

Santiago, treinta y uno de enero de dos mil veintitrés.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece doña ROSA PAMELA VILLALOBOS PÉREZ, empleada, domiciliada para estos efectos en calle Miraflores 113, oficina 73, Santiago, quien interpone demanda laboral de indemnización de perjuicios por enfermedad profesional en contra de la sociedad FARMACIAS AHUMADA SpA., Rut. N° 76.378.831-8, representada legalmente por doña María Eugenia Errázuriz Oyarzún, ambos domiciliados en Cerro El Plomo 5630, Piso 8, Las Condes, para que sea condenada y responda de todos los daños causados a raíz de la enfermedad profesional que le afecta, y con expresa condena en costas, en razón de los antecedentes siguientes.

Expone que el día 27 de enero del año 2014, inició una relación laboral con la demandada, en virtud de contrato de naturaleza indefinida y desarrollaba funciones de Encargado de Facturación y Cobranza. Su jornada laboral establecida en el contrato, era un régimen de 45 horas semanales que se distribuían de lunes a viernes, con excepción de los festivos.

Señala que a la fecha de la presentación de la demanda, la relación laboral no se encuentra vigente, la que tuvo término por haber invocado la empresa la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la empresa”, lo que tuvo lugar con fecha 3 de noviembre de 2021. Con posterioridad al término de la relación laboral suscribió finiquito con reserva de derechos que le habilita para demandar.

Relata que si bien desarrolló sus deberes con estricto apego a las cláusulas del contrato de trabajo y a las directrices que le impartía la jefatura, al menos desde el segundo semestre del año 2021 se manifestó en su cuerpo una patología inexistente hasta ese momento, motivado por la excesiva carga de trabajo a que estaba sometida. De esos hechos dio cuenta a su jefatura, y se practicó la denuncia individual de enfermedad profesional (DIEP), y en esa denuncia la empresa prácticamente no describe las razones de su enfermedad, aun cuando se encontraba en perfecto conocimiento de sus circunstancias, toda vez que la enfermedad profesional fue provocada por la excesiva carga de trabajo a que se encontraba sometida desde al menos el mes de noviembre de 2020 hasta julio 2021.



Refiere que, por motivos de la pandemia mundial COVID-19, desde marzo del 2020, todos los trabajadores dependientes de la Gerencia de Finanzas empezaron a trabajar modalidad teletrabajo, utilizando para las reuniones en general la aplicación denominada “teems”. En el mes de septiembre del 2020 su jefa directa renunció y le indicó al gerente de finanzas, que la persona más indicada para tomar el puesto era ella (demandante), pero dicho gerente no tomó en consideración esa sugerencia y nombró un jefe que no tenía conocimientos del área, y le tuvo que enseñar todo el trabajo.

Indica que en el mes de noviembre 2020 el gerente de finanzas les comunicó que todas las áreas de finanzas se externalizarán a una empresa externa llamada GENPACT, PROYECTO APOLO, y que deberían enseñar todo su trabajo a las personas que las van a reemplazar, porque ellos serían despedidos. Ese proceso duraría cinco meses. Le preguntó a su jefe porqué tenían que capacitar si esas labores no están en su contrato, y más aún entregar todos sus conocimientos y luego los despiden, le indicó que les pagarían un bono por esas capacitaciones y que si no capacitaban tenían que renunciar, a raíz de esa respuesta ella no podía renunciar, ya que necesitaba su indemnización. Al principio lo tomó como un trabajo más, pero pasando los días y semanas las capacitaciones eran muy cansadoras: duraban 3 a 5 cinco horas diarias a través de la aplicación teems. Las personas que capacitaba no tenían conocimientos del trabajo que le estaban enseñando; les costaba mucho entender y aprender, lo que era muy desgastante para ella, máxime cuando la empresa nunca les entregó herramientas al efecto ni tampoco les capacitó para ser “relatores de curso” que en realidad era lo que hacían. Además de estas capacitaciones, tenían que seguir realizando el trabajo diario.

Añade que, en varias oportunidades le explicó al jefe de finanzas, que las personas no lograban entender lo que se le explicaba, también consulté con sus compañeras si les ocurría lo mismo y le decían que sí, que no tenían conocimientos y debían enseñar desde cero. Su jefe seguía insistiendo que tenía que enseñarles hasta que ellos entendieran, ya que ellos estaban como supervisores para que aprendieran bien y más adelante tendrían que hacer los cierres de fin de mes y ella iba hacer la responsable si el trabajo salía mal.

Reitera que, además de enseñar a la empresa externa, tenía que hacer su trabajo del día a día, obvio que no lo alcanzaba a realizar y se tenía que quedar después de su horario de trabajo, para los cierres de mes trabajaba hasta las 12 y 1 de la madrugada.



JYWVXJEJQXB

Narra que en marzo de 2022, le informaron que la persona que había capacitado no iba seguir con ella ya que la cambiaron de área por lo tanto tenía que volver a enseñar a otra persona, desde esa fecha empezó a decaer, sentirse muy cansada. Le manifestó a su jefe que “no voy a enseñar más a nadie porque ya había enseñado”, le respondió que si no seguía capacitando no le pagarían el bono, en ese mismo mes preguntó cuándo les pagarían el bono ya que llevaban cinco meses capacitando y aún no les dice el monto ni la fecha del pago, tuvo que consultar al sindicato la situación que estaba viviendo y a los dos días después les llegó una carta de la empresa indicando el monto y fecha de pago del bono, el abogado del sindicato interpretó, que la fecha de retención de las capacitaciones era desde el 1 al 30 de abril 2021 y llevaban cinco meses capacitando, nunca la empresa les dio una respuesta de las dudas que tenían sobre la carta.

Expresa que ella ya se sentía muy mal, sin ánimo, no tenía concentración, no dormía, se bloqueaba al hacer su trabajo, no sabía cómo hacer un trabajo que llevaba años haciéndolo, se sentía muy cansada, sin ánimo, muchas ganas de llorar, cuando tenía reuniones se quedaba bloqueada, sudaba, le dolía el pecho, no tenía apetito.

Reseña que el 7 de mayo el jefe de finanzas y la gerenta de recursos humanos les comunica vía teems, que ella sería despedida el 30 de junio 2021, preguntó porque no le despiden de inmediato, y le dijeron que necesitaban que siguiera enseñando a la empresa externa.

Indica que la última semana de junio cuando estaban de vacaciones le llamó el gerente de finanzas diciéndole que si se podía quedar unos meses más para volver a capacitar a otra persona. Empezó a capacitar nuevamente, pero se sentía mal, muy cansada, mucho dolor de cabeza, dolores de estómago, no se concentraba, se sentía muy mal, pero siguió capacitando. A su jefe directo (Roberto Gacitúa) lo habían despedido el 31 de mayo de 2022. Se nombró a una supervisora que tampoco tenía idea del área, incluso le escribió por correo electrónico, que tenía que enseñarle a ella todo lo relacionado al área, porque ella no sabía nada, le indicó que se había quedado unos meses más para capacitar a la empresa externa y eso estaba haciendo, pero ella le respondió que también tenía que capacitarla. Los primeros días de julio se comunicó con el gerente de finanzas y le explicó que no se sentía bien y que necesitaba que la despidiera lo antes posible por cuanto no estaba en condiciones de seguir capacitando, ya que siempre colocaban una jefatura que no tenía idea del área y terminaba por



enseñarle todo, le dijo que no podía despedirla de inmediato ya que tenía que esperar hasta fines de julio y seguir capacitando.

Expone que el 9 de julio decidió ir al psiquiatra ya que su familia la veía muy mal, pasaba llorando todo el día, no comía, no dormía, no tenía energía para levantarse, ni bañarse, estaba angustiada, deprimida, pensaba en el trabajo y tiritaba, sudaba, ella era una persona con mucha energía, le gustaba mucho trabajar, responsable, nunca tuvo una queja de su jefatura ni menos licencia, tenía una muy buena calidad de vida y el trabajo le destruyó su vida. El psiquiatra la derivó a la mutual con un certificado indicando que lo que tenía era una patología laboral, ella no tenía idea que podía ir a esa institución ya que nunca les explicaron nada del área de prevención de riesgo de la empresa, nunca les preguntaron cómo estaban con la nueva estructuración del área de finanzas.

Describe que ingresó a la mutual el 14 de julio 2021, le indicaron que deberían investigar con la empresa para saber si su estado de salud era por enfermedad profesional producto del trabajo. La investigación duró aproximadamente 15 días, y el 02 de agosto 2021 salió la resolución emitida por la mutual, le informaron que la calificación patológica que tenía era una enfermedad profesional, el diagnóstico fue trastorno de adaptación, sobrecarga de trabajo; la resolución indicaba que cuando volviera a trabajar le tenían que cambiar de puesto de trabajo ya que donde estaba le había causado la enfermedad.

Expone que desde esa fecha, empezó con los tratamientos de psicología, psiquiatra y medicamentos, llevaba aproximadamente tres meses con licencia cuando en el control del 13 de octubre con el psiquiatra le indicó que ya podía volver a trabajar que solo le iba a dar el alta laboral para poder empezar a relacionarse y enfrentar la causa que le ocasionó la enfermedad, porque se le estaban incorporando otras patologías debido a la enfermedad y que era mejor que ya fuera a trabajar para ir de a poco adaptándose y que la empresa sabía que tenía que cambiarla de puesto de trabajo cuando se incorporara, también le informó que se comunicara con el prevencionista de riesgo ya que es la contraparte de la mutual. La licencia se acabó el 2 de noviembre por lo tanto entraba a trabajar el 3 de noviembre 2021; cuando tuvo sesión con el psicólogo le indicó que si se sentía mal en el trabajo podía volver a la mutual ya que aún sigue con tratamiento y fármacos. Se comunicó con el prevencionista, quien no tenía idea quién



JYWVXJEJQXB

era ella ni cuál era su caso, le dijo que no sabía porque el psiquiatra le había dicho que se comunicará con él que ella debería informar al jefe directo.

Añade que el 27 de octubre de 2021 le envió un correo a Emilio Ruz que estaba a cargo del área, recién el 02 de noviembre le respondió a las 21.00 PM, le indicó que tenía que presentarse el 03 de noviembre a las 12.00 AM en el trabajo; llegó ese día y le tenían la carta de despido, se le pasó por la mente lo que le había dicho el psiquiatra que tenía que volver a trabajar para adaptarse a la vida laboral. Se sintió muy mal cuando la despidieron ya que necesita reinsertarse laboralmente como le había dicho el psiquiatra y más aún empezar de a poco para ir tomando la vida laboral pero la empresa la despidió el mismo día que entraba a trabajar. Sigue con tratamiento en la mutual con medicamentos y controles con psiquiatría y psicólogo.

Refiere que la enfermedad profesional que padece, fue diagnosticada por la Mutual de Seguridad, luego de la investigación de rigor, sin ninguna duda como “TRASTORNO DE ADAPTACIÓN” producida por disfunción en la tarea y sobrecarga laboral. Diagnóstico que fue ratificado en su oportunidad por la Comisión Médica de dicha mutualidad. Del relato de los hechos, queda claro que su ex empleadora infringió la norma al desatender su obligación de informar de los riesgos laborales. La enfermedad que padece provoca serios trastornos en su salud y en especial en su estado de ánimo y capacidad para el trabajo. Hasta la fecha actual, ha tenido que pasar por todo un procedimiento médico y un largo tratamiento con farmacología para poder disminuir los síntomas desarrollados por la enfermedad profesional declarada.

En cuanto a los daños y perjuicios derivadas de la enfermedad profesional, señala que múltiples aspectos de su vida cotidiana se vieron afectados, y solo ella ha tenido que soportar los dolorosos cambios que le generó la misma. Así, a nivel físico, puede percibir diariamente un agotamiento constante, náuseas y trastornos del sueño lo que ha limitado su desempeño, y posibilidades de empleo. Se ha dado cuenta también, que además de la merma en su rendimiento diario, no solo a nivel laboral, ha sufrido un menoscabo en sus relaciones familiares y sociales ya que, de poco, va perdiendo el control de múltiples emociones y experiencias. Poco a poco se fue cerrando en sí misma, abstrayéndose de las cosas que sucedían a su alrededor. Ha estado apática, cansada, agobiada y ha perdido el interés en cada cosa que ocurre a su alrededor. Siente que sacrificó a su familia por el trabajo, recibiendo como paga una enfermedad con la que convive aún después de su despido. Ha sufrido un enorme e irreparable daño, a



nivel personal, social y económico. Ha tenido problemas en la relación con sí misma, con su familia y su ambiente laboral y económico. Hasta el día de hoy no se siente bien, y menos recuperada. Sabe que nada volverá a ser igual.

Cita el derecho aplicable, y afirma que la enfermedad fue causada porque la demandada infringió la obligación de seguridad y protección que mantiene para con sus trabajadores, la cual le es impuesta por el artículo 184 del Código del Trabajo, que se contiene en el libro II del Código del Trabajo, titulado "De la Protección a los Trabajadores", se regula sustantivamente la protección que debe otorgar el empleador, bajo su responsabilidad. Transcribe la norma y analiza al efecto, citando doctrina y jurisprudencia.

Concluye que, de las circunstancias que rodearon la enfermedad profesional que le afecta, se desprende en forma clara que la demandada no dio cumplimiento a su obligación de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores, haciéndole sufrir las graves consecuencias ya señaladas, obligación que impone la ley en las normas que cita.

También se refiere al concepto de Enfermedad Profesional, contenido en la Ley N°16.744, de "Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales" de 1968, cita normativa relacionada con la misma, en especial el Decreto Supremo N°109. Señala que los daños físicos, emocionales y morales que padece a raíz de la enfermedad profesional que padece, de acuerdo al Artículo 69 de la Ley 16.744, son y deben ser, en la especie, indemnizables, para lo cual se refiere al daño moral, lo conceptualiza, cita normativa que regula su procedencia, doctrina y jurisprudencia.

Reitera que en su caso, desde luego se ha afectado su integridad, sin perjuicio que también se ha provocado un daño moral enorme a causa del padecimiento psicológico que ha tenido que experimentar con ocasión de las negligencias de su ex empleador, lo que ha desencadenado todo tipo de sintomatología, tales como ataques de llanto, ataques de angustia, vergüenza, miedo, frustración, insomnio, entre otros. Anterior a las circunstancias vividas, era una persona emocionalmente estable, alegre e independiente, capaz de soportar todo tipo de situaciones complejas. Posterior a los episodios vividos, ya no es así, puesto que ante la mínima complicación se siente triste, frustrada y con miedo de verse sometida nuevamente a malos tratos. Por todo lo relatado se aprecia que ha sido víctima de un perjuicio de sufrimiento.



Indica que, si bien es difícil cuantificar el daño moral sufrido a consecuencia de la neurosis laboral, no es menos cierto que de acuerdo con la legislación el daño moral es indemnizable. En mérito de lo anterior, por concepto de daño moral propiamente tal, se demanda la suma de \$60.000.000 (sesenta millones de pesos).

Solicita tener por interpuesta demanda de indemnización de perjuicios por enfermedad profesional e indemnización de perjuicios por provocar dermatitis de contacto en contra de la sociedad FARMACIAS AHUMADA SpA, ya individualizada, acogerla a tramitación y en definitiva declarar (en las cantidades y porcentajes indicados o en los que se determine):

a) Que se condene a la demandada a pagar por concepto de indemnización por daño moral por enfermedad profesional, la suma de \$60.000.000 (sesenta millones de pesos).

b) Intereses y reajustes en conformidad al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

c) Que la demandada sea condenada al pago de las costas de la causa.

SEGUNDO: Que la demandada, por su parte, notificada legalmente, comparece dentro de plazo don Ricardo Espina Vío, abogado, en representación de FARMACIAS AHUMADA SPA, quien contesta la demanda, solicitando desde ya, que ésta se rechace en todas y cada una de sus partes, con expresa condena en costas, por los siguientes antecedentes.

Reconoce que la demandante prestó servicios para su representada desde el año 2014 en funciones de facturación y cobranzas; también es efectivo que por motivos de la pandemia mundial desde el mes de Marzo del año 2020 trabajadores dependientes de la Gerencia de Finanzas empezaron a trabajar en modalidad de teletrabajo. Y es efectivo que en el mes de Septiembre de 2020 la Jefa de la actora renunció. Sin embargo, no es efectivo que esta hubiese informado al Gerente de Finanzas que la persona que debía asumir dicho cargo era la Sra. Villalobos, lo que controvierte expresamente.

Expone que ha sido un hecho público y notorio que a partir del año 2018 su representada ha sufrido una serie de reestructuraciones a efectos de acomodarse a la nueva realidad nacional. De hecho, a partir de dicho año se ha visto obligada a rebajar su dotación de personal y en muchos casos a externalizar ciertos servicios. Lamentablemente fruto del estallido social, primero, que trajo consigo el cierre de más



JYWVXJEJQXB

de 70 locales, y posteriormente la pandemia obligó a una reestructuración más profunda. Como consecuencia de lo anterior, efectivamente “parte” del área de finanzas se externalizó a una empresa especialista en el área, no siendo efectivo el hecho que se informó a los trabajadores que serían despedidos por tal situación.

Explica que, para lo anterior, era absolutamente necesario el traspaso de información y capacitación a personal de la empresa externa, para lo cual efectivamente se había estipulado un bono especial mediante la suscripción de un anexo, hecho que la actora aceptó voluntaria y expresamente.

Indica que durante el mes de Julio del año 2021 la actora informó a su representada de su situación, de sentirse sobrepasada con su labor, de su comparecencia ante un siquiatra, hecho influenciado además por un quiebre matrimonial, siendo en consecuencia derivada a la Mutual de Seguridad. Para tal efecto la Mutual de Seguridad en conjunto con su representada realizan una Evaluación de Aspectos Generales del Trabajo y Empleo de la actora, del cual se desprende que la anterior ejecutaba su labor en modalidad de Teletrabajo y que estaba en ese entonces en un proceso de cambio de Jefatura de su área, del cual no había podido adaptarse con actitud no colaborativa en el traspaso de información.

Precisa que su representada en conjunto con la Mutual de Seguridad realizan un Informe de Riesgo Psicosocial de los trabajadores, arrojando el correspondiente al año 2019 un Riesgo Bajo en la prevalencia de Riesgo Psicosocial. Posteriormente debe reevaluarse en el mes de Junio del año 2023.

Sostiene que resulta del todo improcedente la acción interpuesta por la contraria intentando responsabilizar a su representada por causar la enfermedad a que hace referencia “Trastorno de Adaptación”, la que necesariamente pudo originarse por un sin número de causas, a saber, el cambio de sistema de trabajo presencial a teletrabajo, hecho que ha sido de público conocimiento que ha generado dificultades en trabajadores no tan solo a nivel nacional sino mundial.

Indica que si bien el teletrabajo puede evitar o reducir algunos riesgos laborales tradicionales, tales como los accidentes de trayecto, a su vez pueden significar el aumento significativo de las enfermedades mentales. Factores de riesgo psicosocial como las altas cargas y ritmos de trabajo, las largas jornadas laborales, la percepción de tener que estar disponible en todo momento y en todo lugar, la falta de desarrollo



profesional, la excesiva fragmentación de las tareas, la escasa autonomía y control sobre las tareas, una pobre cultura organizativa y conductas de ciberacoso pueden, entre otros, afectar negativamente a la salud mental de los teletrabajadores, causando enfermedades profesionales como el agotamiento físico y mental (burnout), el estrés relacionado con el trabajo y la depresión.

Expresa que existe una alta probabilidad de que las personas con estrés laboral y otros trastornos de tipo mental puedan somatizar esos problemas, por lo que a menudo presentan otros síntomas fisiológicos como problemas cardiovasculares, gastrointestinales o inmunológicos, entre otros. Además, hay un alto riesgo de que esas personas adopten conductas de afrontamiento no saludables, tales como el abuso de alcohol y drogas o trastornos alimenticios, sin olvidar que el estrés se asocia a una mayor probabilidad de sufrir accidentes. La incidencia de esos riesgos y sus consecuencias sobre la salud de los teletrabajadores puede incrementarse por las circunstancias excepcionales generadas por la pandemia COVID-19. A los factores de riesgo mencionados, se suma el miedo al contagio o el temor a perder el empleo, así como un mayor aislamiento y sedentarismo debido a las restricciones de movilidad y la necesidad de conciliar el teletrabajo con el cuidado de los hijos y otras personas a cargo en un contexto en el que las instituciones educativas y de cuidados han permanecido cerradas, lo que ha significado una doble jornada que ha afectado mayormente a las mujeres teletrabajadoras.

También señala que la transición a la modalidad de teletrabajo de una manera repentina y forzosa hizo que muchos teletrabajadores y sus empresas tuvieran que adaptarse rápidamente a las circunstancias y no siempre se cuidaran los aspectos preventivos. Y el impacto de estos riesgos no se reserva únicamente al plano individual y a la salud de los teletrabajadores, sino que las repercusiones se extienden al nivel organizacional, pudiéndose reflejar en un crecimiento del ausentismo y en un deterioro de la productividad. Por todo ello, es necesario fortalecer la gestión de los riesgos laborales asociados al teletrabajo, incluyendo los riesgos psicosociales a fin de evitar que queden invisibilizados, y reforzar la adopción de las medidas preventivas adecuadas, lo que no solo reducirá los daños en la salud de las personas teletrabajadoras sino que contribuirá a una mayor productividad de las empresas. Para ello, se hace indispensable fortalecer el marco regulatorio de esa modalidad de organización laboral, incorporando temáticas de seguridad y salud.



Alega que se debe reconocer además como causa de la enfermedad profesional, la frustración de la propia actora cuando señala en su demanda “*en el mes de septiembre del 2020 mi jefa directa renunció. Ella le indicó al gerente de finanzas, que la persona más indicada para tomar el puesto era yo, pero dicho gerente no tomó en consideración esa sugerencia y nombró un jefe que no tenía conocimientos del área, y le tuve que enseñar todo el trabajo*”.

Hace presente que en informe emitido por la Mutual de Seguridad signado como Solicitud de Evaluación Aspectos Generales del Trabajo y Empleo de fecha 23 de Julio de 2021 se precisó que la Sra. Villalobos se encontraba en un proceso de cambio de Jefatura de su área concluyendo: “Buena relación con las jefaturas anteriores, pero en el último periodo no ha podido adaptarse a los cambios de jefaturas que se presentan en el área Facturación y cobranza. Teniendo una actitud no colaborativa en el traspaso de las tareas e información”. Se consigna además que la actora se encontraba pasando por una separación matrimonial, con todo lo que ello implicaba.

Respecto al diagnóstico a la demandante de Trastorno de Adaptación, ello es un grupo de síntomas, como estrés, sentirse triste o desesperado y síntomas físicos, que pueden producirse después de pasar por un episodio estresante en la vida. Los síntomas del trastorno de adaptación aparecen dentro de los tres meses posteriores a un suceso estresante y no duran más de seis meses después de su finalización. Indica que la psicoterapia, también llamada «terapia de conversación», es el tratamiento principal para los trastornos de adaptación. Puede proporcionarse en sesiones de terapia familiar, grupal o individual. Y sostiene que el principal objetivo del tratamiento del Trastorno Adaptativo es reducir y eliminar los síntomas de modo que la persona pueda recuperar un nivel de funcionamiento normal. La Terapia Cognitivo Conductual es el tratamiento para los trastornos de adaptación que obtiene mejores resultados basados en técnicas científicas.

Añade que por lo señalado, corresponde a la contraria necesariamente acreditar todas y cada una de sus imputaciones y pretensiones a ese respecto, esto es, que producto de un hecho imputable a su representada, como consecuencia de su culpa o dolo generó la enfermedad a que hace referencia y que su representada le ha ocasionado perjuicios evaluados en la millonaria suma de \$60.000.000

Cita el derecho aplicable y hace análisis del artículo 184 del Código del Trabajo, que impone al empleador la obligación de tomar todas las medidas necesarias para



proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Cita doctrina y jurisprudencia.

Alega que su representada cumple cabalmente con su deber de cuidado y protección, adoptando todas las medidas de seguridad que la naturaleza de las labores desempeñadas en sus dependencias ameritaba para proteger la integridad física y salud de sus dependientes. Dichas medidas fueron adoptadas por su parte no solo para someter sus procesos y parámetros de trabajo a las normas legales y reglamentarias vigentes, sino por cuanto corresponden al más profundo convencimiento de la Empresa y de sus estamentos superiores, que el resguardo de su personal y colaboradores constituye un valor de la mayor trascendencia e importancia.

Respecto a los perjuicios reclamados, previa definición de daño, alude a los requisitos del mismo, esto es, que el daño o perjuicio debe causarlo una persona (natural o jurídica) distinta del ofendido; que el daño o perjuicio debe consistir en una turbación o molestia anormal; que el daño debe provenir de la lesión a una situación lícita; que el daño debe ser cierto; y que el daño no debe estar reparado. Destacando que, entre la conducta que se denuncia y el daño sufrido debe necesariamente existir un nexo causal, el que debe ser claro y directo, cuestión que en este caso no se verifica, por cuanto se alegan infracciones con una data de más de quince años, que tienen nula incidencia en la situación de salud actual del trabajador.

Respecto al monto reclamado por daño moral, lamenta que en las cifras exigidas por ese concepto no haya existido seriedad alguna de parte del actor, al demandar un monto totalmente desproporcionado con la realidad del país, y de lo cual se puede desprender fines más bien de lucro que reparadores, y que no dicen relación alguna con la compensación como elemento de la figura jurídica de la indemnización de perjuicios. Analiza al efecto, citando doctrina y jurisprudencia, reiterando que todo daño debe ser probado, lo que equivale a sostener que deberán existir en el proceso antecedentes que revelen inequívocamente su extensión, lo que será materia de la propia demandante acreditar.

Solicita tener por contestada en tiempo y forma la demanda y en definitiva declarar que se la rechaza en todas sus partes por carecer de todo fundamento. En subsidio de lo anterior, y sólo en el evento de desecharse todas y cada una de las



excepciones y defensas anteriores, pide se reduzca y modere al mínimo el monto de la indemnización de los perjuicios a que pudiera ser condenado; y que, en cualquiera de los casos anteriores, se condene en costas a la demandante, o bien se exima a su parte del pago de las mismas.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria, instancia a la que concurren ambas partes, se realiza el llamado a conciliación, sin que prospere acuerdo, se fijan los siguientes hechos pacíficos, por no estar discutidos por las partes y consentir en ello: (1) Que hubo vínculo laboral entre las partes desde el 27 de enero de 2014 al 03 de noviembre de 2021; (2) Que se prestó la función de encargada de facturación y cobranza. (3) Que concluyó el vínculo por la causal contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, suscribiendo las partes finiquito con reserva.

Fijándose como hechos a probar, los siguientes: (1) Forma y circunstancia de la enfermedad sufrida por la demandante, si ésta se encuentra originada o causada por la empleadora. (2) Medidas de seguridad adoptadas por la empleadora en el periodo en que la demandante indica se originó la enfermedad profesional. (3) Existencia de daño extrapatrimonial causado por la demandada en relación a la enfermedad profesional.

Posteriormente se realiza el control de admisibilidad y pertinencia de las pruebas ofrecidas por las partes, efectuado el cual, se fija fecha y hora para la audiencia de juicio.

CUARTO: Que en la audiencia de juicio, a la que asisten ambas partes, la demandante incorporó la siguiente prueba:

Documental que hizo consistir en:

1. Copia de documento denominado “Informe de Comité Calificación Enfermedad Profesional” emitido por Mutual de Seguridad CChC de fecha 2 de agosto de 2021.

2. Copia de certificado emitido por el Psiquiatra Juan Araya Navarro de fecha 9 de julio de 2021.



3. Set de 51 carillas correspondientes a impresiones de correos electrónicos, de distintas fechas, que dan cuenta de comunicaciones entre la actora y personal de la empresa, con detalle de fecha, hora y contenido.

4. Set de 4 carillas correspondiente a copia de los siguientes documentos: receta de fecha 4 de enero de 2022; citación emitida por la Mutual de Seguridad CChC de fecha 4 de enero de 2022; comprobante de atención psicológica vía telemática de fecha 22 de diciembre de 2021.

5. Documento denominado “resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades ley 16.744” de fecha 3 de agosto de 2021.

6. Documento denominado “Orden de Reposo Ley N° 16.744” de fecha 14 de julio de 2021.

7. Copia de denuncia individual de enfermedad profesional (DIEP), de fecha 14 de julio de 2021.

Solicitó y obtuvo la confesional de don **NELSON MAURICIO RODRÍGUEZ MESSINA**, en calidad de representante legal de la demandada, según los antecedentes que constan en registro de audio, quien señala que es Abogado, con anterioridad al mes de noviembre no sabe cuáles eran las labores de la demandante, puede aclarar que trabajaba en el área de cobranzas, pero las labores específicas no. La jornada de lo que se denomina CAF, en la nomenclatura interna de la compañía, que es lo que se conoce como área administrativa, es una jornada que va desde las 8.30 a 9 de la mañana hasta las 17.30 a 6 de la tarde, y los días viernes a las 4.30. Entiende que la demandante participó en un procedimiento que consistía en el reemplazo por un prestador de servicios externo designado por los controladores ingleses de la compañía; las personas que desempeñaban determinadas funciones en el área finanzas, y ella (demandante) habrían tenido que participar en la entrega de sus conocimientos a esa empresa externa que se iba a hacer cargo. Esa entrega de conocimientos debía realizarse durante la jornada; y mientras la empresa nueva no entró, las funciones propias la demandante las mantenía. No sabe que son las sesiones de sombra y sesiones de supervisión. Respecto a esas funciones, hubo una formalización del requerimiento por parte de la empresa, que se consignó en un comunicado, en una carta por escrito, donde se ofrecieron además, condiciones económicas especiales a aquellos que participaran, pero si pregunta si hubo



un anexo de contrato con nuevas funciones, no lo hubo. No sabe si a la trabajadora en particular, a la demandante, se le informó que luego de eso sería despedida, pero se les informó a las personas que formaban parte de ese proceso, aquellos que no iban a seguir después en la compañía se les informó debidamente, no sabe si a ella en particular se le informó. Se le exhibe documento N° 4 de demandante (página 31) correo electrónico de 18 de junio de 2021: lo lee, lo manda Rosa Villalobos a don Manuel Calderón Guzmán y dice “Manuel, no tengo nada pendiente, era todo capacitado de acuerdo a las sesiones indicadas por ustedes, todas las sesiones se encuentran respaldadas con los videos y manuales, no hay ningún proceso pendiente, me extraña que a estas alturas me esté diciendo que hay procesos pendientes, siendo que siempre te he cumplido con todo el trabajo asignado. Tal como me notificaste que el 30 de junio estoy despedida, ahora me sorprende mucho tu actitud, que me digas que tengo tareas pendientes, eso no corresponde porque todo está finalizado”. No sabe quién es Manuel Calderón, tiene un correo de Farmacias Ahumada y entiende que debiera ser un funcionario de Farmacias Ahumadas, pero personalmente no lo conoce; aclara que en casa matriz hay 340 personas, áreas distintas, el conocerlo a todos es medio difícil, de hecho a la demandante la conoce sólo de vista. Respecto a Claudia Valdebenito, no la conoce, le suena el nombre, ella trabaja con ellos (demandada), pero no la conoce personalmente, no sabe que función desempeña, si ella dice que era la jefa de la demandante probablemente, pero no lo sabe. Respecto a esa entrega de conocimientos por parte de la demandante, se imagina que si había una jefatura nueva habrá tenido que transmitirle algún tipo de conocimiento, desconoce el detalle de la capacitación, porque le gustaría aclarar que ello fue un proceso que se llevó a cabo por instrucciones de los controladores de Inglaterra y que lo que se hizo fue entregarle a una empresa externa, que no estaba en Chile, algunas funciones del área de finanzas, hoy día no existe una gerencia de finanzas en Farmacias Ahumada post ese proceso, por lo tanto, la transmisión de conocimiento tiene que ver con ese remplazo y desde ya advierte que desconoce los detalles del conocimiento que se entregó, la forma en que se entregó, porque no era algo que dependiera de su gerencia y de recursos humanos, estaba concentrado en finanzas. Se le exhibe del mismo documento 4, las páginas 28 y 29, correos de Claudia Valdebenito, lee lo destacado, correo de 7 de mayo de 2021, en él se indica “Rosa, necesito que me enseñe a mí también todo lo relacionado con medios, por favor. Por favor me indica el día que esté disponible para generar una reunión”, lo firma Claudia Valdebenito, Supervisora de cuentas por cobrar y facturación de Farmacias



Ahumada, tiene logo de Farmacias Ahumada, lee lo que aparece en las páginas siguientes. Reitera que el proceso se produce a propósito de que hay una tomar de “control del área” por parte de una empresa externa, y entiende que la misión de todos los que participaron en ese proceso era transmitir sus conocimientos, tanto a las jefaturas como a los pares probablemente, desconoce el detalle, no sabe quién es Claudia Valdebenito, no sabe si actualmente trabaja con ellos, se imagina que en esta época sí porque al menos el correo parece ser legítimo, pero no tiene nada más que contar al respecto que lo señalado. En el período de la pandemia, cuando estaban 100% en sistema de teletrabajo, eso es a partir de marzo de 2020 que toda la empresa fue a teletrabajo, se implementó el sistema de comunicación TEEMS, de Microsoft, y en el sistema de TEEMS existen mecanismos para registrar la asistencia y salida de aquellas personas que por contrato deben marcar asistencia, ese era el sistema de control. Respecto al documento N° 5 de la demandada, de la Mutual de Seguridad, de 23 de julio de 2021, desconoce ese informe, no lo ha visto, y no sabe si efectivamente habrá realizado horas extras, esa es materia que depende exclusivamente de un área que controla la asistencia y son las jefaturas las llamadas a exigir el pago o el mismo trabajador cuando corresponde, además que desconoce el contrato de trabajo de la demandante, no sabe si tiene jornada o artículo 22 inciso 2°, por lo tanto no sabe si resulta aplicable lo que se le pregunta (si trabajó horas extras). Entiende que la empresa GENPACK aún presta servicios para Farmacias Ahumada. No sabe si la demandante fue despedida el mismo día que debía reintegrarse después de su licencia médica, desconoce la fecha en que debió haberse reintegrado, pero evidentemente no podían haberla despedido antes que se reintegrara por una cuestión legal y lógica. Respecto de los testigos ofrecidos por la empresa y que se les individualiza, responde que ninguno de ellos es prevencionista de riesgo. No sabe si el prevencionista de riesgo se reunió con la demandante en algún momento; desconoce si se realizó informe de investigación propuesto por Comité Paritario respecto de las causas de la enfermedad profesional de la demandante; desconoce si el prevencionista de riesgo realizó tal informe. Respecto a riesgos de salud por sobrecarga de trabajo, cuando se fueron a teletrabajo, a todos se les hizo capacitación al respecto, el derecho a saber se hizo en línea, se puso a disposición de los trabajadores un sistema de consulta con psicólogos que proporcionaba la Mutual y una empresa particular que se contrató, de modo tal que para aquellas personas que se sentían muy agobiadas por la situación tenían acceso a ese mecanismo, que era básicamente consulta en línea de psicólogos y médicos que podían derivarlo a otros



especialistas, se llama Clínica en Línea ese sistema, que aún lo tienen, que de hecho fue replicado por otras empresas, porque la llegada a la pandemia y del home office fue más o menos traumática para todos, entonces lo que hicieron fue mantener un sistema de apoyo permanente con los colaboradores de todo Chile, habla de más de 3000 trabajadores, entre los que se cuentan los trabajadores del área administrativa, entonces, si se le informó de los riesgos de salud que podía implicar, a todos se les informó, no entiende porque ella podría ser la excepción. *A LAS CONSULTAS DEL TRIBUNAL*, señala que su cargo es de subgerente de relaciones laborales en la empresa demandada.

También incorpora la testimonial de don **MAURICIO NICOLÁS BUSTOS VILLALOBOS**, cédula de identidad N°19.408.384-K, legalmente juramentado, conforme consta en registro de audio, quien señala que es ingeniero en prevención de riesgo y medio ambiente. Conoce a la demandante, es su madre, sabe del juicio, es respecto a la enfermedad profesional de su madre. Lo que sabe es que todo empezó en enero del 2021, en donde la escuchaba hablar con diversas personas durante su jornada laboral, ya sea en la mañana, en la tarde, y también se quedaba trabajando hasta tarde, ya sea 10, 11, 12 de la noche, lo cual eso le causó bastante curiosidad, porque viven juntos, entonces le preguntó (testigo) más que nada qué es lo que estaba pasando, más que nada para saber, y ella le comentó que en noviembre de 2020 aproximadamente le informaron de que el área de finanzas donde ella se encontraba trabajando se iba a externalizar, por ende, tenía que capacitar a diversas personas, con el fin de enseñarles lo que ella estaba realizando con el fin de remplazarla a ella en su trabajo, por lo cual para ellos como familia fue una situación bastante preocupante, pero decidieron apoyarla, ella también estaba súper preocupada por la situación, pero siempre ha sido una mujer de esfuerzo, de trabajo, responsable, así que tuvo que hacerlo, y lo hizo. Esas situaciones se fueron viviendo durante varios meses, en donde notó una conducta, un cambio de conducta rotundo en su madre, ellos siempre han tenido una comunicación súper afectiva, súper fluida, siempre han compartido todo, siempre le aconseja, y el cambio de actitud fue que, por ejemplo, de la nada se quedaba pegada, mirando un punto fijo, estaba desorientada; siempre ha tenido una buena memoria, y se le olvidaban las cosas, se le olvidaba donde dejaba las cosas, siempre que hablaba con ella no le prestaba atención, la escuchaba de repente llorar, y varias veces igual la vio llorar; se quedaba durmiendo hasta tarde, a veces ni siquiera dormía, tenía la luz prendida, él tenía que ir a preocuparse de ella, y claramente como hijo ver a una madre así no se lo



encarga a nadie, y él le dijo “sabes qué madre, tiene que hacer algo, no puedes seguir así”, le dijo que fuera a médico para ver que estaba pasando claramente; eso fue en julio del 2021, que fue a médico de previsión, en donde el diagnóstico que sacó, porque ella le contó que fue a un psiquiatra, era de origen laboral lo que le estaba pasando, el certificado patológico laboral algo así le contó con respecto al diagnóstico del psiquiatra, y por ende, exactamente el 14 de julio del 2021 ella fue a la mutualidad a presentar ese hecho, en donde claramente la Mutualidad se demora varios días en evaluar el tema, y aproximadamente principios de agosto le arrojaron que lo que le estaba pasando era de origen laboral, en donde empezó un tratamiento la misma quincena de agosto, en donde le dieron reposo laboral, licencia, todo eso con el fin que descansara, claramente tenía que descansar porque la carga laboral que tenía era enorme, aparte de cumplir con su labor con la empresa, el cargo que tenía de contadora auditora, tenía que capacitar a personas, por ende esas personas prácticamente le iban a quitar el trabajo, entonces, la situación que estaba envolviendo era bastante compleja. Aparte del reposo le dieron medicamentos, recuerda que la veía tomarse los medicamentos en la noche para dormir porque no dormía nada, entonces esos tratamientos fueron durante varios meses y aproximadamente en noviembre, la primera semana de noviembre le dieron el alta laboral y ese alta laboral para ellos como familia fue bastante esperanzador, algo que les dio tranquilidad, lo peor pasó, se va a seguir adelante, va a estar todo bien ahora, su madre va a estar bien, va a volver a la normalidad por decirlo así, y lo que pasó es que el día que volvió a trabajar la despidieron, fue un hecho bastante desolador, bastante triste para ellos, para su madre igual, porque una, quedar sin trabajo en tiempos tan difíciles y después de todo lo que tuvo que hacer, como ya mencionó, cumplir con su labor con el cargo de contadora, más aún capacitar a personas quienes prácticamente le van a quitar su trabajo, y más aún con todo lo que pasó con su salud, fue complejo, fue desolador para ellos, y como hijo y familia tenían que apoyarla, no podían hacer otra cosa, pasaron varios meses hasta que en abril del 2021 ella encontró un trabajo, con las mismas características, las mismas responsabilidades, el mismo cargo prácticamente, y duró poquitos días, tuvo que renunciar porque más que la carga laboral era el miedo a esa responsabilidad que estaba asumiendo, y esa intranquilidad que le pasara lo mismo que le había pasado en Farmacias Ahumada, la sobrepasó, tuvo que renunciar, no pudo seguir. Otra vez se viene el escenario, ver a su madre así, no es agradable, entonces siguieron apoyándola, estando con ella ante cualquier cosa. El día de hoy ella se encuentra trabajando en una



empresa, en el cual el cargo que tiene es inferior al que ella está acostumbrada como profesional a trabajar, gana el mínimo, no tiene muchas responsabilidades porque ella no se siente en la capacidad, no se siente en la seguridad de tener un cargo grande por decirlo así, porque siempre está ese miedo, ese fantasma que le atormenta, que le vuelva a pasar lo que le pasó trabajando en Farmacias Ahumada. Siempre conversa con ella para saber cómo está, cómo se siente, pero como hijo ver a una madre así no se lo encarga a nadie. Aclara que el nuevo trabajo su madre lo encontró en abril de 2022, no el 2021. El alta laboral a ella se lo dieron en noviembre del 2021, y el alta médica fue en junio del 2022; después del alta laboral ella podía volver a su trabajo, le pasó lo que tuvo que pasar, y después tuvo el alta médica en junio, igual seguía con el tratamiento, de vez en cuando tenía algunas sesiones con el siquiátra, también psicólogo, pero hasta sería, hasta junio y después ya claramente como familia apoyándose. Reitera que siempre han tenido una comunicación afectiva y súper fluida, siempre su madre le aconseja de todo, después de lo que pasó ese acontecimiento cambio rotundo su actitud, por ejemplo en el momento, cuando estaba en la capacitación, cuando pasaron esas capacitaciones, recuerda que le preguntaban sobre su trabajo y ella evadía el tema, siempre lo evadía; ella siempre ha sido una persona de esfuerzo, responsable, gracias a ella él es como es, responsable, pero cada vez que ahora trata de tomar decisiones respecto de su trabajo (testigo), de su vida laboral, siente que le esquivo las preguntas, también con respecto al tema familiar ella siempre lo aconsejaba, y su actitud cambió, no es la madre que él tenía antes que le pasara esto, ahora tiene que estar preocupado de ella, saber cómo está para que esté bien, y antes se supone que la madre tiene que estar preocupada del hijo, entonces, se desorienta rápido, se le olvidan las cosas, se pone a llorar de la nada, no duerme bien, cambió totalmente en un antes o un después. La demandada no formula preguntas.

Incorpora el oficio respuesta emitido por MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN: el cual adjunta Informe Médico de la demandante, Evaluación de Puesto de Trabajo, Historia Clínica, Resolución de Calificación, entre otros.

En el informe médico, que se realiza “*según atenciones registradas en ficha clínica para responder al requerimiento del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago*”, se señala que es paciente de 52 años, de profesión: Contador auditor; con antigüedad laboral al momento del ingreso: 7 años; y desvinculada al retorno del reposo



laboral, en noviembre 2021. Que en el mes de julio 2021 se atiende con psiquiatra por su previsión, siendo derivada a consultar en mutualidad, donde ingresa el 14 de julio de 2021 debido a síntomas de la esfera mental. Se realiza peritaje de patología psiquiátrica y con fecha 02 de agosto de 2021 los antecedentes son analizados por comité de calificación concluyendo que el diagnóstico Trastorno de Adaptación es de origen laboral, por lo que corresponde la cobertura de la ley 16.744. Se señalan las evaluaciones realizadas, en una de ellas (13 de agosto de 2021) se indica al “*examen mental destaca actitud cordial, colaboradora. Vestimenta que expresa adecuada preocupación de imagen personal. Apariencia acorde a edad cronológica. Relato dramático de hechos y síntomas. Psicomotricidad inicialmente tranquila en evaluación. Se muestra más triste y con labilidad al contacto con tema laboral. Sin alteraciones cognitivas, en sensopercepción, ni en el juicio. Insight parcial. Existe temporalidad entre el trauma/estresor y la aparición del cuadro clínico. Existen rasgos de personalidad narcisistas, con amenaza de despidos prorrogados y sobrecarga laboral, que inciden en la mantención de la sintomatología*”. Se le indica reposo laboral y farmacoterapia que se pormenoriza. Posteriormente se informa que “*existe tendencia a la cronificación sintomática, que a estas alturas parecen comprensibles desde funcionamiento de personalidad y no beneficiado con la continuidad del reposo. Se indica reposo laboral con alta laboral programada para el 03/11/2021, después de 103 días de reposo. Se solicita no extender reposo*”. Completa sesiones de psicoterapia. Dada de alta de psicología con fecha 22/12/2021. “En control de fecha 15/06/2022, en modalidad telefónica, refiere que fue desvinculada en noviembre del 2021. Relata estar sin fármacos desde marzo 2022. Pregunta por opción de continuar con tratamiento en mutual o “evaluación por lo afectada que quedó”. No reporta síntomas que orienten a trastorno del ánimo ni deterioro neurocognitivo, más bien malestar inespecífico, en contexto caracterológico. No presenta síntomas psicóticos ni ideación suicida. Juicio de realidad presente. Paciente sin psicofármacos. Se otorga el alta médica de la especialidad de psiquiatría”. Y se concluye, paciente con diagnóstico de “*Trastorno Adaptativo, de origen laboral, tratado. Sin secuelas psiquiátricas. Además presenta una Estructura limítrofe de personalidad con rasgos de personalidad narcisistas, de origen común.*”

En el Informe Psicológico, denominado “Descriptor que orienta el registro de antecedentes en ficha evaluación psicológica para calificación enfermedades



profesionales”, de 21 de julio de 2021, en sus conclusiones se indica: “*Hipótesis Diagnóstica Estructural (señale evaluación): Estructura de personalidad neurótica. Identificar claramente rasgos de personalidad: Clúster C con sintomatología ansiosa y depresiva. Mecanismos defensivos: Mecanismos de defensa adaptativos, en la línea de racionalización. Posibles factores de riesgos laborales/Tiempo de exposición: Sobrecarga laboral y ausencia de trabajo. Factores de riesgos extra-laborales Tiempo de exposición: No se pesquisan. Cronología entre trauma/estresor y aparición de cuadro clínico: Desde noviembre de 2020 comienza proceso de externalización del área en el que trabaja, por lo que desde entonces ha tendido un aumento considerable en la carga de trabajo. Estructura de Personalidad incide: moderadamente, siempre, nada en la aproximación al problema: Estructura de personalidad neurótica*”. Y se añade: “*Hipótesis integradora de los síntomas, elementos de la personalidad y exposición a riesgos psicosociales del trabajo, que explique la afección o el motivo de consulta, de acuerdo a lo observado clínicamente por el evaluador: Impresiona relacionado con el trabajo por Sobrecarga y ausencia de descansos. Estructura de personalidad no parece incidir en el problema. Riesgo a indagar (según tabla SUSESO): Sobrecarga y ausencia de descansos*”.

En la Evaluación de Puesto de Trabajo, realizada el 23 de julio de 2021, se indica: “*Riesgos solicitados evaluar Agentes de riesgos Circular N° 3465/2020 Suseso y Criterios de observación salud mental 2019: Macro – Riesgo: - EXIGENCIAS SOBRE EL TRABAJADOR- MAL DISEÑO ORGANIZACIONAL. Criterio (s) de observación: - Sobrecarga y ausencia de descansos*”, se expone que se entrevistó a dos personas por la parte de la trabajadora y dos por la empresa, que estudio de puesto de trabajo se realizó en FARMACIAS AHUMADA S.A, ubicada en Av. Los Jardines 972, Huechuraba (Casa matriz). Luego se describe las funciones: “*el cargo en evaluación es parte de la empresa FARMACIAS AHUMADA S.A, la cual tiene como negocio el expendio de productos farmacéuticos, de belleza y otros. La paciente se encuentra contratada desde hace 7 años y 7 meses, siendo contratada como Encargada de Convenio, pasando al cargo actual de Encargada de facturación y cobranza el 29 de julio 2020. Desde el año 2020 el equipo se encuentra trabajando en modalidad en Teletrabajo, de manera que las estaciones de trabajo se encuentran implementadas en el domicilio de los funcionarios. Las pausas y descansos a su vez son ejecutados a través de una modalidad remota. Se encuentra a cargo del proceso de facturación electrónica,*



convenio de empresa de proveedores, relación con clientes en la cobranza de las deudas. Se informan las siguientes capacitaciones: Manejo de sesgo inconscientes; Libre competencia; Anticorrupción; Home Office”.

Finalmente, en las conclusiones del EPT, se indica: “De los antecedentes recogidos en el proceso de estudio de puesto de trabajo EPT-PM, se concluye la presencia al riesgo MAL DISEÑO ORGANIZACIONAL en el criterio de observación de SOBRECARGA Y AUSENCIA DE DESCANSOS en el cargo de Encargado de Facturación y Cobranza. Los argumentos que sustentan esta conclusión son los siguientes: Veracidad de la queja1: La conflictiva/motivo de consulta descrita por la trabajadora es confirmada.

El día 23 de julio de 2021 se realizó entrevista a la empresa de referencia para la realización de un estudio del puesto de trabajo, con el objetivo de investigar el riesgo notificado.

Las entrevistas realizadas a los testigos Jefatura 1, Jefatura 2, Par 1 y Par 2 corroboran la exposición al riesgo denunciado por el paciente. Los argumentos expuestos se resumen en la identificación de un cuadro de 7 meses de evolución desde noviembre 2020, caracterizado por un aumento de demanda cuantitativa, ya que, en el marco de un cambio estructural significativo (externalización de la Gerencia de Finanzas) se instruyó al personal actual (personal interno) que el proceso de traspaso de información a la empresa externa debía contar con capacitación al personal externo en tareas y legislación (2 a 3 veces por semana), revisión de manuales creados por la empresa externa, y supervisión del trabajo del personal externo en función de un trabajo paralelo. Señalando que se tenía proyectado un periodo de traspaso hasta marzo 2021, sin embargo factores externos (rotación de personal de la otra empresa) demandó realizar el proceso más de 1 vez; señalando que no se habrían realizado ajustes de carga, por lo tanto, a las tareas propias del cargo (encargada de facturar y cobrar) se habrían sumado las reuniones, consultas y presión por entregar los conocimientos, expresándose en un ritmo de trabajo más continuo, además de extensión de jornada. Sumado a esto aparece como agravante la rotación del cargo de Supervisor (jefatura directa de la paciente), debiendo apoyar tanto en la inducción de la nueva jefatura como en las tareas que se realizan. Sin medidas de intervención frente al cuadro de mal diseño, ya que, las acciones habrían estado orientadas a la



JYWVXJEJQXB

compensación económica (bono único por capacitar y pago de horas extras). Los relatos impresionan consistentes. Hay otros trabajadores expuestos a situaciones similares.

El ECT y documentos entregados aporta información al riesgo notificado. La información corrobora lo aportado en las entrevistas (ver sección análisis de documentos).”

En la historia clínica se señala que ingresa el 14 de julio de 2021, con fecha de cierre el 15 de junio de 2022, por Alta Médica, en la anamnesis del 14 de julio de 2021 se indica “paciente que acude por licencia siquiátrica, refiere que acudió directamente a médico siquiatra por recomendación de la ISAPRE debido a los síntomas por cuadro desde mayo al sentirse desganada, *no sabía que hacer* tiritaba en las reuniones*, estuvo enseñando a una empresa externa todo su trabajo y a una jefatura también en el área de finanzas. Tiene licencia médica vigente al 22 de julio de 2021”. Con diagnóstico de la atención “Trastorno mixto de ansiedad y depresión en estudio, con derivación e interconsulta a Medicina del Trabajo. Con fecha 15 de julio de 2021, se indica derivada para estudio de “Presunta EP – SM”, se solicita “EPT CIRCULAR – ECT”. En atención de 30 de julio de 2021, por Medicina del Trabajo, se indica “paciente en estudio de EP – SM, OBS: trastorno adaptativo vs estrés agudo (por tiempo de evolución de síntomas al momento de ingreso). Manifiesta sentirse con baja calidad de sueño, descanso no reparador y muy ansiosa, recibe frecuentemente llamadas de su trabajo preguntando cuándo se va reintegrar. Presenta cefalea y cervicalgia intermitentes. EPT circular subida a sistema - pendiente calificación por Comité. Se indica manejo sintomático de cefalea y cervicalgia - se adiciona inductor hipnótico (mejoría de calidad de sueño - disminuir despertares nocturnos).

Posterior se señala: “RESUMEN INFORME COMITÉ CALIFICACIÓN: Con fecha, 02 de agosto de 2021 el Comité de Calificación Nro.: 9 evaluó el caso del Sr/a.: ROSA PAMELA VILLALOBOS PEREZ, Rut: 13.053.245-4, Calificando el caso como: Enfermedad Profesional. Diagnóstico: TRASTORNO DE ADAPTACION. Fundamentación: de acuerdo al Estudio de condiciones de trabajo y de puesto de trabajo, se concluye la presencia del factor de riesgo estudiado en el puesto de trabajo. En síntesis, es posible establecer relación causal, entre la consulta del



paciente, su cuadro clínico y el agente de riesgo identificado en el ejercicio de sus funciones”.

Y la RESOLUCIÓN DE CALIFICACIÓN DEL ORIGEN DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LEY N° 16.744, Número Resolución 4421877; Fecha de la Resolución: 03/08/2021, a nombre de la demandante, en la cual se resuelve que la enfermedad de la actora es “Enfermedad Profesional”, y se añade “Trabajador(a) expuesto a riesgo o agente DISFUNCIÓN EN EL DISEÑO DE LA TAREA Y/O PUESTO DE TRABAJO/SOBRECARGA, por lo tanto, el empleador debe cambiar de puesto de trabajo al trabajador o que dicho puesto de trabajo sea readecuado con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la Enfermedad Profesional”.

Finalmente, en cuanto a Exhibición de documentos, se obtiene:

1. Contrato de trabajo de la actora y anexos en que se establezca la estructura de sus remuneraciones. SE EXHIBE

2. Liquidaciones de sueldo de la actora correspondientes a los últimos 6 meses íntegramente trabajados. SE EXHIBE

3.- Copia del informe de investigación del Comité Paritario respecto de las causas de la enfermedad profesional que afecta a la actora, y además, copia de las actas correspondientes a las tres sesiones realizadas tanto con anterioridad, como con posterioridad a la fecha de la sesión que investigó la enfermedad profesional que afecta a la Sra. Villalobos. NO SE EXHIBE.

4. Copia de las instrucciones y procedimientos escritos con que contaba doña Rosa Villalobos para las labores para las cuales fue contratada. No SE EXHIBE

5. Copia del informe de investigación del prevencionista de riesgos de la demandada efectuado a raíz de la enfermedad profesional afecta a doña Rosa Villalobos. NO SE EXHIBE

6. Procedimiento de trabajo seguro escrito para las labores realizadas por doña Rosa Villalobos. NO SE EXHIBE.

La parte demandante señala que no han sido exhibidos los documentos solicitados en audiencia preparatoria de juicio N°3, 4, 5 y 6 y solicita aplicación del



apercibimiento legal. El Tribunal habiendo conferido traslado a la parte demandada resuelve dejar su resolución para la sentencia definitiva.

QUINTO: Que por su parte, la demandada se desiste de la prueba confesional y testimonial ofrecida, e incorpora documental consistente en:

1. Copia Contrato de Trabajo celebrado entre las partes, con fecha 27 de Enero de 2014.
2. Carta remitida a la actora con fecha 1 de Abril de 2021 correspondiente a Bono de Continuidad (inglés y español).
3. Carta comunicación término de contrato de trabajo dirigido a la actora de fecha 3 de Noviembre de 2021.
4. Término y Finiquito de Contrato debidamente suscrito por la actora.
5. Solicitud de Evaluación Aspectos Generales del Trabajo y Empleo emitido por la Mutual de Seguridad de fecha 23 de Julio de 2021.

También incorpora la respuesta al oficio emitido por la MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN, que es el mismo aportado por la demandante.

SEXTO: Que en la audiencia preparatoria se fijaron como hechos no discutidos, sin oposición de las partes, y conforme el reconocimiento expreso en los escritos de demanda y contestación, los siguientes: que hubo vínculo laboral entre las partes desde el 27 de enero de 2014 al 03 de noviembre de 2021; que se prestó la función de encargada de facturación y cobranza; que concluyó el vínculo por la causal contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, suscribiendo las partes finiquito con reserva; por lo que tales hechos se tendrán por plenamente establecidos.

SÉPTIMO: Que la controversia se centra en determinar si a la demandada le asiste responsabilidad en la afección que sufrió la demandante, que implicó que la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, emitiera resolución que calificara la misma como enfermedad profesional con fecha 3 de agosto de 2021, señalando como fecha de inicio de la enfermedad el 9 de julio de 2021, y que lo detectado como agente de riesgo es: “*DISFUNCIÓN EN EL DISEÑO DE LA TAREA Y/O PUESTO DE TRABAJO/SOBRECARGA*”, y estando establecido que la relación laboral con la demandada se mantuvo vigente hasta el 3 de noviembre de 2021, habiéndose iniciado el 27 de enero de 2014, el período que se señala por el organismo



mutual como de inicio de la afección profesional de la demandante corresponde al tiempo que la trabajadora ha estado prestando servicios para la misma.

OCTAVO: Que del mérito de las pruebas aportadas por las partes, pormenorizadas en los motivos que anteceden se establece que la demandante, su función en la empresa demandada era la de encargada de facturación y cobranza, y a contar de fines del año 2020, principios del 2021, se comunicó al área que esas funciones se externalizarían, para lo cual debían hacer entrega de sus conocimientos a las personas de esa empresa externa que se iba a hacer cargo, y ante ello la demandante participó en ese procedimiento de remplazo, entregando sus conocimientos a otra persona, lo que debía realizar durante su jornada laboral, sin perjuicio de seguir desarrollando sus funciones habituales, sin que por ello se suscribiese anexo de contrato de trabajo con esas nuevas funciones. Lo que consta de los correos electrónicos aportados por la actora, que dan cuenta tanto del desarrollado de sus funciones habituales (ejemplo: correo de 5 de mayo de 2021, en relación a “Valores conciliados CTF a facturar abril 2021”), como al mismo tiempo las actividades de capacitación o entrenamiento de las personas que remplazarían las funciones del área de finanzas (ejemplo: correo de 26 de abril de 2021, donde la demandante indica que las capacitaciones y sombrero ya las realizó , y que la siguiente semana están con cierre de mes para que se pueda realizar el cierre de ventas de convenios; otro correo también de 26 de abril de 2021, de Roberto Gacitúa, de Facturación y Crédito – Administración y Finanzas de Farmacias Ahumada S.A, dirigido a la demandante en el cual señala que necesita coordinar sesiones de supervisión para que “Mónica pueda ir apoyándonos en algunas actividades del área”, señalando las actividades a realizar; otro correo de 7 de mayo de 2021, de Claudia Valdebenito Soto, Supervisora de Cuentas por Cobrar y Facturación Farmacias Ahumada, en la cual le indica que necesita que le enseñe todo lo de convenios y le indique día para agendar reunión; correos de 18 de junio de 2021, en los cuales Manuel Calderón Guzmán le dice a la demandante de temas que se debían revisar y que los haga con Mónica, y correo de demandante indicándole que “*No tengo nada pendiente esta todo capacitado de acuerdo a las sesiones indicadas por ustedes, todas las sesiones se encuentran respaldadas con los videos y manuales no hay ningún proceso pendiente, me extraña que a estas alturas me estés diciendo que hay procesos pendiente siendo que siempre te he cumplido con todo el trabajo asignado*”).

Que por las dobles funciones realizadas por la demandante en el período indicado, se produjo una sobrecarga laboral que incidió en su estado de salud,



concurriendo a la Mutual de Seguridad, que previo a entrevista, atenciones psicológicas y psiquiátricas, estudio de puesto de trabajo, determinándose que presentaba un diagnóstico de Trastorno de adaptación de origen laboral; y en entrevista realizadas a personal de la empresa, dos jefes que fue presentado por la misma empresa quienes consignan (según se indica en dicho informe) que *“Jefatura 1: ha sido mucho trabajo, porque lo que hacen es difícil, y más si las personas no son de nuestro país, entonces es enseñarles hasta la legislación. Jefatura 2: ha sido duro porque además del tema de la pega, tiene que ver con que se pensó mal, al final se les pagó algo extra, pero enseñar 7 años de un trabajo en 4, 5 o 6 meses no se puede, porque lo que se espera es que salgan del trabajo y los otros al día siguiente sigan como si nada hubiese pasado”*. Señalándose en dicho informe que el cargo o función de la demandante, esto es, Encargada de Facturación y Cobranzas, implica dos aristas, *“la primera realizar el proceso de facturación de toda la compañía y por otro lado, se encuentra a cargo de realizar la cobranza a deudores vinculados a la empresa; describiendo el cargo como de alta responsabilidad, que requiere orden y cumplimiento de plazos”*; además que en dicho cargo mantiene el 100% de sus responsabilidades sin modificaciones; sin embargo, desde noviembre 2020 se cuenta con una adición de tareas ajenas o suplementarias al cargo, esto en un contexto de reestructuración y cambio significativo a nivel organizacional; ya que en octubre 2020 se informó que a nivel de alta dirección de la empresa se habría decidido externalizar todos los servicios de la Gerencia de Finanzas en una empresa denominada Servicios Financieros, la cual contaría con diferentes filiales a nivel internacional, de manera que la paciente y su equipo en totalidad iba a ser desvinculado (sin fecha clara de esto). También se indica en el informe, según las entrevistas realizadas que *“inicialmente se les había indicado que debían reunirse con el personal externo cuando fuera el momento de desvinculación y traspasar todos los documentos e información, sin embargo, unas semanas posterior a la primera información, se le indicó al personal que se requería que capacitaran al personal externo que tomaría las funciones y que por esta actividad adicional se les cancelaría un bono (monto único a pagar en marzo 2021) que coincidiría con la desvinculación. De esta manera, informan que en noviembre 2020 comenzaron a asumir un rol adicional, comprendido entre 1 a 2 horas diarias, orientadas a capacitar al personal nuevo (primeros 3 meses) a través de reuniones de TEAMS que al ser grabadas podían ser usadas luego para reforzamiento, y luego se proyectaba que en el mes de febrero a marzo 2021 se revisarían los manuales de procedimientos y validarían*



las diferentes actividades, indicando que en el caso de la paciente su capacitación implicaba entregar no solo conocimientos de las funciones, sino que de derecho tributario y leyes locales, ya que la empresa externa a la cual debía capacitar se encuentra en México, por lo tanto, informan una brecha legal que debe ser asistida. Se indica que, en el mes de marzo 2021 el personal que ella había capacitado salió de la empresa externa, por lo que el proceso debió nuevamente ser realizado, sumándose a esto que: “se nos indicó que el equipo de México empezaría a hacer trabajo en paralelo al nuestro, para que nosotros in situ les dijéramos que cosas estaban mal hechas o que se debía arreglar, entonces además de capacitar, había que estar supervisando el trabajo de un equipo en otro lado del mundo, que nos llaman, nos piden orientación, y hay que hacerlo”. Y que paralelo al cumplimiento de ese rol de capacitadores e inductores de un nuevo equipo, mantenían las funciones propias del cargo, tanto en plazos como exigencias, sin ajustes en las tareas o con un apoyo adicional para cumplir ambas exigencia. Y en las conclusiones de dicho informe se señala “De los antecedentes recogidos en el proceso de estudio de puesto de trabajo EPT-PM, se concluye la presencia al riesgo MAL DISEÑO ORGANIZACIONAL en el criterio de observación de SOBRECARGA Y AUSENCIA DE DESCANSOS en el cargo de Encargado de Facturación y Cobranza. Los argumentos que sustentan esta conclusión son los siguientes: Veracidad de la queja1: La conflictiva/motivo de consulta descrita por la trabajadora es confirmada”. Que los argumentos expuestos se resumen en la identificación de un cuadro de 7 meses de evolución desde noviembre 2020, caracterizado por un aumento de demanda cuantitativa, ya que, en el marco de un cambio estructural significativo (externalización de la Gerencia de Finanzas) se instruyó al personal actual (personal interno) que el proceso de traspaso de información a la empresa externa debía contar con capacitación al personal externo en tareas y legislación (2 a 3 veces por semana), revisión de manuales creados por la empresa externa, y supervisión del trabajo del personal externo en función de un trabajo paralelo. Señalando que se tenía proyectado un periodo de traspaso hasta marzo 2021, sin embargo factores externos (rotación de personal de la otra empresa) demandó realizar el proceso más de 1 vez; señalando que no se habrían realizado ajustes de carga, por lo tanto, a las tareas propias del cargo (encargada de facturar y cobrar) se habrían sumado las reuniones, consultas y presión por entregar los conocimientos, expresándose en un ritmo de trabajo más continuo, además de extensión de jornada. Sumado a esto aparece como agravante la rotación del cargo de Supervisor (jefatura directa de la paciente),



debiendo apoyar tanto en la inducción de la nueva jefatura como en las tareas que se realizan. Sin medidas de intervención frente al cuadro de mal diseño, ya que, las acciones habrían estado orientadas a la compensación económica (bono único por capacitar y pago de horas extras). Los relatos impresionan consistentes. Hay otros trabajadores expuestos a situaciones similares.

NOVENO: Que para resolver se debe tener presente lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que señala 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”*, señalando en su inciso 2° que el Reglamento enunciará las enfermedades profesionales y en el 3°, que el afiliado podrá acreditar ante el respectivo organismo administrador el carácter de profesional de alguna enfermedad no enumerada en esa lista y que hubiere contraído como consecuencia directa de la profesión o el trabajo realizado. El Título VI de dicha ley, trata de la evaluación, reevaluación y revisión de incapacidad, en sus artículos 58 y siguientes, señalando que para tales efectos el Reglamento las clasificará y graduará. Y el artículo 77 de la citada ley, contenido en su Título VIII, acápite 2.- *“de los procedimientos y recursos”*, prescribe que se podrá reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o Mutualidades en su caso *“recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico”*. Y que dichas resoluciones serán apelables ante la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Que el Decreto Supremo N° 101, de 7 de junio de 1968, aprueba el reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, y dispone en su artículo 11 que la calificación y evaluación de las enfermedades profesionales se establecerá en un reglamento especial. Y, en su título VI, trata de reclamaciones y procedimientos, y estatuye en su artículo 72, el procedimiento a aplicarse en caso de enfermedad profesional, indicando en su letra e) que el organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, notificándose al trabajador y a la entidad empleadora, *“instruyéndoles las medidas que procedan”*. En la letra f), que si se diagnóstica la existencia de una enfermedad profesional deberá dejar constancia de la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto



al riesgo que se la originó. En sus artículos 77 y siguientes trata respecto de la Comisión Médica de reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Que por su parte, el Decreto Supremo N° 109, de 7 de junio de 1968, que aprueba el Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 16.744, de 1° de febrero de 1968, indica en su artículo 16 que para que una enfermedad se considere profesional es indispensable que haya tenido su origen en los trabajos que entrañan el riesgo respectivo, aun cuando no se estén desempeñando a la época del diagnóstico, indicándose en su artículo 19 que se entenderán por enfermedades profesionales, entre otras, en su numeral 13) “Neurosis profesionales incapacitantes que pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: *trastorno de adaptación*, trastorno de ansiedad, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico” y como “trabajos que entrañan el riesgo y agentes específicos”: “*todos los trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y se compruebe relación de causa a efecto*”. Y su artículo 23, señala los casos en que las enfermedades profesionales causan incapacidad temporal, en su numeral 7 “Neurosis causada por trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y que se compruebe relación de causa a efecto en el trabajo”, y los casos en que provoca incapacidad temporal es “durante el período de diagnóstico y tratamiento inicial de la enfermedad”.

DÉCIMO: Que de otro lado, se debe tener presente lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 16.744 que dispone que “Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:”, en lo que interesa a este caso, su letra “b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral”.

Que el empleador, conforme lo prescribe el artículo 184 del Código del Trabajo, está “*obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales*”.

Que ha quedado establecido en autos que la demandante fue diagnosticada con



una enfermedad profesional, específicamente “trastorno de adaptación” con fecha 2 de agosto de 2021, según Comité de Calificaciones de enfermedades profesionales de patologías mentales, de acuerdo a los antecedentes de ingreso y examen médico, informe psicológico, estudio de puesto de trabajo y conforme al análisis realizado por el equipo interdisciplinario, detectándose como agente de riesgo “*disfunción en el diseño de la tarea y/o puesto de trabajo/sobrecarga*”, ello precisamente cuando prestaba servicios para la demandada, ejerciendo sus funciones habituales de Encargada de Facturación y Cobranza que implica, por un lado, realizar el proceso de facturación de toda la compañía, y por otro lado, se encuentra a cargo de realizar la cobranza a deudores vinculados a la empresa, siendo un cargo de alta responsabilidad, que requiere orden y cumplimiento de plazos, a lo cual desde noviembre de 2020 y por lo menos hasta junio de 2021, se le adicionan tareas ajenas o suplementarias al cargo, consistentes en capacitar a personas que van a asumir tanto su cargo como los del resto del área, en las funciones y tareas desarrolladas en la misma.

Que determinado lo anterior, corresponde determinar si la demandada incumplió su deber de protección establecido en el artículo 184 del Código precitado, deber que según indica la propia norma se trata del resguardo que debía procurar el empleador a su trabajadora –demandante- en especial en el período de noviembre de 2020 en adelante, que por el proceso de reestructuración realizado en la empresa, se estaban realizando cambios que implicaron que la demandante, además de ejercer sus funciones propias, que eran de alta responsabilidad y demandantes, realizara otras relativas a capacitación y entrenamiento del personal que ejercería tales funciones en el futuro en la empresa, por lo que el empleador, ante un eventual riesgo en la salud del trabajador debía adoptar “*todas las medidas necesarias*” para una protección eficaz de la vida y salud del trabajador, esto es, que las medidas que adopte estén destinadas precisamente a evitar consecuencias dañosas previsibles, no agotándose en ello el deber del empleador, toda vez que la disposición legal no sólo lo obliga a tomar “todas” aquellas medidas necesarias para tal efecto, sino que además establece una calificación de las mismas, cual es que éstas sean eficaces, es decir, que tengan la capacidad de lograr el efecto que se desea o espera, de manera que es el legislador quien extiende la responsabilidad del empleador, en cuanto deber de protección para con sus trabajadores, precisamente por el bien cautelado con tal obligación que es la vida y salud de quienes colocan su esfuerzo y medios personales a disposición de un tercero (empleador) para la prosecución de sus fines, obteniendo la retribución económica respectiva, debiendo por ende adoptar las



medidas o condiciones adecuadas en el trabajo, tanto de higiene como de seguridad, conducentes precisamente a una efectiva protección del bien amparado.

Que al efecto, de la prueba rendida por la demandada, pormenorizada en el motivo quinto de la sentencia no consta ni se acredita fehacientemente que el empleador demandado hubiere cumplido con tal deber de protección, toda vez que aporta una carta remitida a la demandante el 1 de abril de 2021, cuando ya se había empezado por la trabajadora la doble función, que implicaba capacitación a personal externo, en sus horas de trabajo, sin dejar de cumplir las funciones propias, carta en la cual se ofrece un bono *“de Continuidad, para el que es candidato/a en función de su experiencia dentro de la Gerencia de Finanzas y su papel fundamental en el programa “Finance for the Future”*. *Tenga en cuenta que este bono es altamente confidencial, como se detalla en el Acuerdo adjunto. Este Bono de Continuidad le provee una mejora en su compensación por su contribución al éxito del programa “Finance for the Future”*. *Como se establece en el Acuerdo adjunto, el pago relacionado a este premio es un pago único y estará sujeto al desempeño continuo de sus deberes laborales (incluyendo cualquier responsabilidad basada en el programa “Finance for the Future”) de manera competente y profesional y su empleo en la Compañía WBA..”,* esto es, una retribución económica sujeta al cumplimiento de las condiciones que en ella se indican, sin señalamiento del importe retributivo, el cual en caso alguno puede estimarse como una medida de protección a la salud de la trabajadora, sino sólo una retribución económica por el mayor trabajado desempeñado. Y respecto al informe de *“Solicitud de Evaluación Aspectos Generales del Trabajo y Empleo emitido por la Mutual de Seguridad de fecha 23 de Julio de 2021”*, resulta ser posterior a los hechos, y no logra desvirtuar las conclusiones arribadas en la Evaluación de Puesto de Trabajo, efectuado por la misma entidad, donde además se consignan declaraciones de trabajadores presentados por la propia empresa, que dan cuenta que se trató de mucho trabajo, y aun cuando se pagó algo extra, se trataba de enseñar años de trabajo en 5 o 6 meses a personas que no son del país y a quienes también había que capacitar en la legislación tributaria. Más aún, en la confesional prestada por el representante de la demandada, éste señaló que cuando el personal se fue a teletrabajo se realizó capacitación, además de poner a disposición un sistema de consulta con psicólogos que proporcionaba la Mutual y una empresa particular que se contrató, empero nada de eso demostró la demandada. Es más, ni siquiera aportó el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, que diera cuenta de las funciones del cargo, los riesgos y las medidas



preventivas, menos aún que ante esas nuevas funciones se realizara por parte de la empresa alguna inducción o se les indicara los riesgos que ello implicaba, en especial respecto a sobrecarga laboral, que resultaba obvia ya que además de las funciones propias debían realizar esas capacitaciones y entrenamientos; tampoco que el departamento de prevención de riesgos, o el prevencionista, impartiera alguna inducción al efecto o se determinara algún procedimiento destinado a aliviar esa sobrecarga o las medidas preventivas ante ello. De forma tal que no se observa por parte de la demandada el cumplimiento de su obligación de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, al no haber adoptado las medidas necesarias y eficaces para evitar la afección de origen laboral que finalmente se provocó en la demandante.

UNDÉCIMO: Que acreditado en juicio que la demandante sufrió una enfermedad profesional, por cuanto la Resolución de calificación del origen de accidentes y enfermedades Ley 16.744, Número Resolución 4421877, de fecha 3 de agosto de 2021, en la cual se resuelve que la enfermedad de la actora es “Enfermedad Profesional”, y se añade “Trabajador(a) expuesto a riesgo o agente *DISFUNCIÓN EN EL DISEÑO DE LA TAREA Y/O PUESTO DE TRABAJO/SOBRECARGA*, por lo tanto, el empleador debe cambiar de puesto de trabajo al trabajador o que dicho puesto de trabajo sea readecuado con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la Enfermedad Profesional”. Y conforme lo razonado en el motivo que antecede, el nexo causal entre la conducta de la empleadora, la que no adoptó medida alguna para prevenir las consecuencias dañosas que se provocaron en la trabajadora al aumentar su carga de trabajo, con nuevas funciones ajenas a la propia, consistente en realizar entrenamiento y capacitación a personal externo que además la iba a reemplazar en su trabajo, atendido el hecho cierto informado por el empleador que en ese proceso de reestructuración sería desvinculada, junto con todo el equipo del área, ya que la misma se iba a externalizar, de manera tal que existió un mal diseño en la nueva tarea asignada, que implicó la sobrecarga que generó una afección de salud en la trabajadora, precisamente por tener que cumplir las nuevas labores encomendadas por su empleador, además de las propias; sin que en ningún momento la demandada adoptara una medida de resguardo respecto a sus trabajadores, limitándose al otorgamiento de una retribución económica consistente en un bono, que además para su otorgamiento debían cumplirse ciertas condiciones, y retribución que era por el mayor trabajo, pero que no involucraba medidas de protección de la salud de la trabajadora.

Que, por ende, se logra acreditar que la demandada no cumplió en forma eficaz



con su obligación de protección y prevención para con la actora, toda vez que la expuso a una sobrecarga laboral, sin tomar medidas de resguardo ante las nuevas funciones que debían realizarse en forma paralela a las propias, y además con el conocimiento cierto que al finalizar ello sería desvinculada de la empresa, toda vez que se iba a externalizar el área donde se desempeñaba la demandante, lo que claramente implicaba “mucho trabajo”, “ha sido duro, porque además del tema de la pega, tiene que ver con que se pensó mal, al final se les pagó algo extra, pero enseñar 7 años de un trabajo en 4, 5 o 6 meses no se puede, porque lo que se espera es que salgan del trabajo y los otros al día siguiente sigan como si nada hubiese pasado”; según se consigna en el informe de Evaluación de Puesto de Trabajo emitido por la Mutual de Seguridad.

Que establecido el incumplimiento por parte de la demandada de su obligación de seguridad para con la demandante, y que la trabajadora por tal motivo fue declarada con enfermedad profesional, con diagnóstico de trastorno de adaptación, siendo atendida en el organismo mutual al que se encuentra afiliado su empleador, lo que da cuenta de la negligencia de la empleadora en el cumplimiento de su deber de protección y seguridad, y en consecuencia deviene en que quien provocó el daño indemnice el mismo.

Que la demandante solicita se indemnice el daño moral provocado, indicando que a raíz de la enfermedad profesional que padecería ha sufrido perjuicio que evalúa en \$60.000.000, atendido el padecimiento psicológico que ha sufrido, lo que ha afectado múltiples aspectos de su vida cotidiana, a nivel físico, puede percibir diariamente un agotamiento constante, náuseas y trastornos del sueño lo que ha limitado su desempeño, y posibilidades de empleo; también ha sufrido un menoscabo en sus relaciones familiares y sociales ya que, de poco, va perdiendo el control de múltiples emociones y experiencias; poco a poco se fue cerrando en sí misma, abstrayéndose de las cosas que sucedían a su alrededor; ha estado apática, cansada, agobiada y ha perdido el interés en cada cosa que ocurre a su alrededor. Siente que sacrificó a su familia por el trabajo, recibiendo como paga una enfermedad con la que convive aún después de su despido.

DUODÉCIMO: Que el daño moral consiste en el dolor, padecimiento o molestia que sufre un individuo en su persona, bienes, libertad, honor o crédito, efectos que, de acuerdo a las probanzas aportadas por la demandante, en especial la resolución que califica como enfermedad profesional su afección, los informes médicos psicológicos y psiquiátricos emitidos por la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, la historia clínica, el informe médico que da cuenta que se mantuvo



en tratamiento tanto psicológico como psiquiátrico, con farmacoterapia, desde julio de 2021 a diciembre de 2021, siendo dada de alta psicológica el 22 de diciembre de 2021 y alta psiquiátrica en marzo de 2022; más la declaración del testigo, que señala el cambio de conducta de la misma, que fue rotundo, se quedaba pegada mirando un punto fijo, estaba desorientada, lloraba de repente, a veces ni siquiera dormía, estuvo con medicamentos en la noche para dormir porque no dormía nada, todo lo cual da cuenta que ha sufrido dolor, padecimiento o molestia en su sensibilidad interna y su integridad psicológica, lo que importa un daño moral que debe ser resarcido, fijándose, prudencialmente, acorde al tiempo de tratamiento, el daño psicológico provocado, en la suma de \$20.000.000 (veinte millones de pesos).

DÉCIMO TERCERO: Que la prueba rendida ha sido apreciada conforme a las reglas de la sana crítica y la no analizada expresamente, no altera en lo absoluto lo razonado por este sentenciador y las conclusiones a las cuales ha arribado.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 10, 153, 184, 420 y siguientes, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 del Código del Trabajo; artículos 5, 69, 72 de Ley 16.744; Decretos 101 y 109, ambos de 1968 y del Ministerio del Trabajo y Previsión social, se resuelve:

I.- Que **SE ACOGE** la demanda interpuesta por doña ROSA PAMELA VILLALOBOS PÉREZ, en contra de la sociedad FARMACIAS AHUMADA SpA., Rut. N° 76.378.831-8, representada legalmente por doña María Eugenia Errázuriz Oyarzún, en cuanto se condena a la misma a pagar a aquélla por concepto de indemnización por daño moral la suma de \$20.000.000 (veinte millones de pesos).

II.- Que la cantidad ordenada pagar deberá ser reajustada de conformidad a la variación que experimente el IPC entre la fecha en que quede ejecutoriada la presente sentencia y la del pago efectivo con intereses corrientes para operaciones de crédito de dinero reajustables a contar de la fecha en que el deudor se constituya en mora.

III.- Que se condena en costas a la demandada por haber sido totalmente vencida, regulándose las costas personales en la suma de \$2.000.000 (dos millones de pesos).

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario certifíquese de acuerdo a lo establecido en el artículo 462



JYVVXJEJQXB

del Código del Trabajo y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional respectivo.

Devuélvanse los documentos a sola petición verbal de las partes, una vez ejecutoriada la sentencia.

Regístrese, notifíquese. Archívese en su oportunidad.

RIT: O -2564- 2022

RUC: 22-4-398403-9

Dictada por doña Lorena Renate Flores Canevaro, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

