2017 y de actos cometidos por agentes de la denunciada y a la absoluta falta de apoyo de su parte, ha sufrido un cuadro de neurosis laboral, no obstante lo cual, la empresa denunciada que en vez de suministrarle personal que le auxiliará en sus recargadas labores, le reprendía injustificadamente por las horas extraordinarias que le veía –por cierto- en la obligación de ejecutar, lo que le produjo el estrés laboral antes indicado, debiendo permanecer con licencia médicas continuas por la Mutua desde el 14 de mayo de 2018 hasta su alta médica el 24 de septiembre de 2019, un año y 4 meses, en que fue atendida por un cuerpo de especialistas médicos, psiquiatras y psicólogos, quienes le dieron los tratamientos necesarios, lo que le obligó a avocarse en la recuperación de su salud, sin poder trabajar e ingiriendo toda clase de medicamentos psicotrópicos, que antes de ingresar a la empresa denunciada jamás había utilizado, alterando consecuentemente su vida familiar, en donde le mostraba inusualmente hostil y muy amargada dentro de su grupo familiar .



- 17) Que no obstante las claras recomendaciones efectuadas por la mutual, los problemas laborales que le afectaron tan gravemente, paulatinamente volvieron a suceder, tal es así que en Octubre del año 2020, informó vía correo electrónico el menoscabo laboral de que era objeto de parte del Supervisor **LIONEL RIVEROS RAMIREZ**, quien le recriminaba continuamente *que solo por ser mujer y usar faldas conseguía beneficios y resolvía las situaciones que se presentaban en la oficina*, comentarios machistas que le han causado un fuerte impacto emocional, por mirar sus logros laborales desde la perspectiva de su género y no de sus capacidades.
- 18) Es del caso agregar, que lamentablemente las adecuaciones que había propuesto la MUTUAL en relación a su puesto y carga de trabajo, se mantuvieron sólo por un breve tiempo, luego de su reincorporación y posterior alta médica, pues la denunciada comenzó nuevamente con una conducta abusiva hacia esta trabajadora, siendo objeto nuevamente de una fuerte carga de trabajo, especialmente derivado de la eliminación del cargo de **JEFE DE ZONA** que era desempeñado por don **ERICH TRONCOSO DIAZ**, debiendo ésta funcionaria administrativa asumir varias funciones del cargo eliminado, como la planificación de roles por instalaciones; el manejo de la llamada Caja Chica, recibiendo los constantes reclamos de más de 200 guardias de que contaba la empresa para toda la V Región, desde Valparaíso a San Antonio, San Felipe y Los Andes, lo que vino de nuevo a recargar sus labores como funcionaria administrativa. Incluso señala a vía de ejemplo, lo sucedido los primeros días de febrero del 2021 al regreso de su feriado legal, ocurrido el día 25 de enero de 2021, en donde le reiteró a su jefe don **EDUARDO MEDINA PINTO**, la necesidad de ordenar que los Supervisores asumieran las responsabilidades que les eran propias, pues de no ser así continuaría haciéndose cargo de funciones que a estos correspondían y volvería a enfermar, recibiendo como respuesta “*lo estoy viendo – lo estoy viendo-* “. A pesar de su advertencia **MEDINA PINTO** nada hizo al respecto, prueba de lo anterior es que hubo de hacerse cargo, aún convaleciente, de mediar



el 1° de febrero de 2021, de un fuerte altercado entre un Supervisor **DAVID CABRERA MUÑOZ** y un guardia **LEANAD SANCHEZ CERDA**, quien –al tratar de calmarlo- me amenazó *“agradece que eres mujer sino también te pego, ya que no son capaces de escuchar a los trabajadores por la mierda de los supervisores que tienen”*, lo sucedido lo expuso ese mismo día al Jefe de Operaciones do **EDUARDO MEDINA**, quien le señaló *“que lo que ocurría no era su problema y que debía solucionarlo el supervisor”*, sintiéndose en el puesto de trabajo abandonada a su suerte. Recibiendo, además, ese mismo día una serie de reclamos de los guardias de la empresa por las condiciones laborales en que se desempeñan y del trato que reciben de sus Supervisores, todas obligaciones que escapan a las de una funcionaria administrativa y propias de quien dirigía la oficina, por lo que esa tarde a partir de las 15 horas app, mientras desempeñaba sus labores habituales colapso física y psicológicamente, comenzando primero con un cuadro de cefaleas; de aumento de su ritmo cardiaco; con una pérdida evidente de la sensibilidad de la parte izquierda de su rostro, sequedad bucal, y un fuerte componente de angustia, con un cuadro de depresión en desarrollo, todo lo anterior derivado de las situaciones sufridas en esa mañana y la acumulación de un estrés progresivo con motivo de la carga de trabajo que venía acumulando, debido al traspaso – como ya he indicado- de responsabilidades que correspondían al Jefe Zonal, es por lo mismo, es que días antes había sufrido ya los primeros síntomas que anticipaban ese colapso, con pérdida de apetito y dificultades para conciliar el sueño.

- 19) Que el estado de salud recién relatado, me obligó a concurrir–ahora- a la **Mutual de la Cámara Chilena de la Construcción**, el nuevo organismo administrador del seguro de accidente del trabajo, ello con fecha 2 de febrero de 2021, de lo que da cuenta la ficha clínica que acompaña. Nuevamente el diagnostico correspondió a un trastorno de adaptación con evolución mayor a 30 días, administrándosele una fuerte carga medicamentosa, siendo recibida con fecha 03 de febrero del 2021 por la doctora **ASTRID STOTZ** de salud ocupacional a quien –durante



el examen- no pudo expresar lo que le ocurría ante la imposibilidad de controlar el llanto. Que, por este cuadro de salud, similar a los relatados precedentemente, se le otorgó una primera licencia médica a contar del día 12 de febrero de 2021 hasta el 02 de marzo del mismo año, esto es 19 días de reposo, período en el cual aparte del complemento farmacológico hube de someterle a tratamiento de kinesiólogo para la parálisis facial.

20) Con fecha 17 de febrero de 2021, en la Hoja Clínica que acompañó, se ha dejado constancia de lo siguiente:

- a. *Que de acuerdo a las entrevistas y test aplicados, se concluye presencia del riesgo en relación al ejercicio de sus funciones;*
- b. *Este comité observa que respecto de las dimensiones relacionadas al factor de riesgo estudiado, D4, se observa que de un total de 4 entrevistados, dos establecen un riesgo alto, sin embargo en entrevista semiestructurada existe unanimidad en considerar que el de FR (factor de riesgo) está probado.*
- c. *NOTA 2: EPT INDICA: “Todos los testigos concuerdan en indicar que, trabajadora realizaría más horas de trabajo de las habituales. En ocasiones, finalizaría a las 21,30 horas. La jornada Laboral en general, se percibiría agobiante con escasos momentos de descanso igualmente, sería interrumpidos por consultas del personal.”*

21) Con fecha 3 de marzo del 2021, se le otorga una nueva licencia médica, ahora hasta el 13 del mismo mes y año, por 11 días de reposo laboral, la que fue renovada a partir del 14 de marzo de este año hasta el 28 del mismo mes, con 15 días de reposo laboral, manteniéndose con tratamiento psicológico y farmacológico; extendiéndosele una nueva licencia médica a partir del 29 de marzo del 2021 hasta el 03 de abril del mismo año, por 6 días de reposo médico. Se le renovó la licencia médica a partir del 4 de abril del 2021 hasta 27 del mismo mes y año, ahora con 24 días de reposo laboral, la que fue renovada a partir del 28 de abril hasta el día 2 de mayo del 2021, por 5 días de reposo laboral.



22) Que consta de ficha clínica que acompaña, que durante el transcurso de ésta última licencia médica hubo una paulatina mejoría, por lo que debía reincorporarse a sus funciones el día 3 de mayo del 2021, manteniendo la ingesta medicamentosa, por lo que efectivamente desde esta última fecha intentó regresar a su lugar de trabajo y retomar las funciones correspondientes. Lamentablemente a su regreso se encontró – como siempre ha ocurrido al volver al trabajo- que debía hacerse cargo de todo el trabajo acumulado durante su licencia médica, ubicándose su Jefe Directo don **EDUARDO MEDINA PINTO** en el mismo lugar de trabajo en donde había enfermado en su primer episodio de salud, lo que le produjo un fuerte impacto emocional, refiere que trató de controlar sus emociones ante el cuadro laboral que se le venía presentando, por lo que sobreponiéndose a dicha situación y muy afectada en lo anímico representó a don **EDUARDO MEDINA** el incumplimiento de las medidas ordenadas por la Mutual, quien le respondió muy molesto, “*que ignoraba las mejoras que debía efectuar en razón de lo que había ocurrido, que ese era el único lugar disponible para realizar el trabajo*”. Luego de esa respuesta y sumado al escenario laboral que tanto daño le había causado, se sintió absolutamente vulnerada, apesadumbrada, abatida física y emocionalmente, lo que le obligó –ese mismo día- a concurrir nuevamente a la **Mutual de Cámara Chilena de La Construcción**, comenzando con un nuevo período de licencias médicas de carácter consecutivo, la primera a partir del día 3 de mayo de 2021 hasta el día 10 del mismo mes y año, con diagnóstico de trastorno adaptativo de origen laboral, siendo renovada la licencia a partir del 13 mayo, en la cual fue examinada por psiquiatra **RODRIGO RIVERA** quien le encuentra sufriendo una crisis de pánico, con angustia y desorientación, con absoluta imposibilidad de dormir y descansar por las noches. Por el estado emocional que le generó la situación vivida el 3 de mayo de manos de su jefe directo, la Mutual le duplicó la carga medicamentosa, dándose nuevas licencias médicas a fin de no exponerse a un lugar de trabajo en el cual tanto daño se le ha venido generando.



23) Que habiendo al menos en tres oportunidades enfermado física y psicológicamente, como consecuencia del recargo de trabajo a que era sometida, sin que, además, se respetaran las exigencias de la Mutual, se le ha provocado –en definitiva- un miedo insuperable de volver al lugar en donde trabajaba y en que tanto daño se le ha hecho, por lo que ha debido recurrir despido indirecto, para no tener que volver a un lugar en donde se le ha enfermado, razón por la cual con fecha 11 de mayo del 2021, remitió carta de despido indirecto a su ex empleador, el que fundamentó en las causales del artículo 160 Ns. 5 y 7 del Código del Trabajo, esto es actos e imprudencia temeraria de parte del empleador e incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, conforme a lo hechos latamente expuestos en la carta de despido indirecto y en la presente denuncia.

PARTE II DE LOS INDICIOS DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS

En efecto, de los antecedentes que ha reseñado, indica que surgen indicios más que suficientes de la vulneración de su derecho fundamental al haber lesionado derecho a la salud psíquica y psicológica, entre estos indicios, podemos indicar los siguientes:

- a) La gran recarga de trabajo a la cual se le sometía por la denunciada, desde el inicio de la relación laboral hasta el término de la misma;
- b) El sometimiento a extensas jornadas de trabajo, que superaban con creces el máximo legal, que incluso le llevo a trabajar en las dependencias de la empresa en horas de la madrugada;
- c) La falta de personal existente en la oficina de la denunciada, pues de no ser así no tendría el recargo de trabajo que terminó por enfermarse, con una primera atención de la ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD, ya desde de noviembre del 2017;
- d) La circunstancia de tener que hacerse cargo de las labores de dos supervisores despedidos por la empresa, durante los meses de noviembre y diciembre de 2017;
- e) La imposibilidad de tomar una licencia médica por estrés laboral, durante el mes de enero del 2018, dada la carga de trabajo;



- f) En la misma cuerda de ideas, la necesidad de tener que conocer y aplicar un sistema de un programa computacional para el cual no fue capacitada, por medio del cual se manejaba todo lo relativo a personal;
- g) La gran cantidad de horas extraordinarias que reflejan sus liquidaciones de remuneraciones de los meses de
- h) El maltrato recibido de parte de su Jefe Directo, con fecha 20 de abril de 2018, precisamente por el gran número de horas extraordinarias que como trabajadora aparecía cobrando, lo que le llevó a iniciar nuevamente tratamientos y recibir licencia médica de la ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD a partir del 24 del mismo mes y año, con diagnóstico de NEUROSIS LABORAL EN ESTUDIO y parálisis facial lado derecho de rostro;
- i) Las amenazas de despido que he sufrido entre noviembre de 2018 y enero del 2019, esto es, durante un reposo médico, en el cual, además, se le llamaba continuamente a su domicilio para hacer preguntas de carácter administrativo;
- j) La calificación efectuada, con fecha 19 de junio de 2018, por el Comité de Calificación de Enfermedades Profesionales de Patologías Mentales de ACHS, en el sentido de que su patología es de origen laboral;
- k) La circunstancia de haber permanecido con licencias médicas por una enfermedad de origen laboral, desde el 14 de mayo de 2018 al 24 de septiembre del 2019, un año y cuatro meses en que fue tratada por un Staff de médicos, Psicólogos; Psiquiatras y Kinesiólogos; los que le sometieron a largas terapias y le suministraron fuertes cargas de psicotrópicos;
- l) La falta de adecuación por parte de la denunciada, a pesar de las recomendaciones de la Mutual, respecto de su puesto de trabajo, por la sobrecarga laboral que sufrió y la extensión de jornada.
- m) En esa línea de argumentos y por la falta de medidas concretas, que se produjo a partir de febrero de 2021, una recaída en su salud física y psicológica, por lo que nuevamente debió ser atendida –ahora- por la Cámara Chilena de la Construcción, quienes pudieron constatar la presencia de riesgo en el ejercicio de sus funciones, por jornadas de trabajo muy agobiantes, las que incluso se extendían hasta las 21,30 horas; con escasos momentos de descanso, las que igualmente son interrumpidas por consultadas del personal.



n) El hacerse regresar al mismo puesto de trabajo en el cual le había enfermado y de hacerse cargo de todo el trabajo acumulado, durante la licencia médica que terminó el 27 de abril del 2021, por lo que a los pocos días después hubo de empezar con licencias médicas consecutivas hasta la fecha de su auto despido.

De los indicios indicados surge de manera prístina que por el actuar de mi ex empleador, he padecido un cuadro de NEUROSIS LABORAL, TRASTORNO ADAPTATIVO Y PARALISIS FACIAL LADO IZQUIERDO, diagnósticos concordantes entre las dos Mutuales por las que ha sido atendida, lo que vio obligada finalmente a su despido indirecto, por cuanto dichas conductas constituyen una vulneración de sus derechos fundamentales, en especial a la garantía constitucional consagrada en el artículo 19 N°1 de la Carta Fundamental, esto es el derecho a la salud física y psicológica, ello tanto durante la relación laboral y como con ocasión del auto despido, en este último caso, por cuanto las conductas denunciadas la han puesto en la situación de recurrir a un despido indirecto, el que se ha fundamentado, además, en las causales de término del contrato de trabajo, establecidas en los Ns. 5 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, “Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o salud de los trabajadores; e incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

En efecto, refiere que los hechos relatados, constituyen claramente una violación de sus derechos fundamentales, situación prevista y sancionada en el Artículo 485 incisos 1° y 2° del Código del Trabajo, lo que le da derecho a impetrar las indemnizaciones que más adelante solicita.

PARTE III. Interpone demanda de indemnización de perjuicios por daño moral, como consecuencia de accidente laboral:

Que de conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, interpone de manera conjunta a la acción de tutela ya deducida, demandada de indemnización de perjuicios por el daño moral que ha padecido, ello como consecuencia de la enfermedad profesional que le ha sido diagnosticada por dos mutuales y pago de prestaciones, en contra de su ex empleador **SERVICIOS DE SEGURIDAD PROSEGUR REGIONES LIMITADA**, representada en la forma como se señala al comienzo de esta presentación, por



su responsabilidad en la enfermedad profesional que ha sufrido a partir de noviembre de 2017 con sus diversos episodios posteriores, hasta la última alta médica registrada en las fichas clínicas que acompaña en un otrosí.

I.- En cuanto a los hechos en que se funda esta demanda de indemnización de perjuicios y pago de prestaciones, y a fin de evitar repeticiones innecesarias, se remite a los hechos constitutivos de la enfermedad profesional latamente expuesta en la acción de tutela deducida precedentemente, hechos los que doy por expresamente reproducidos en la presente acción, hechos respecto de los cuales se desprende que:

Es claro que, en la enfermedad profesional descrita en la tutela, se dieron una serie de circunstancias, que han importado una falta o infracción a las medidas de prevención y seguridad, por parte del denunciado. De acuerdo con lo señalado, existieron una serie de condiciones que determinaron la ausencia de seguridad en el trabajo, las que permitieron que la suscrita enfermara, lo que le ha provocado un irrecuperable perjuicio, a saber:

El ambiente de trabajo en donde desarrollaba sus labores, era peligroso e inseguro, toda vez que paulatinamente le fueron aumentando sus ya recargadas labores, debido a los despidos ocurridos al interior de la oficina en donde prestaba sus servicios, lo que trajo como consecuencia, el que hubo de hacerse cargo del trabajo ese personal despedido, sin que la empresa contratara alguien en su reemplazo, lo que derivó en que enfermara profesionalmente, sin que a pesar de ello y en conocimiento de lo que venía ocurriendo, la empresa haya tomado medidas tendientes a solucionar los problemas que le afectaban. Producto de lo anterior y a la falta de medidas de seguridad efectivas, es que se produjo la enfermedad profesional. Las labores debieron haberse desarrollado en un lugar y ambiente seguro, con condiciones y medios humanos y técnicos apropiados, y sin la exposición a riesgos de enfermedades profesionales.

Agrega que no se impartieron por parte del demandado instrucciones específicas al personal directivo respecto de cómo mantener al interior de la empresa un ambiente que no le fuera tan hostil, evitando así que la suscrita enfermara, careciendo el denunciado de protocolos previos de buenas prácticas laborales, que indicase de alguna manera los riesgos que implican conductas abusivas de partes de los que dirigen la empresa, de forma tal de poder evitarlos, careciendo,



además, los demandados de un Reglamento de Higiene y Seguridad, o al menos nunca le fue presentado.

Que producto de la enfermedad profesional que ha sufrido, es que se ha visto sumida en una depresión, con síntomas de desgano, le ha sentido inútil, angustiada, con falta de energías, agobio, síntomas de pánico, lo cual se ha derivado en una NEUROSIS LABORAL diagnosticada por las mutuales que le han atendido, enfermedad profesional que ha derivado en padecimientos físicos y psicológicos sufridos antes y durante la rehabilitación, toda vez, que tal como lo ha narrado, la enfermedad profesional le ha dejado secuelas de carácter psiquiátrico, además, de parálisis facial, la que ha dejado sus huellas en el rostro, alterando su apariencia personal, lo cual como mujer le era muy valorado; además de las limitaciones físicas, los tratamientos médicos de que aún soy objeto; sufriendo también por la sensación de inutilidad que le produce estar tantos meses sin poder cumplir las funciones más normales de su vida diaria, periodo en el cual he debido ingerir toda clase de medicamentos psicotrópicos, lo que antes de ingresar a la empresa no los consumía; se ha dañado su relación con sus hijos, quienes han sufrido conmigo los lamentables episodios relatados, como víctimas por rebote del actuar del demandado. Además, sufre por las eventuales secuelas que esta enfermedad profesional pudiera dejarlo, entre estas, subsisten aún dolores producto de la parálisis facial de su rostro, sumado a lo anterior la no existencia posibilidades claras de una eventual y definitiva recuperación en lo físico y lo psicológico.

II.-DE LA COMPETENCIA

Que, en cuanto a la competencia del Tribunal, el artículo 420 del Código del Trabajo, señala: Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo: a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales y colectivos de trabajo o las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral. Y los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivadas de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, con excepción de la responsabilidad extracontractual a la cual le será aplicable lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley N° 16.744.



Refiere que la demanda de estos autos, dice relación con la responsabilidad contractual derivada de la enfermedad profesional sufrida por la actora. Así también, que el lugar en donde éste ocurrió se encuentra dentro de su jurisdicción, conforme a lo dispuesto por el artículo 423 del Código del Trabajo, por lo que es competente para conocer de estos autos.

III.- RESPONSABILIDAD LEGAL DEL DEMANDADO

Ella está dada por la naturaleza y alcance de la obligación y/o deber de seguridad del empleador.

Respecto a la naturaleza y fundamento de la obligación y/o deber de seguridad del demandado, y si esta obligación y/o deber es connatural a la relación jurídica laboral, en tal sentido, resulta esclarecedora las explicaciones del profesor Roberto Vásquez Ferreira, quien señala: *“El fundamento de la obligación de seguridad en la ley del contrato de trabajo no difiere del fundamento de estas obligaciones en la existencia de cualquier otro tipo contractual, pero no es desacertado afirmar que por las particularidades de toda relación laboral, sea en este tipo de contratos donde se manifieste con mayor intensidad.”*

“Esta obligación de seguridad, es consecuencia de la naturaleza tuitiva propia de esta rama del derecho. Así el patrono se obliga a brindar seguridad a su dependiente frente a la obligación asumida por este Último de prestar su tarea personal en condiciones de buena fe, fidelidad, diligencia y colaboración.”

“Este deber de seguridad que fuera elaborado por la doctrina Alemana y conocido también como deber de previsión o protección, dicen encuentra también su fundamento en la concepción de la relación trabajo como una relación jurídica personal de índole comunitaria que impone a las partes el deber de obrar de buena fe, exigiendo al trabajador fidelidad y al patrón seguridad.”

Dentro de los derechos que les corresponden a los trabajadores, el más importante de ellos es el que obliga al empleador a restituir sano y salvo al dependiente a su hogar. Este deber del empleador, debe considerarse como una obligación de tracto sucesivo, que comienza con la puesta a disposición diaria del dependiente y finaliza con la jornada.

Respecto a la obligación y/o deber de seguridad, nuestra jurisprudencia se encuentra conteste en señalar que el empleador debe adoptar todas las medidas



necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, y en este sentido, se señala diversa jurisprudencia.

IV.- INCUMPLIMIENTO DE LA DEMANDADA DEL DEBER DE PROTEGER EFICAZMENTE LA VIDA Y LA SALUD DE EL TRABAJADOR.

Art 184 del Código del Trabajo.

De las circunstancias que rodearon la enfermedad profesional que ha sufrido y de sus graves consecuencias, se desprende en forma clara e inequívoca, que el demandado no dio cumplimiento a su obligación y/o deber de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud dela actora, toda vez que no se mantenían en el lugar de trabajo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en la faena, la no existencia de protocolos en casos de una enfermedad profesional; la falta de protocolos tendientes a evitar los abusos para con los trabajadores al interior de la empresa, como por ejemplo manuales de convivencia y de buenas prácticas laborales, los que hubieran permitido evitar el daño psicológico de que fui objeto, medidas que le son impuestas al patrón por el artículo 184 del Código del Trabajo.

V.- INCUMPLIMIENTO DEL REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES BÁSICAS DE SEGURIDAD EN LOS LUGARES DE TRABAJO.

Sin perjuicio de lo anterior, indica que hay en el actuar del demandado una clara infracción al Reglamento de Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en el Lugar de Trabajo, Reglamento que lleva el N° 594, publicado en el Diario Oficial del 29 de abril de 2000, el cual establece condiciones básicas o mínimas que deben cumplir los empleadores, con el objeto de devolver al trabajador a casa, tal como llegó al inicio de la jornada laboral. El demandado no cumplió con dicho Reglamento entre otros, toda vez que no mantuvo condiciones seguras en el lugar de trabajo, lo anterior para evitar el daño a las personas.(art. 36) Así también, estaba obligado a suprimir en el lugar de trabajo, “cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud e integridad física de los trabajadores.”(art.37), bien hubiese hecho su ex empleador, a no disponer que tan sólo una trabajadora –la actora- se hiciese cargo del trabajo que ejecutaban sus compañeros de trabajo despedidos y los Jefes, al extremo de sobrecargar las labores que me correspondían, más allá de lo razonable y humano, al extremo de provocarme una enfermedad profesional.



VI.- INCUMPLIMIENTO GRAVE AL DEBER DE ASISTENCIA AL TRABAJADOR ACCIDENTADO.

El empleador tiene la obligación, en caso de accidente laboral, de realizar todas las gestiones y/u operaciones necesarias para evitar el daño y sus ulteriores consecuencias, cuando las medidas de prevención no existieron o no hubieren dado los resultados esperados. Es por ello que el artículo 184 inciso segundo del Código del Trabajo establece que: “Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores, en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.” Así queda de manifiesto que nuestro legislador, no solo exigen una prevención, sino también exige una máxima diligencia en caso de ocurrencia de una enfermedad profesional. En el caso de autos, según ha expuesto, el auxilio prestado por el demandado fue absolutamente tardío, desatento y en extremo negligente, ya que desoyendo claras instrucciones de la Mutual en orden a una mejoría en las condiciones dentro de las cuales le prestaba servicio, reiteradamente incurrió en conductas que me provocaron parálisis facial y neurosis laboral, diagnosticadas por las dos mutualidades que me socorrieron.

VII DAÑO MORAL

Por daño moral ha de entenderse la lesión inmaterial o agravio inferido por un sujeto al derecho subjetivo inherente a la persona de otro sujeto.

Conforme a nuestra jurisprudencia, importan daño moral indemnizable los dolores, sufrimientos, aflicciones, preocupaciones, depresiones y molestias inferidos a la víctima. Este daño moral consistente en los dolores y angustias experimentados, y que el Tribunal debe regularlo, atendido a la cantidad del mal que se ha debido soportar.

En el caso de autos, a la actora, se le ha afectado su integridad, es evidente que como consecuencia de la enfermedad profesional ha sufrido un gran daño y dolor físico, corporal, biológico y estético real, incluso visible y material en su salud, que compromete su bienestar integral como persona desde el momento que su salud física y psicológica quedaron muy afectados producto de ésta enfermedad laboral, todo lo cual le ha generado encontrarse sometida a una profunda depresión, con síntomas de desgano, dice que se siente inútil, angustiada, con falta de energías, agobio, síntomas de pánico, lo cual se ha derivado, no sólo por los dolores físicos



y psicológicos sufridos con ocasión de la enfermedad que ha padecido en sus distintos episodios y los que ha sufrido durante su rehabilitación, la que aún está lejos de concluir, sino y además por la sensación de inutilidad que le produjo estar tantos meses sin poder cumplir funciones mínimas y normales de su vida diaria, generándole un daño inmenso en relación a sus hijos, quienes han sufrido junto con ella sus padecimientos; y por las eventuales secuelas –como dijo- que pueda llegar a dejarle esta enfermedad laboral, lo que le ha causado una depresión que ha sido tratada por las respectivas mutuales, en donde le han diagnosticado un cuadro de NEUROSIS LABORAL, y que demuestra el nivel de daño psicológico que le ha provocado esta enfermedad laboral.

X PERJUICIOS QUE SE DEMANDAN

Conforme a los hechos expuestos y las citadas disposiciones, no cabe duda alguna la existencia de los enormes daños que el accidente de autos le ha provocado. Estos daños tienen como característica el ser materiales, corporales y morales, y de acuerdo a las disposiciones legales invocadas, y lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley de Accidente del Trabajo, son indemnizables

Si bien es difícil de cuantificar el daño moral sufrido a consecuencia de este accidente laboral, no es menos cierto que de acuerdo a nuestra legislación, el daño moral es indemnizable. En mérito de lo anterior por concepto de daño moral propiamente tal, y atendido lo ya señalado y reitero, lo irreparable e inciertas que son las consecuencias de la lesión sufrida, no existiendo certeza de su mejoría absoluta, mis dolores y angustias, demando la suma de \$ 60.000.000 (sesenta millones de pesos) por este concepto.

POR TANTO Conforme a los hechos expuestos y en virtud de los artículos 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, 183 letras A, B y E, 184, 187, 210, 420, 425 y siguientes, 446, 489 y siguientes, todos del Código del Trabajo, 5, 66, 68, 69, 79 y 88 de la Ley 16.744, en relación con los artículos 1547, 1556 y 1557 del Código Civil; Tratados Internacionales y demás normas pertinentes y disposiciones legales citadas; **SOLICITA**, tener por presentada denuncia por vulneración de mis derechos fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del despido, en procedimiento especial de tutela laboral, y conjuntamente con ella demanda de indemnización de perjuicios por el daño moral que padecido por la enfermedad laboral que he sufrido, y pago de prestaciones e



indemnizaciones, en contra de su ex empleador **SERVICIOS DE SEGURIDAD PROSEGUR REGIONES LIMITADA**, representada por don **JOHN COLLINS FECCI**, ambos ya individualizados o quien sus derechos represente; y en definitiva declarar:

- 1) Que se condena a **SERVICIOS DE SEGURIDAD PROSEGUR REGIONES LIMITADA** a pagarme la suma de \$5.884.274-(cinco millones ochocientos ochenta y cuatro mil doscientos setenta y cuatro pesos), por concepto de indemnización adicional, equivalente a once meses de su última remuneración, que era de 534.934(quinientos treinta y cuatro mil novecientos treinta y cuatro pesos) de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 489, inciso 3° del Código del Trabajo, o la suma que SS. se sirva determinar, conforme al mérito del proceso;
- 2) Que se condena al denunciado, esto es **SERVICIOS DE SEGURIDAD PROSEGUR REGIONES LIMITADA** a pagar a este denunciante, esto es a doña **EVELYN ALEJANDRA RETAMAL LOPEZ** las siguientes prestaciones e indemnizaciones:
 - a) Indemnización por falta de aviso previo, por la \$ 534.934 (quinientos treinta y cuatro mil novecientos treinta y cuatro pesos), sin perjuicio de la suma mayor o menor que SS. pueda determinar por este concepto en la sentencia.
 - b) Indemnización por años de servicios, la suma de \$ 3.209.604 (tres millones doscientos nueve mil seiscientos cuatro pesos), en su caso seis años, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo, sin perjuicio de la suma mayor o menor que se pueda determinar por este concepto en la sentencia.
 - c) El recargo del 50% u 80% sobre la indemnización por años de servicios, según la causal de despido que acoja la sentencia, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 168 y 171 del Código del Trabajo



- d) Una indemnización de perjuicios por el daño moral sufrido a consecuencia de la enfermedad profesional, ascendente a la suma de \$60.000.000(sesenta millones de pesos).
- e) Con declaración que dichas sumas deben ser pagadas con los reajustes e intereses correspondientes, desde la fecha que corresponda en derecho y hasta la fecha de su pago efectivo; y que las demandadas deberán pagar las costas de la causa; o condenarlas al pago de las sumas que se determine de justicia y conforme al mérito de autos, siempre con costas. -

En subsidio: Para el evento que no se acoja la acción de tutela laboral y cobro de prestaciones de lo principal, en subsidio y de conformidad con lo dispuesto en el inciso séptimo del artículo 489 del Código del Trabajo, interpone demanda despido indirecto y demanda de indemnización de perjuicios por accidente laboral, en contra de su ex empleador **SERVICIOS DE SEGURIDAD PROSEGUR REGIONES LIMITADA**, representada por don **JOHN COLLINS FECCI**, ignoro profesión, ambos domiciliados en calle en calle Los Gobelinos N°2567, Comuna de Renca, Santiago, y que este Tribunal -en virtud de los mismos hechos y fundamentos de derecho en los que baso la denuncia y demanda de lo principal, los que por razones de economía procesal solicita tener por íntegramente reproducidos- y se declare que dicho despido indirecto es justificado, conforme a los hechos y causal que le sirven de fundamento, esto es las señaladas en los números 5 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo y se condene al demandado a pagarme las siguientes prestaciones e indemnizaciones, o las sumas o prestaciones que se determine conforme a derecho:

a.-La suma de \$ 534.934(quinientos treinta y cuatro mil novecientos treinta y cuatro pesos), por concepto de indemnización por falta de aviso previo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, sin perjuicio de la suma mayor o menor que se pueda determinar por este concepto en la sentencia.

b.-La suma de \$ 3.209.604(tres millones doscientos nueve mil seiscientos cuatro pesos), por concepto de indemnización por años de servicios, en mi caso seis años, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo, sin



perjuicio de la suma mayor o menor que se pueda determinar por este concepto en la sentencia.

c.- El recargo del 50% u 80% sobre la indemnización de por años de servicios, según la causal de despido que acoja la sentencia, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 168 y 171 del Código del Trabajo

d.- Una indemnización de perjuicios por el daño moral sufrido a consecuencia de la enfermedad profesional que he padecido, ascendente a la suma de \$60.000.000 (sesenta millones de pesos).

e.- Con declaración que dichas sumas deben ser pagadas con los reajustes e intereses correspondientes, desde la fecha que corresponda en derecho y hasta la fecha de su pago efectivo; y que las demandadas deberán pagar las costas de la causa; o condenarlas al pago de las sumas que se determine de justicia y conforme al mérito de autos, siempre con costas. -

f.- Las costas de la causa.

POR TANTO; En virtud de lo expuesto, documentos acompañados, lo dispuesto en los Artículos 162; 446, y demás pertinentes del Código del Trabajo, **SOLICITA.** tener por entablada, -en subsidio, y para el caso que la denuncia de lo principal no sea acogida-, demanda por auto despido y de indemnización de perjuicios por daño moral, en contra de su ex empleador **SERVICIOS DE SEGURIDAD PROSEGUR REGIONES LIMITADA**, representada por don **JOHN COLLINS FECCI**, cuya profesión ignoro, ambos ya individualizados, acogerla a tramitación y en definitiva, se declare que mi despido indirecto ha sido justificado, conforme a los hechos ya señalados y causal esgrimida, y que he sufrido el daño moral demandado, y se condene al demandado al pago de las prestaciones señaladas con los intereses y reajustes legales, o a las sumas que se estime de justicia, con expresa condenación en costas.

TERCERO: Que, **ÁLVARO GALLEGOS DÍAZ**, abogado en representación de la demandada, **SERVICIOS DE SEGURIDAD PROSEGUR REGIONES LTDA.**, contestó la denuncia interpuesta por doña Elena Del Carmen Espinoza Gómez, solicitando su absoluto rechazo, con costas, en atención a los antecedentes de hecho y de derecho que a continuación expone:

I.- CONTROVERSIA FORMAL DE LOS HECHOS



Que, previo a contestar la demanda, controvierte expresa y formalmente todos los antecedentes de hecho y de derecho que sirven de asidero a las demandas de autos, salvo aquéllos que reconozcan expresamente en esta presentación, por lo que será carga legal de la demandante acreditar sus dichos, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil y regla del inciso 7° de la regla 1 del artículo 453 del Código del Trabajo.

Reconoce expresamente **existencia de relación laboral** entre su mandante y doña Evelyn Retamal López con la fecha de inicio y término indicada en el libelo de autos, en la función de administrativa y una remuneración mensual de \$534.934, para efectos indemnizatorios.

Controvierte, desde ya, haber vulnerado algún derecho fundamental de la demandante y haber causado los perjuicios morales que demanda en su libelo, no siendo efectivo que su parte haya realizado conductas tendientes a lesionar la salud e integridad de la demandante, haberla sobrecargado de trabajo, el haberla maltratado su jefe directo o haber realizado amenazas de despido, así como las demás circunstancias que alega en su libelo.

III.- DE LA IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA EN CASOS DE TÉRMINO DE CONTRATO POR DECISIÓN UNILATERAL DEL TRABAJADOR

Que, en primer término, consigna como cuestión relevante para la resolución del presente juicio, que el procedimiento de tutela laboral está diseñado precisamente para que un juez de letras especializado en materia laboral, haga una interpretación y por ende aplicación directa de la Constitución Política de la República, al resolver un conflicto de relevancia jurídica. Esta facultad, con todo, queda circunscrita al ámbito laboral, es decir, a las cuestiones que por expresa disposición legal se preceptúan en el artículo 485 del Código del Trabajo, y asimismo, delimita su procedencia en cuanto los derechos fundamentales de los trabajadores resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. La misma idea recoge el artículo 489, relativo a la infracción de esos derechos con ocasión del despido, es decir, la interpretación armónica de dichas normas lleva a la conclusión que en definitiva se protege las garantías constitucionales del trabajador frente a la actividad del empleador.

De lo expuesto precedentemente, el auto despido o despido indirecto, es decir, la decisión unilateral, voluntaria y pensada del trabajador de poner término al



contrato de trabajo, que es lo ocurrido en el caso de autos, no puede dar acción de tutela a favor de éste, precisamente por cuanto el mecanismo del artículo 171 del Código del Trabajo conforma una vía de protección suficiente a favor de los trabajadores en tales casos.

Este hecho descarta las acciones de tutela contempladas en la ley, desde el momento que al presentar la demanda (6 de agosto de 2021) ya no existía relación laboral y desde que el despido, entendido como acto unilateral en la que el empleador manifiesta su voluntad de poner término al contrato de trabajo, no ha existido jurídicamente y mal podría, al tenor de lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, explicar la necesidad, justificación y proporcional del despido indirecto de la propia actora. En el presente caso, la teoría del caso de la demandante descansa sobre la base que ha sido el trabajador quien ha decidido poner término a su relación laboral y no lo ha sido por voluntad del empleador. Por ello la acción de tutela debe ser forzosamente desestimada.

No puede olvidarse en este punto, que la acción de tutela con ocasión de despido, busca desentrañar un dilema básico en materia laboral y es si lo imputado para proceder al despido de un trabajador es aquello que indican las comunicaciones legales del empleador o si, por el contrario, esas comunicaciones simplemente aparentan una realidad oculta y reservada que no es tal. Ello explica el sistema de prueba indiciaria en el orden laboral, pues de otra forma, lo oculto no podría salir a la luz. Así, por ejemplo, suelen ser frecuentes los despidos por necesidades de la empresa o incumplimientos, que ocultan, por ejemplo, actos de discriminación o intromisión indebida en la esfera de la privacidad del trabajador, represalias, lesiones al honor y a la vida e integridad física, que solo bajo el esquema de este procedimiento y su sistema de prueba indiciaria, pueden desentrañarse y sancionarse. Pero en el caso del auto despido, nada de esto ocurre, sino que simplemente de cara a su empleador el trabajador le reprocha su comportamiento laboral y pone fin a su relación, dejando a salvo los derechos para impetrar las indemnizaciones legales correspondientes que de renunciar voluntariamente no tendría derecho. Por eso mismo, la consecuencia del despido indirecto no acreditado es simplemente entender que el término de la relación laboral fue por renuncia voluntaria.



Reconoce que la tesis propuesta no tiene una solución pacífica en la doctrina ni en la jurisprudencia laboral, y que, así como hay copiosa jurisprudencia y doctrina que reafirman la tesis expuesta, hay una parte de la misma, que la controvierte y considera, más por convicción ideológica que por texto legal, que la acción de tutela es posible deducirla también con ocasión del despido indirecto del trabajador. Esta última tesis, presenta, no obstante, una serie de contradicciones y baches insalvables, tanto desde la lógica en que se construye el texto expreso de la ley como de la implementación práctica del mismo y donde el único afán final es lograr la tan querida y buscada indemnización especial del inciso 3 del artículo 489 del Código del Trabajo, esto es, 6 a 11 indemnizaciones adicionales.

Un antecedente adicional. Si el legislador hubiera pensado, siquiera un momento, que la acción de vulneración por ocasión del despido, lo era tanto respecto del despido propiamente tal como del despido indirecto, debió forzosamente, haberlo dicho y al menos haber previsto en su texto indicando, por ejemplo, que los recargos correspondientes que indica el inciso 3° del artículo 489 lo eran tanto aquellos del artículo 168 como los recargos del artículo 171 del Código Laboral, que son distintos. A mayor abundamiento, del propio texto legal, resulta un absurdo jurídico mayúsculo, que quien ha decidido unilateralmente poner término a la relación laboral por vía del auto despido, pueda optar por su reincorporación a la empresa, en caso de considerar que su auto despido es discriminatorio y éste sea calificado como grave y mal podría el juez, en su primera resolución, conforme nos indica el artículo 492 del Código del Trabajo, ordenar la suspensión de los efectos del acto impugnado, en este caso, el despido indirecto.

Es por lo anterior, que estima que sostener que el despido indirecto queda comprendido en la expresión “*despido*” que utiliza el artículo 489 del Código del Trabajo es equivalente a “*pegarse un tiro en el pie y pretender que se sancione por cuasidelito de lesiones al que le vendió el arma*”, situación tan absurda como antijurídica, motivo más que suficiente para que se rechace la denuncia deducida en lo principal del libelo demandante, con costas.

No podemos olvidar, finalmente, que el juez laboral, como cualquier juez de la República y a diferencia de cualquier litigante o profesor de derecho laboral, está supeditado a la ley y no puede, bajo ningún pretexto, dejar de aplicar la ley existente ni menos darle un sentido diverso a la misma, pues al hacerlo,



comprometen gravemente, la esencia de un estado de derecho y la necesaria certeza jurídica que deben contener sus decisiones.

Hasta aquí, lo anteriormente expuesto es solo el convencimiento doctrinario de los comparecientes, acogido por una parte de nuestra jurisprudencia y en especial por nuestra Excma. Corte Suprema, en fallo de unificación de jurisprudencia dictado con fecha 18 de enero de 2013, en Ingreso N° 2.202-12,

IV.- EN SUBSIDIO A LO PEDIDO EN EL PUNTO III, SE TENGA POR RENUNCIADA ACCIONES DE DESPIDO INDIRECTO Y DAÑO MORAL.

Que, en primer término, dispone el artículo 489 inciso final del Código del Trabajo lo siguiente:

“Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.”

De lo anterior se colige, que deben deducirse conjuntamente con la acción de tutela todas las acciones de naturaleza laboral que se pretendan, salvo la acción de despido injustificado, indebido o improcedente, la cual solo podrá deducirse de manera subsidiaria, lo cual implica que **de estimarse procedente la acción de tutela con el despido indirecto y cobro de indemnización del daño moral, dichas acciones debían interponerse de manera conjunta y no subsidiaria**, por lo que solicito, en primer término, se tenga por renunciada, para todos los efectos legales, la acciones de despido indirecto e indemnización de perjuicios morales, deducida en el primer otrosí del libelo de fecha 6 de agosto de 2021 la primera y en lo principal y primer otrosí la segunda, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso final del Código del Trabajo.

En efecto, y sin perjuicio de ser discutible la compatibilidad del despido indirecto y la tutela laboral, existiendo argumentos en ambos sentidos, para efectos de la presente petición, nos abocaremos a determinar si, como ocurre en caso de un despido, se puede soslayar un pronunciamiento sobre la procedencia el



autodespido accediendo directamente a la tutela y con ello, activando todos los efectos y consecuencias que establece el artículo 489 del Código del Trabajo.

Lo anterior surge **porque el autodespido se fundamenta en los mismos hechos que informan la tutela de derechos fundamental**, y porque el inciso 5° del artículo 171 del Código del Trabajo dispone que **“SI EL TRIBUNAL RECHAZARE EL RECLAMO DEL TRABAJADOR, SE ENTENDERÁ QUE EL CONTRATO HA TERMINADO POR RENUNCIA DE ÉSTE”**.

Como lo plantea Alfredo Sierra Herrero¹, “la tutela laboral opera teniendo como base las indemnizaciones propias del despido injustificado, a la que se añade la indemnización adicional de entre seis y once meses de remuneraciones. ***Existe entonces una conexión directa entre la tutela y el despido injustificado, de modo que podríamos decir que si el tribunal acoge la primera, no solo se estaría reconociendo la vulneración de un derecho fundamental, sino que al mismo tiempo la “injustificación” de dicho cese contractual***”. “En el caso de un despido propiamente tal, el trabajador puede ejercer dos acciones: la tutela laboral y el despido injustificado (en subsidio). Siendo posible que el tribunal desestime la tutela, pero considere injustificado el cese laboral. Ello por entenderse que con ocasión del despido no hubo vulneración de derechos fundamentales, pero sí que la causal de término invocada por empleador no es justificada. Esta dicotomía se puede producir, pues las situaciones que se analizan en cada caso son distintas. En la tutela laboral, se examina una conducta del empresario: si vulneró o no un derecho fundamental del trabajador; si el tribunal no lo estima, se pasa a examinar la justificación del despido”.

El razonamiento entregado es correcto porque parte de un supuesto indispensable e inobjetable: **que hubo un despido**. Y es aquí donde se establece la diferencia con el autodespido, pues ya no existe la conexión directa que había entre la tutela y el despido injustificado, pues, la relación cambia por una de causa efecto inversa: **si no hay autodespido, hay renuncia y, por lo mismo, no hay vulneración de derechos fundamentales con ocasión de dicha renuncia**.

Dicho de otra forma, en la acción consagrada en el artículo 489 del Código del Trabajo, el despido siempre ha existido, y su declaración de justificado o injustificado solo procederá cuando se rechaza la acción de tutela. Si se acoge



esta última, como se ordena el pago de las indemnizaciones por despido injustificado no se precisa de un pronunciamiento al respecto.

En el caso del autodespido este no tiene la existencia indiscutida, pues puede declararse que no existió y que la relación laboral terminó por renuncia voluntaria, lo que no ocurre en el despido. Luego, si no se declara la procedencia del autodespido jamás se podrá acoger la acción de tutela del artículo 489. EN OTRAS PALARAS LA DECLARACIÓN DE EXISTENCIA DEL AUTODESPIDO ES REQUISITO DE PROCEDENCIA DE ESTA ACCIÓN DE TUTELA. Por ende, no se puede acoger esta última, si no se establece la procedencia de autodespido, toda vez que tutela y renuncia voluntaria son incompatibles.

Pero hay más, como ocurre en el caso de autos, **el autodespido y la vulneración de derechos fundamentales se basan en los mismos hechos**. Luego, si no se ha declarado que el autodespido era procedente, no puede el Tribunal acoger la acción de despido lesivo de derechos fundamentales, porque no hubo despido. Y si no hay despido – autodespido declarado - no hay acción.

Que, así las cosas, no siendo procedente la alegación subsidiaria de la demanda de despido indirecto deducida, la cual forzosamente debió deducirse en lo principal de su escrito, **pide que se tenga por renunciada, para todos los efectos legales, las acciones de despido indirecto y daño moral deducida en el primer otrosí del libelo de fecha 5 de marzo de 2021 la primera y en lo principal y primer otrosí la segunda, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso final del Código del Trabajo, con costas, en caso de oposición.**

V.- EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD RESPECTO DE HECHOS QUE INDICA.

Que, en subsidio, venimos en oponer excepción de caducidad de ésta con relación a los hechos que se indican a continuación.

En efecto, consigna, que en lo que se refiere a la acción de tutela entablada nuestra legislación laboral contempla dos acciones de este tipo. La primera que se fundamenta en una vulneración a los derechos fundamentales producidos por el empleador durante la vigencia de la relación laboral y que está contemplada en el artículo 486 del Código del Trabajo; y la segunda que tiene su fundamento en una vulneración de los derechos fundamentales cometida con ocasión del despido y que está contemplada en el artículo 489 del mismo cuerpo legal. En ambos casos



el plazo de caducidad de las acciones es de 60 días. En el primer caso dicho término se cuenta desde que se produzca la vulneración de los derechos fundamentales (artículo 486 inciso 7° del Código del Trabajo) y en el segundo caso desde la separación del trabajador (artículo 489 inciso 2° del Código del Trabajo). En ambos casos, además, el plazo se suspende de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, es decir, cuando dentro del plazo el trabajador interponga un reclamo ante la Inspección del Trabajo.

En la especie, la parte demandante sostiene que el término de la relación existente entre las partes se produjo el 11 de mayo de 2021. No obstante, ello, invoca, para fundar la acción deducida de vulneración de derechos fundamentales, hechos presuntamente ocurridos entre los años 2017 y 2019, que habrían afectado su integridad, salud física y psíquica y constituirían actos lesivos del artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política, conforme al desarrollo que in extenso contempla lo principal de su libelo, que se refieren precisamente a los hechos que precisamente considera son los que constituyen las vulneraciones alegadas.

Bajo este marco en que se desenvuelve la vulneración de derechos fundamentales que alega, en especial, integridad física y síquica, es evidente que la denuncia incoada con fecha 6 de agosto de 2021 y respecto a hechos que se remontarían a los años 2017 a 2019, ha caducado legalmente, todo por expreso mandato de los artículos 486 y 489 del Código del Trabajo, aplicando adicionalmente la norma de suspensión que prevé el artículo 8 de la Ley 21.226 y así deberá ser declarado.

Que, la caducidad, ha sido conceptualizada por el profesor Lorenzo de la Maza, quien la define en los siguientes términos: “es la extinción de la facultad de ejercer un derecho o celebrar un acto por no haberse ejercido o realizado dentro del plazo de carácter fatal que la ley establece”. Por su parte el tratadista italiano Pietro Trimarchi expresa “La caducidad o decadencia importa situaciones en las cuales una exigencia de certeza impone un término perentorio para el ejercicio de un derecho”.

De las definiciones enunciadas puntualiza que hay caducidad cuando existen plazos fatales- legales, dentro de los cuales ha sido necesario ejercitar un derecho, de manera tal que, si así no se hace, el derecho se extingue por el sólo



ministerio de la ley. Caracteriza a la caducidad que el derecho se cumpla dentro del término perentorio señalado por la ley, sin tener en cuenta razones de ningún tipo, ni objetivas ni subjetivas, que impidan obrar al titular del derecho. En la caducidad hay inercia, pero no es ella la que sirve de fundamento al instituto, sino que la necesidad aludida de que el derecho se ejercite dentro del término prefijado. Con la caducidad se busca que ciertos derechos sean ejercitados dentro de un término breve, a fin de que se vea protegido no sólo el interés general, sino que el particular, consistente en que las personas respecto de las cuales tales derechos puedan ser ejercitados sepan con certeza si el titular va a hacer uso de ellos o no. La caducidad no admite aguas tibias ni términos medios, por su propia naturaleza y esencia excluye situaciones que hagan perder o detener su desarrollo, y que, en sede laboral, sólo contempla, un brevísimo plazo de suspensión, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 168 del Código del Trabajo.

Así las cosas, solicita, se declare la caducidad de la acción de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido respecto de cualquier hecho o hechos que sean anteriores al año 2020, de modo que han caducado legalmente la acción de tutela respecto de toda presunta vulneración anterior al 1 de enero de 2020, caducidad que pedimos sea declarada, con costas, en caso de oposición.

VI.- INCUMPLIMIENTO DE LA DENUNCIA A LOS REQUISITOS DEL ARTÍCULO 490 y 446 N° 4 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Que, cabe advertir desde ya, que ni los hechos en que funda su denuncia ni la documentación aportada para el actor, cumplen en momento alguno con lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo, que al efecto expresamente establece:

“Art. 490. La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada, acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.

En el caso que no los contenga, se concederá un plazo fatal de cinco días para su incorporación.”

La obligación perentoria y legalmente inexcusable de acompañar todos los antecedentes en que se fundamentan los hechos constitutivos de la vulneración



alegada, tiene su fundamento en el hecho que el denunciado o demandado está llamado al momento de contestar la denuncia a explicar los fundamentos de la medida adoptada, su necesidad y proporcionalidad. En efecto, el artículo 493 del Código del Trabajo, establece:

“Art. 493. Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

Lo anterior implica que solo una vez que el actor acompañe los antecedentes en que se fundamentan los hechos constitutivos de la vulneración alegada y que de dichos antecedentes resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, es obligación del denunciado de explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad. Explicar, implica, conforme indica el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua en su Vigésima Segunda Edición, “**1. Declarar, manifestar, dar a conocer lo que alguien piensa., 2. Declarar o exponer cualquier materia, doctrina o texto difícil, con palabras muy claras para hacerlos más perceptibles. 3. Enseñar en la cátedra. 4. Justificar, exculpar palabras o acciones, declarando que no hubo en ellas intención de agravio. 5. Dar a conocer la causa o motivo de algo. 6. Llegar a comprender la razón de algo, darse cuenta de ello.**”, acepciones todas que aplicadas al juicio de autos, es propio, procesalmente hablando, de la etapa de contestación de la denuncia, cuestión que se ve reforzada, en materia laboral, pues la contestación de la demanda debe **“pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta”**, conforme nos indica el artículo 452 del Código del Trabajo, estableciéndose, incluso una facultad para el sentenciador al momento de fallar de tener por tácitamente admitidos aquellos hechos que no fueren negados.

Lo anterior implica, que por una parte, el actor en su denuncia, debe contener una **“exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derechos en que se fundamenta”**, por exigencia del numeral 4 del artículo 446 y artículo 490 del Código del Trabajo y por otra, es obligatorio para el denunciante acompañar los antecedentes en que se funde la vulneración alegada, estableciéndose incluso un plazo de 5 días para el evento que así no se efectuare



por el denunciante, como requisito para declarar admisible la denuncia y para que conforme a los indicios que de ella emanen, pueda el demandado en su contestación explicar los fundamentos de las medidas adoptados y su proporcionalidad.

Lo anterior, es particularmente relevante y grave en el caso de autos, pues se imputa una acusación genérica de haber vulnerado la integridad física y/o síquica y sobre los cuales esta parte debía explicar los fundamentos individuales de cada uno de ellos y la proporcionalidad de los mismos, pero sobre la base de que respecto de ellos, **la actora haya aportado los antecedentes necesarios para su configuración, cuestión que evidentemente no se da en el presente caso donde no se acompaña antecedente alguno como expresamente exige el artículo 490 del Código del Trabajo, donde salvo imputaciones vagas, que abundan en calificaciones, no se relatan hechos coetáneos al despido indirecto y los que se refieren son derechamente extemporáneos y ha caducado la acción para reclamar su tutela de conformidad a lo dispone el artículo 486 del Código del Trabajo, no siendo posible revivir su acción de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo.** Sin perjuicio de lo anterior, somos enfáticos en rechazar todo acto de maltrato, hostigamiento o presión del que se acusa durante los años 2020 y 2021.

Como verá, la denuncia no cumple ni con los requisitos del número 4 del artículo 446 ni con el requisito adicional que le impone el artículo 490 del Código del Trabajo, generando indefensión en su parte e impidiendo que el tribunal pueda acoger la denuncia que se ha deducido, pues lo único real, tangible y claro es el despido indirecto de la actora, pero ningún hecho ni acto cometido con ocasión del mismo, que pueda estimarse vulneratorio de los derechos fundamentales de la demandante sobre los cuales mi parte deba explicar la necesidad, justificación y proporcionalidad de la medida en el marco de un juicio de tutela laboral. **No es lícito que se pretenda por la actora que su parte explique lo que ella misma es incapaz de precisar con claridad en su denuncia, motivos más que suficientes para que se rechace, con costas, la denuncia deducida en lo principal del escrito de fecha 6 de agosto de 2021.**

DE LOS HECHOS IMPUTADOS COMO ACTOS TEMERARIOS E INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL DE ESTA PARTE.



Con relación a este punto, y bajo la lógica que su acción es de auto despido o despido indirecto, precisa, que la demanda y toda la actuación del actor no cumplen en momento alguno con los presupuestos del artículo 171 del Código del Trabajo, en especial desde el punto de vista de la fundamentación que dicha norma contempla con relación al artículo 162 y 454 N° 1) del Código del Trabajo, donde lo que importa son los hechos invocados en la carta de despido indirecto. Luego, son estos los hechos que motivan el despido indirecto y son éstos los que deben ser objeto de prueba, advirtiendo desde ya que ante tal vaguedad e imprecisión de los hechos motivo del despido indirecto, sólo nos cabe pedir el rechazo de la demanda de autos, más cuando aparece fundarse en hechos pretéritos, siendo inoportuna la acción, toda vez que **la gravedad de un hecho pugna con la decisión consciente y decidida de la actora de mantener vigente el vínculo laboral**, tal como ha resuelto a este respecto, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Rancagua, en los autos sobre Ingreso de Apelación Laboral Rol 124-2009.

Controvierte, por no ser efectivos, todos los hechos expuestos, y hace presente desde ya, que no son efectivos ni los actos de acoso, maltrato, sobrecarga laboral y hostigamiento que denuncia en contra de sus jefaturas, no siendo efectivo que se le haya impedido hacer uso de licencias médicas y que el origen de sus enfermedades sea exclusivamente laboral, considerando las propias problemáticas de la actora y hechos tan luctuosos que vivió ésta, como la muerte de su padre.

Ahora bien, refiere que no deja de llamar la atención que una persona que trabajó por largo tiempo en la empresa, nunca hizo saber estos hechos o situaciones a ninguna otra jefatura de la empresa o al área de relaciones laborales, que siempre ha mantenido una comunicación fluida con los trabajadores, máximo cuando nunca ha dejado esta parte de otorgar todos los beneficios que le asisten legal y contractualmente a la actora ni menos se le ha presionado, hostigado o maltratado, siendo las condiciones de seguridad y salud de las instalaciones donde laboró la actora y las condiciones para prestar sus servicios en todas ellas óptimas y jamás objeto de un reproche por la actora, de modo tal que sostener una acción después que 5 años que se originan, descartan desde ya la gravedad alegada, no porque implique renuncia o perdón de la causal, sino porque



derechamente implica falta de gravedad de los supuestos incumplimientos, siendo claro que son mejores perspectivas económicas, laborales y familiares las que hicieron optar a la demandante para poner término al contrato de trabajo y como bien indica el refrán popular, a fin de “no perder ni pan ni pedazo”, opta por el autodespido a fin de asegurar en todo o en parte indemnizaciones que le resultan improcedente a su caso, dada su real opción laboral.

Dable es indicar también que la actora imputa 2 causales de término de contrato, no desarrollando ni la carta de autodespido ni menos la demanda, qué hechos considera la actora son constitutivos de actos, omisiones o imprudencias temerarias y qué hechos son constitutivos de incumplimiento grave de las obligaciones, todo lo cual hace inviable la acción deducida por no cumplir la carta de autodespido con lo que establece el artículo 162 con relación a lo dispuesto en el artículo 171 y 454 N° 1 del Código del Trabajo.

Finalmente, y hasta aquí, no se observa ni acoso, ni incumplimiento alguno. Y de haberlo en algún aspecto tampoco se observa la gravedad alegada. Luego, y como conclusión de todo lo anterior, dable es señalar que el incumplimiento que exige la ley para poner término a un contrato de trabajo, sea por el empleador o el trabajador, no puede basarse en una mera discrepancia interpretativa sobre la aplicabilidad de tal o cual norma legal, sino que debe tratarse de un acto o hecho que implique un quiebre irremediable de la relación laboral, impidiendo la convivencia normal entre uno y otro contratante, nada de lo cual se observa en el caso de autos ni es invocado en la carta de despido ni en la demanda deducida. De lo expuesto se colige que aun cuando se determine por la autoridad judicial que hubo un incumplimiento contractual, lo que no vemos en modo alguno, éste no puede, bajo ningún aspecto, determinarse como grave dado que la gravedad que exige el legislador conforme a la reiterada jurisprudencia debe ser mucha entidad e importancia, donde haya una actitud culposa o dolosa del incumplidor, lo que no se observa, insistimos, en el caso de autos.

Bajo todos los argumentos expuestos, reitera la solicitud para que se rechace la demanda de indirecto deducida en autos.

DE LAS PRESTACIONES DEMANDADAS.

A.- RESPECTO DE LA DEMANDA DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL Y TUTELA LABORAL.



1.- Improcedencia del daño moral demandado.

Sobre el particular, y sin perjuicio que estima debe tenerse por renunciada dicha acción, conforme a sido solicitado por esta parte, pedimos en subsidio su rechazo en función que no se dan en la especie los presupuestos del mismo y, seguidamente, en cuanto al monto, claramente desproporcionado y un intento de enriquecimiento sin causa, que debe ser rechazado por el tribunal de S.S., pues el monto de la indemnización solicitada en autos, derechamente desnaturaliza el fin propio de la reparación del daño moral, sustituyéndose por una posición ventajista y que se utiliza como una fuente injustificada e ilegítima de lograr un lucro. Hay que recordar que la indemnización tiene como ÚNICO FIN REPARAR, no castigar ni enriquecer, y que, para ello, la práctica y jurisprudencia Judicial han establecido montos de indemnización que distan mucho de lo que pretende la parte demandante, motivos todos que nos llevan a pedir que se rechace la demanda de autos, con costas.

2.- Indemnización adicional del inciso 3° del artículo 489.-

Sobre este particular, señala la improcedencia del pago reclamado atendida la inexistencia de vulneraciones alegadas.

B.- RESPECTO DE LA DEMANDA DE DESPIDO INDIRECTO POR INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE AVISO PREVIO, AÑOS DE SERVICIOS Y RECARGO DEL ARTÍCULO 171 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Sobre el particular, hace presente que resultan improcedentes las indemnizaciones demandadas y sus recargos, toda vez que no se cumplen en la especie los requisitos legales de la acción deducida, debiendo concluirse que la relación laboral terminó por renuncia de la ex trabajadora, según lo expuesto en el cuerpo de este libelo.

POR TANTO, conforme a lo expuesto, mérito de autos y lo dispuesto en los artículos 453 y siguientes del Código del Trabajo; **SOLICITA**. Se tenga por contestada las denuncias de vulneración de derechos fundamentales e indemnización de perjuicios morales, y demanda subsidiaria de despido indirecto y cobro de indemnización de perjuicios morales deducida por doña **Evelyn Retamal López**, ya individualizada, en contra de su representada **PROSEGUR REGIONES LTDA.**, solicitando en primer lugar, se declare improcedente la acción de tutela laboral en casos de término por despido indirecto, y en subsidio, se tengan por



renunciada la acción de despido indirecto e indemnización de perjuicios morales, rechazando en definitiva, la totalidad de las demandas deducidas, con costas. En subsidio, pide se exima a su parte del pago de las costas, por tener motivos plausibles para litigar.

CUARTO: Que, se realizó el llamado a conciliación establecido en la ley, sin embargo, este fracasó. Procediendo luego el tribunal a dar traslado a la excepción de caducidad promovida por la demandada, la que es rechazada.

QUINTO: Que, en la correspondiente audiencia preparatoria, se fijaron como hechos controvertidos los siguientes:

1. Hechos y circunstancia que determinen la concurrencia de indicios de haber sido Evelyn Retamal López sujeto de vulneración de garantías fundamentales en los términos denunciados en su libelo y con ocasión de su despido indirecto.
2. Si, el empleador incurrió en los hechos que expresa la trabajadora en su demanda, constitutivos de las causales de autodespido.
3. Si, la trabajadora, como consecuencia de las relaciones que mantuvo en su lugar de trabajo y, particularmente, como consecuencia de actos u omisiones de su empleador o sus agentes sufrió daño. Naturaleza y extensión del daño.
4. Si, el empleador tomó todas y cada una de las medidas que le competen, tendientes a proteger la vida y salud de la trabajadora, durante la vigencia de la relación laboral.

SEXTO: Que, la parte demandante incorporó al juicio la siguiente prueba:

- I. PRUEBA DOCUMENTAL: Se procede a incorporar los siguientes documentos:
 1. Copia de contrato de trabajo, de fecha 10 de marzo de 2015 y anexos de fechas 01.03.2017; 30.05.2015; 30.08.2015; 02.04.2018 y 22.08.2017.
 2. Certificado de término de reposo laboral, entregado por la ACHS con fecha 24.09.2019.



3. Informe Médico Complementario, de fecha 10 de mayo de 2018, otorgado por el médico don Pablo Torres de La Maza, con diagnóstico de Parálisis Facial Periférica, con derivación a Mutual Pertinente.
4. Copia de Carta de auto despido, de fecha 11 de mayo de 2021, con copia de carta conductora a la Inspección del Trabajo, de igual fecha y comprobante de remisión.
5. Resolución de calificación de accidente laboral, de fecha 18.02.2021 y hoja de historia clínica de doña Evelyn Alejandra Retamal López, de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción.
6. Historia clínica de doña Evelyn Alejandra Retamal López, de la Mutual de la Asociación Chilena de Seguridad.
7. Constancia en la Inspección del trabajo de fecha 04.05.2021.

II. PRUEBA TESTIMONIAL. -

Previo juramento de rigor, presta declaración:

1. **Ignacia Valentina Bravo Retamal**, Rut 20.476.954-0, estudiante, con domicilio en, calle Sur N°820, Pacifico, Playa Ancha, Valparaíso, quien en lo medular señaló que conoce a la demandante, ya que es su madre, la demanda es Prosegur.

Después de haber trabajado en Prosegur, sabe que ahora su mama está en una Isapre, pero no recuerda el nombre exacto de la empresa. Respecto de Prosegur, la demandante tramito su auto despido, derivado de una situación de explotación laboral, que comienza en el 2017 y finaliza en el 2021, esto trajo consecuencias en su vida. En distintas ocasiones, en el 2018 y 2019 esta situación laboral generó dos parálisis faciales, esto fue evaluado en la ACHS, por la situación de explotación laboral.

Indica que en algún tiempo casi no veía su mamá, cuando estaba en el colegio, no veía a su mamá.

Empezó a verla más cuando le dieron licencias médicas por la parálisis, y vio las consecuencias físicas, la veía llorando en la casa, se le cayó el pelo, adelgazó mucho, a veces dormía, otras veces no dormía.



Hasta el día de hoy su mama sigue consumiendo medicamentos, como sertralina, nunca se recuperó totalmente, tuvo dos episodios de parálisis faciales, estuvo en tratamiento, pero nunca se recuperó.

Antes de ingresar a Prosegur, su mama no había tenido problemas psicológicos, nunca la había visto tan mal.

Contrainterrogada; señala que el 2015 tenía 15 años, indica que no se acuerda la fecha de la muerte de sus abuelos. Debe haber tenido como 18 o 19. Indica que en esa oportunidad vio a amigos de su mama, que eran compañeros de trabajo de su mama.

No recuerda que su madre haya tenido licencia médica anteriores al 2017.

En el año 2018, 2019, vivían juntos su mama, ella y sus dos hermanos pequeños.

Indica que sus padres están separados desde el 2013 o 2014.

Indica que siempre contaron con el apoyo de su papa.

Indica que el 2018 entro a la universidad.

2. **Claudia Yáñez Vivanco**, Rut 11.401.669-1, trabajadora, con domicilio en Ingeniero Hyatt N°216, Cerro Cordillera, Valparaíso, quién en lo medular señalo que conoce a la demandante, ya que trabajaron juntas en la misma empresa en Prosegur, explica que ella hacia aseo.

Indica que la demandante era la secretaria de la empresa, aclara que ya no trabaja en Prosegur, se auto despidió en mayo del 2021. Se auto despidió por malos tratos y por exceso de trabajo, esto le consta porque la vio muy mal, recuerda que en abril del 2018 la estaba retando don Jaime Avilés, y luego ella tuvo parálisis facial, en el lado izquierdo de su cara, la vio salir llorando. Por el exceso de trabajo.

Indica que se atendió por la parálisis en la mutual la ACHS, se le dio licencia por tres meses, al término de la licencia volvió.

Refiere que ella volvió, tenía que tener una oficina para ella sola, pero solo estuvo un tiempo y después la sacaron de ahí y la pusieron a la salida de la puerta y con toda la genta. Esto indica que lo sabe porque escucho de las instrucciones que le dio la mutual.

Indica que la actora reacciono mal porque la sacaron de la oficina, recibía reclamos de supervisores, que la molestaban.



Después que la sacaron de la oficina, empezó a sentirse mal.

Contrainterrogada; Trabajo desde el 2015 y se fue entre el 2020 o 2021

Indica que mantenía contacto con la actora, y actualmente mantienen un grado de contacto.

Las oficinas estaban en Errázuriz y eran muy pequeñas, su trabajo era hacer aseo, su horario era de las 08:30 hasta 12:30 o 13:00, con una jornada de lunes a viernes. Lo que indica haber presenciado lo hizo en ese horario

No supo de licencias anteriores de la actora, solo supo de problemas de la actora con el trabajo, no supo que se le murió el papa y la mama.

III. OFICIOS. -

Se incorpora la respuesta a los oficios recepcionados mediante lectura extractada de los mismos:

1.- De la **Mutual de la Cámara Chilena de la Construcción.**

2.- De la **Mutual de la Asociación Chilena de Seguridad.**

IV. EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS. -

La parte solicita que la contraria exhiba los siguientes documentos, bajo apercibimiento legal:

1. Libro de control de asistencia de la demandante, de los meses de enero, febrero, marzo de 2018 y de noviembre de 2020. **(Solo exhibido libro del mes de noviembre de 2020)**
2. Liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de enero, febrero, marzo de 2018 y noviembre de 2020. **(exhibido)**

No se exhiben la totalidad de los documentos solicitados, razón por la cual la parte solicita se hagan efectivos los apercibimientos que indica.

El Tribunal tiene por no cumplida la exhibición de documentos. Se tendrá presente la resolución del apercibimiento al momento de la dictación de la sentencia.

SEPTIMO: Que, por su parte la demandada rindió la siguiente prueba en la presente causa:

- I. PRUEBA DOCUMENTAL: Se procede a incorporar los siguientes documentos:



1. Copia de contrato de trabajo celebrado entre las partes de fecha 10 de marzo de 2015. **(desistido)**
2. Copia de anexos de contrato de trabajo celebrado entre las partes de fechas 30 de marzo de 2015, 30 de agosto de 2015, 1 de marzo de 2017, 7 de junio de 2017 y 2 de abril de 2018. **(desistido)**
3. Copia de registros de asistencia de la demandante del mes de noviembre de 2020. **(se desiste de los registros de los años 2019, 2020 y 2021)**
4. Archivo Excel con detalle de incidencia (licencias, vacaciones y permisos) de la demandante.
5. Carta de fecha 3 de agosto de 2018, emitida por la Asociación Chilena de Seguridad.
6. Certificado de término de reposo laboral emitida por la Asociación Chilena de Seguridad, con fecha 11 de enero de 2019.
7. Copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Prosegur Regiones Ltda.
8. Copia de comprobante de registro de inducción personal de la demandante de fecha 10 de marzo de 2015.

II. PRUEBA TESTIMONIAL. -

Previo juramento de rigor, prestan declaración:

1. **David Cabrera Muñoz**, Supervisor, con domicilio en Errázuriz 1744, Valparaíso, quien en lo medular señaló que es supervisor para Prosegur desde el 2018 en Valparaíso, antes se desempeñaba como supervisor en Antofagasta, llega a Valparaíso en mayo del 2028, conoce a la demandante, ya que fueron compañeros de trabajo.

A su llegada a Valparaíso, la actora era administrativa de Prosegur, llevaba toda la parte administrativa de la empresa de Valparaíso y los supervisores ven solo lo operativo, recuerda que estuvo con licencia por un periodo extendido y fue remplazada por un sr. de apellido Abarca, quien era una persona que trajeron para que la remplazará y luego la apoyara con las tareas, al regreso de la actora, el sr. Abarca siguió trabajando cooperándole a la actora.



Posteriormente Evelyn volvió, estuvo 2 días y después no volvió y nuevamente la remplazo el sr. Abarca, después de esta última licencia no la volvió a ver.

El horario de trabajo de la actora era administrativo, llegaba tipo 9 y se iban como a las 19, se iban todos juntos en un móvil. Explica que durante la pandemia se iban todo juntos, en un vehículo, el supervisor y jefes administrativo y a la actora, se les llevaba a sus casas.

Indica que siempre trabajaron en equipo, no tenían mayores problemas en la parte personal.

Indica que Evelyn es muy nerviosa, quiere que todo el salga rápido, apuraba las cosas. Indica que existía un jefe zonal y después desapareció.

La actora tenía más “feeling” con Sergio Matus que era supervisor, después llegó Eduardo medida, como jefe de operaciones y con él no tenía tan buenas relaciones.

Indica que la actora se ausentaba por licencias médicas y en algunos casos permisos esporádicos y cortos.

Indica que el sr. Troncoso trabajó hasta el 2020.

Contrainterrogado: Explica que los supervisores, al tener artículo 22 permanecen más afuera, pero igual por temas administrativos debían permanecer largos términos en la oficina. Precisa que no ha hablado de mal trato por parte del sr medida, explica que en lo laboral no congeniaban mucho.

Cuando llegó Evelyn después de su licencia, ella tenía otra posición como que discutían, la actora no estaba de acuerdo con el sistema de trabajo.

OCTAVO: Que, lo primero que debe despejarse es la supuesta incompatibilidad de la acción de despido indirecto con la de tutela con ocasión del despido, ya que sostiene el denunciado que no procede ejercer una acción de tutela para el caso de autodespido, puesto que tal acción establecida en el artículo 489 del Código Laboral solamente opera para el caso de vulneración con ocasión de un despido.

Que al respecto nuestra jurisprudencia, ha ido evolucionando, así en una primera etapa la Excelentísima Corte Suprema, conociendo vía recurso de unificación sostuvo la incompatibilidad de ambas acciones¹, sin embargo la actual jurisprudencia de la Corte Suprema, es opuesta y sustenta la compatibilidad entre ambas acciones, señalando al efecto; .

¹ Causas Rol N° 2.202-2012 y Rol N° 3.689-2013.



“Noveno: Que, en consecuencia, se debe concluir que no existe razón para excluir el denominado “autodespido” o “despido indirecto” de la situación que regula el artículo 489 del estatuto laboral, que precisamente se erige para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, vulnerados con ocasión del término de la relación; finalidad que no se cumpliría si sólo se estima aplicable al caso del dependiente que es despedido por decisión unilateral del empleador, de manera que los efectos de su ejercicio deben ser los mismos que emanan cuando la vinculación se finiquita por voluntad de la patronal. En este contexto, si el empleador con ocasión del despido vulneró las garantías fundamentales del trabajador -y no sólo las obligaciones que emanan del contrato-, con mayor razón si éste desea poner término a la conculcación de sus derechos esenciales y los propios de la convención que lo subordina al infractor, debe ser protegido por el ordenamiento jurídico, a través de las mismas acciones y derechos que tendría si es despedido, lo contrario significaría desconocer los citados principios que informan el Derecho del Trabajo y dejar al dependiente en una situación de desprotección, porque se lo obliga a permanecer en un régimen de vulneración a sus derechos básicos.

Décimo: Que, por lo reflexionado, no es errado el razonamiento de la Corte de Apelaciones de San Miguel al estimar que la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales es compatible con la institución denominada “despido indirecto” y, a resultas de lo cual, considera que es procedente ejercerla dentro del marco normativo que consagra el artículo 489 del Código del Trabajo; por lo demás, esta ha sido la línea jurisprudencial adoptada por esta Corte, tal como antes fue resuelto en los autos Rol N°11.200-15.”²

Que este tribunal, comparte esta última interpretación, y estima que el despido indirecto es una modalidad de despido y por tanto no existe la incompatibilidad entre ambas acciones, razón por la cual se rechazará tal alegación de la demandada.

NOVENO: Que tratándose de una acción de tutela de derechos fundamentales del trabajador, regulada por el párrafo VI del Título II del Libro V del Código del Trabajo, la cuestión fáctica impone a la parte demandante, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes del

² Causa Rol N°19.559-2020.



acaecimiento de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales, correspondiéndole acreditar a la demandada -cumplida la exigencia antedicha por el denunciante- la justificación y proporcionalidad de las medidas, pues como lo señala el artículo 493 del código del trabajo *“cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*.

Conforme a lo anterior, el legislador no ha exonerado al denunciante de su obligación de rendir prueba en el juicio de tutela, debiendo en consecuencia aportar indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales invocados, correspondiéndole en tal caso al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

En ese sentido del libelo se desprende que la parte denunciante alega que su empleadora ha vulnerado la garantía consagrada en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, al afectar su integridad física y psíquica debido a un importante exceso en la carga de trabajo, que implicaba largas jornadas de trabajo y una importante carga de estrés lo que provoco un trastorno mixto de ansiedad y depresión, parálisis facial, trastorno adaptativo y neurosis laboral, sumado a malos tratos directos de quien ejercía su jefatura como describió la carta de auto despido.

Así las cosas, corresponderá dilucidar, en primer lugar, si el denunciante cumplió con este estándar probatorio que le era exigible.

DECIMO: Que, la denunciante fundó la vulneración sufrida, en diversos actos abusivos, tanto de parte de algunos supervisores y otros empelados, como de su superior jerárquico, estos malos tratos o expresiones descomedidas y/o inadecuadas no resultaron ser acreditados ni siquiera como indicios.

De igual manera, fundó su vulneración, en la afectación directa a su integridad física y psíquica derivada de una mala distribución del trabajo, generándose a su respecto jornadas extenuantes que afectaron directamente su salud tanto física como psíquica, lo que sí logró acreditar.

En efecto, a resultado suficientemente establecido que en dos oportunidades se determinó que la actora padeció una enfermedad profesional, La primera en el



año 2018, en efecto según da cuenta el informe médico complementario de fecha 10 de mayo del 2018, el informe de evaluación de puesto de trabajo por sospecha de patología salud mental laboral de fecha 31 de mayo y lo determinado por la junta médica con fecha 18 de junio del 2018, la afectación a la salud de la actora es de origen laboral y tiene como causa la sobrecarga laboral en el puesto de trabajo de la actora, sugiriendo a la denunciada cambiar a la trabajadora de puesto de trabajo o readecuar dicho puesto con la finalidad de cesar la exposición a la gente causante. Requiriendo en dicho año y el siguiente año la actora reposo laboral por un total de 192 días en los dos años, según certificado termino reposo laboral extendido por la ACHS.

Luego nuevamente, la actora ya en el año 2021, vuelve a presentar síntomas, realizando un reingreso con fecha 02 de febrero del 2021, siendo derivada la Mutua, organismo que con fecha 18 de febrero del 2021, determina el origen laboral de las dolencias de la actora, derivadas de una disfunción en el diseño de la tarea y/o puesto de trabajo/sobrecarga, esto según da cuenta la correspondiente resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades de la ley 16.744, se le otorga nuevamente reposo laboral hasta el 02 de mayo del 2021, según da cuenta informe médico interno de la MUTUAL de fecha 03 de noviembre de 2021, suscrito por la médica tratante Astrid Stotz incorporado en estos autos.

Estos dos hechos acreditados, constituyen un indicio suficiente de la vulneración alegada y, de conformidad al mérito de los antecedentes de autos aportados por la parte recurrente de conformidad a lo contemplado en el artículo 493 del Código del Trabajo, no puede sino concluirse que esta exigencia legal ha sido suficientemente acreditada, atendido en primer término que la parte denunciante ha incorporado una serie de antecedentes documentales médicos como parte de su prueba documental, que determinaron que producto de una deficiente organización empresarial por parte de la demandada, consistente entre otras en largas y extenuantes jornadas de trabajo se afectó concretamente la integridad física y síquica de la actora, quien ha requerido tratamientos y atenciones médicas según da cuenta la correspondiente fichas medicas incorporadas en autos, distintos periodos con reposo laboral por tales hechos.



Sumado a ello, de las liquidaciones de remuneraciones de la actora exhibidas por la denunciante es posible advertir que, en el mes de noviembre del 2020, la actora realizó 89.45 horas extraordinarias, lo que torna creíble su relato en cuanto a que era habitual que realizará extensas jornadas laborales, producto de la sobrecarga laboral, lo que además resulta concordante con los antecedentes recopilados por la AHCHS cuando el comité de calificación de enfermedades profesionales de patologías mentales con fecha 19 de junio del 2018 señaló ; *“se corrobora sobrecarga laboral en el puesto de trabajo”*

Que no pude perderse de vista que la regulación de la jornada máxima de trabajo y el establecimiento de descansos laborales mínimos constituye uno de los primeros objetos de regulación del Derecho del Trabajo y ha sido objeto de regulación y consagración del derecho internacional, el “...Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales de 1966, establece que los estados partes de este pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que les aseguren *“ el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”* (art. 7° letra d)”

Finalmente, la denunciada, no rindió prueba alguna en cuanto a acreditar el cumplimiento de su obligación de asegurar la integridad física y psíquica de su trabajadora, máxime si ya se contaba con dos declaraciones de enfermedad profesional, causadas por un mal diseño organizacional de la demandada, lo que justifica la decisión de auto despedirse de la actora y torna además dicho despido en vulneratorio de derechos fundamentales, atendida la inactividad del demandado ante el padecimiento causado a su trabajadora.

Que lo anterior, permite tener por establecidos la efectividad de los indicios presentados por la parte denunciante en su libelo, todo lo cual no hace sino concluir que ha sido acreditada la conducta vulneratoria imputada a la parte empleadora y que motivó la decisión de la trabajadora a hacer efectivo su despido indirecto con fecha 11 de mayo del 2021, habiendo sido objeto de afectación a su integridad física y psíquica por parte de su empleadora, por lo que se procederá a acoger la acción tutelar deducida en cuanto se refiere a la indemnización contemplada en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, la que será fijada



en la suma equivalente a 11 remuneraciones mensuales, atendida la entidad de la garantía vulnerada y el carácter reiterativo de la vulneración, lo que totaliza la suma de \$ 5.884.274 y además de las indemnizaciones y recargo legal que resultan procedentes en razón de la acción de auto despido ejercido.

UNDÉCIMO: Que de acuerdo al artículo 489 del Código del Trabajo, en caso de acogerse la denuncia, el juez debe ordenar el pago de las indemnizaciones de los artículos 162 y 163 del Código del Trabajo, con el correspondiente recargo de conformidad al artículo 168 , razón por la cual no procede pronunciarse a la acción subsidiaria intentada y no existiendo discusión respecto de la extensión de la relación laboral, ni respecto del monto de la última remuneración, se accederá al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo por \$ 534.934, al pago de la indemnización por años de servicios (correspondiente a 6 años) por \$ 3.209.604 más el recargo legal del 80% por establecerse la causal invocada en el despido indirecto del artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo .

DÉCIMO SEGUNDO: Que, de esta manera se desestima, la petición subsidiaria de tener por renunciada a la demandante de la acción de despido indirecto y de daño moral, por cuanto se estima que la acción ha sido interpuesta correctamente conforme lo dispone el artículo 489 inciso final del Código del Trabajo de manera conjunta, en lo que respecta al daño moral alegado.

DÉCIMO TERCERO: Que el artículo 7° de la Ley N°16.744, dispone que es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. Por su parte, en el artículo 16 del DS N°109 (que aprueba reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la ley número 16.744), señala que para que una enfermedad se considere profesional es indispensable que haya tenido su origen en los trabajos que entraña el riesgo respectivo, aun cuando estos no se estén desempeñando a la época del diagnóstico

Que conforme se ha establecido previamente, en dos oportunidades mientras se mantuvo la relación laboral entre el demandado y la demandante, esta padeció una enfermedad profesional, derivado del mal manejo organizacional de la demandada y atendido la sobrecarga de trabajo existente.



Que del análisis de los artículos 69 de la Ley N° 16.744 y 184 del Código del Trabajo, se desprende que pesa sobre el empleador la carga de probar que ejerció el debido cuidado para evitar accidentes o enfermedades profesionales, dada su calidad de deudor de la obligación de brindar o adoptar medidas de seguridad en favor sus trabajadores.

Que la demandada no cumplió con ninguna de las obligaciones que la ley lo obligaba a cumplir en cuanto a proporcionar medidas suficientes y adecuadas para hacer cesar la exposición de la actora a los actos del agente causante de enfermedad profesional de que estaba siendo objeto; tampoco generó medidas destinadas a proteger eficazmente a la actora una vez esta retornaba a sus funciones finalizada el reposo laboral prescrito.

DÉCIMO CUARTO: Que, en lo que respecta al daño moral ha de señalarse que nuestro Código Civil no define lo que debe entenderse por “daño”, por lo que dicho vocablo debe ser entendido en su sentido natural y obvio, esto es, como todo detrimento, perjuicio, menoscabo, dolor o molestia. En este sentido, el daño moral ha de ser entendido como el sufrimiento, dolor o aflicción que sufre una persona en su sensibilidad física o en sus sentimientos, creencias o afectos.

El quantum de la indemnización por daño moral el cual, no es compensatorio, desde que no es objetivamente dimensionable, sino que sólo puede ser reparatorio, por lo que debe estar destinado a morigerar, disminuir o atenuar las consecuencias del mal sufrido.

Que en la especie ha quedado establecido que la actora sufrió un daño moral cuya cuantificación será determinada teniendo presente la naturaleza de la enfermedad experimentada por ella, la entidad y duración de los padecimientos síquicos y físicos sufridos por ella, respecto de este punto se ha considerado los antecedentes médicos aportados por las respectivas aseguradoras, la necesidad de utilizar fármacos para tratar la neurosis laboral que se le generó a la actora, las perniciosas consecuencias que esto trajo en la vida familiar de la actora, como dio cuenta la testigo Ignacia Bravo Retamal, quien es hija de la actora y refirió haber observado los cambios físicos y psíquicos que le generó a la demandante su enfermedad profesional, relato que no obstante el vínculo filial al tribunal le pareció veraz.



La lógica y las máximas de la experiencia nos orientan en cuanto a razonar que nadie es indiferente al dolor que una enfermedad así debe provocar, ni a la afectación anímica que de ordinario acompañará una enfermedad como la sufrida por la demandante, este tribunal ha regulado la referida indemnización en la suma de \$ 4.000.000 (cuatro millones de pesos).

DÉCIMO QUINTO: Que, el tribunal no valoró el testimonio de doña Claudia Yáñez, por cuanto sus dichos en estados no parecieron creíbles a este tribunal, en efecto no pareció creíble que la referida testigo, quien se desempeñaba como funcionaria del aseo de la denunciada, escuchara las indicaciones que la respectiva mutual o aseguradora entregaran a la denunciada, en particular porque todo lo que diga relación con la afectación de la salud de la demandante son datos sensibles que deben ser resguardos por quienes los manejan, por lo que cuesta imaginar que se de una comunicación verbal en tal sentido que pueda ser escuchada por todos quienes se encontraban en ese momento en a la oficina.

DECIMO SEXTO: Que la demás prueba rendida, no analizada pormenorizadamente en nada alteran las conclusiones a las que se ha arribado precedentemente.

DECIMO SEPTIMO: Que, se condena en costas a la demandada por haber sido totalmente vencida, las que se aprecian prudencialmente en el equivalente al 10% de las sumas ordenadas pagar, previa liquidación del crédito.

Por estas motivaciones y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, artículos 1, 5, 160, 162, 171,184, 432 y siguientes 446 y siguientes y 485 y siguientes del código del trabajo, artículos 7y 69 de la Ley N°16.744, se declara:

I.-Que se acoge la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto deducida por **EVELYM ALEJANDRA RETAMAL LÓPEZ**, en contra de su ex empleadora **SERVICIOS DE SEGURIDAD PROSEGUR REGIONES LIMITADA**, representada por don **JOHN COLLINS FECCI** todos ya individualizados, estableciéndose que la denunciada vulneró su derecho a la integridad física y psíquica de la trabajadora ya individualizada y en consecuencia se le condena al pago de las siguientes prestaciones:



a) \$5.884.274 por indemnización adicional de once meses de remuneraciones de la actora, según lo dispuesto en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo.

b) \$534. 934 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

c) \$3.209.604 por concepto de indemnización por años de servicios (seis años).

d) \$2.567.683 por concepto del recargo del 80% a la indemnización por años de servicios.

Que las cantidades precedentemente ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses que se indican en los artículos 63 o 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

II.- Que, SE ACOGE, la demanda de indemnización de perjuicios por daño moral con ocasión de enfermedad profesional interpuesta por **EVELYM ALEJANDRA RETAMAL LÓPEZ**, en contra de su ex empleadora **SERVICIOS DE SEGURIDAD PROSEGUR REGIONES LIMITADA**, representada por don **JOHN COLLINS FECCI** todos ya individualizados y por tanto se declara que la demandada deberá pagar a la demandante la suma de \$4.000.000.- (cuatro millones de pesos) como indemnización por daño moral.

Que, la demandada deberá pagar la referida suma, más los reajustes que correspondan desde la fecha que el presente fallo quede firme y ejecutoriado y con intereses, en caso de mora.

III.-Que se condena en costas a la demandada, las que se regulan prudencialmente en el equivalente al 10% de las sumas ordenadas pagar, previa liquidación del crédito.

IV.-Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo, ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Valparaíso, conforme lo previene el artículo 466 del Código del Trabajo, para el cumplimiento forzoso y compulsivo de lo aquí resuelto.



Regístrese, notifíquese en virtud de lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo, hágase devolución de los documentos acompañados por las partes ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT T-301-2021

RUC 21-4-0348924-4

Dictada por EDUARDO ALFONSO SALDIVIA SAA, Juez del Juzgado del Trabajo de Valparaíso.



A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>