

PROCEDIMIENTO: Aplicación General.

MATERIA: Tutela de derechos fundamentales y otras materias.

DEMANDANTE: RICARDO ANTONIO UBILLA MANCILLA

DEMANDADA: MOLYB LTDA.

RIT: T-19-2020

RUC: 20- 4-0284162-2

Mejillones, veinticuatro de agosto de dos mil veintiuno.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: Que comparece Rubén Gajardo Morales, abogado, actuando en representación convencional del trabajador Ricardo Ulloa Pinto, cédula nacional de identidad N° 9.332.009-3, ambos domiciliados en calle Washington N°2675, oficina N°804, comuna de Antofagasta y deduce denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, nulidad del mismo y demanda de prestaciones, en subsidio, demanda por despido improcedente, nulidad del despido y cobro de prestación y, conjuntamente, demanda de indemnización de perjuicios por enfermedad profesional; en contra de su empleador Sociedad de Procesamiento de Molibdeno Limitada, R.U.T. N°76.148.338-2, legalmente representada por Nicolás Espinoza Navarro, cédula nacional de identidad N° 23.747.731-6, ambos domiciliados en avenida Prolongación Longitudinal N°5.700, de la comuna de Mejillones.

Refiere que el trabajador se desempeñaba como Jefe de Turno de Producción en la Planta Molyb, bajo subordinación y dependencia del denunciado, con contrato de duración indefinida, con una jornada de trabajo mediante turnos, por una remuneración que describe y que fija en la suma de \$3.284.472 mensuales.

Respecto al término de la relación laboral, expresa que el trabajador fue despedido el 12 de mayo de 2020, esto es, a la semana siguiente de finalizado el fuero que gozaba por su



RBNXVYXJVX

participación en la negociación colectiva con la empresa, invocando como causal la establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, fundando las necesidades de la empresa en un formato tipo, que reproduce.

Precisa que se trató de un despido colectivo que afectó en mayor medida a los socios del Sindicato N°3 de la empresa, así como a quienes habrían presentado licencias médicas y reclamos por acoso laboral; y que para cada trabajador se elaboró una sola carta estandarizada que sólo cambió el nombre de cada uno de ellos, haciendo referencia a otros procesos que se han desarrollado en este tribunal.

Arguye que el despido del denunciante corresponde a una manifestación de fuerza de la empresa y un acto lesivo de su dignidad e integridad física.

Explica que se le adeuda al denunciante un bono de jornada excepcional por \$250.000, uno por jefe de turno por \$80.000, que se le dejó de pagar desde el 9 de julio de 2019 en adelante y que suscribió un finiquito con reserva de derechos, por montos e ítems que reproduce.

Respecto a la vulneración de la integridad psíquica del actor por acoso laboral, manifiesta que el trabajador fue víctima de hostigamiento y malos tratos por parte de su jefatura directa, Agustín Pruzzo, Superintendente de la Planta de Tostación y Ferromolibdeno; que motivó una serie de licencias médicas a contar del 3 de abril de 2019 y que, al reintegrarse a la empresa el 19 de julio del mismo año, se le aisló y degradó, modificando el trabajo convenido y disminuyendo la remuneración que debía percibir por la función para la que fue contratado. Tales hechos, expresa, fueron constatados por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), al calificar su enfermedad profesional debido a un "liderazgo disfuncional de estilo autocrático".



Describe los malos tratos que Agustín Pruzzo realizaba en forma presencial o por vía escrita, consistentes en groserías, amenazas y despidos, así como cambiar la composición de su equipo de trabajo, dejándolo con una falta de personal que implicó que el actor ejecutara funciones que no le correspondían y que, además, desmotivaba a sus equipos, impidiéndole realizar sus funciones.

Como consecuencia de estas acciones, señala que fue diagnosticado con síntomas de estrés laboral, otorgándosele sucesivas licencias médicas que luego de su rechazo lo llevaron a acudir a la ACHS, que determinó la necesidad de reposo del actor, así como un tratamiento e intervención psicológica, médica y psiquiátrica, con apoyo farmacológico.

Afirma que, pese a la evidencia de acoso laboral, la denunciada concluyó una investigación determinando que "no hay evidencias respecto de que el denunciado haya tenido conductas de acoso laboral ni de malos tratos para con el denunciante" (sic). Dicha resolución le habría sido comunicada al actor el mismo día de su reincorporación, informándole que sería derivado a trabajar en la planta de efluentes, a cargo del Superintendente Leonardo Sánchez Igor, suscribiendo un anexo que tenía una duración de 2 meses, pero el actor nunca más regresó a prestar servicios en su anterior puesto.

Agrega que, a partir de su traslado, se le indicó que sería entrenado para operar como jefe de turno, lo que no ocurrió, relegándolo a desarrollar sólo funciones administrativas como una disminución de su remuneración arbitraria e ilegal, toda vez que el traslado obedecía a una recomendación de la ACHS que en ningún caso debía significar una disminución en sus remuneraciones.

Luego se refiere a la forma de teletrabajo adoptada con la pandemia, no entregándosele instrucciones a pesar de



mantenerse disponible, lo que culminó con su despido, que intensificó los síntomas relacionados con los hechos de los que fue víctima.

En cuanto a los hechos relativos a una discriminación por motivos de sindicación, describe las circunstancias de su afiliación al Sindicato N°3 y lo acontecido con ocasión de la negociación colectiva, huelga y el contrato colectivo suscrito, con condiciones menos favorables que los otros sindicatos que no fueron a huelga.

Señala como indicios: 1) Dos certificados médicos emitidos por la Dra. Gislaine Lam, que darían cuenta del acoso, 2) otro certificado de término de reposo laboral, 3) la resolución de calificación de enfermedad profesional, 4) dos certificados médicos emanados de la Dra. Verónica Gattini, 5) la resolución de derivación de Isapre Banmédica, 6) el resultado de la investigación por acoso laboral realizada por la denunciada, 7) un correo de la empresa informando al actor de su traslado, 8) un anexo de contrato de trabajo de 19 de julio de 2019, 9) dos correos enviados al superintendente Leonardo Sánchez proponiendo programa de capacitación para por fin ejercer el trabajo como jefe de turno, 10) Constancia ante la Inspección del Trabajo, 11) carta de despido, 12) la proximidad temporal entre el término del fuero y el despido, 13), informe psicológico emitido por Paula Tan y 14), que 5 profesionales de forma particular y pertenecientes a organismo distintos, hayan descrito la enfermedad como estrés, neurosis o trastorno de adaptación de origen laboral.

Arguye que la empresa quiso desvincular al actor por haber denunciado acoso y sufrido una enfermedad profesional, además de pertenecer al sindicato conflictivo. Respecto de esta última causa invoca como indicios: 1) los proyectos de negociación colectiva de los 3 sindicatos, 2) la respuesta de



la empresa a los 3 proyectos, 3) el acta de mediación ante la Inspección del Trabajo de Antofagasta, 4) los contratos colectivos suscritos con los otros dos sindicatos, 5) el suscrito con el sindicato N°3, 6) el hecho de haber participado el actor en una negociación colectiva mas extensa, 7) el despido colectivo del actor y otros 4 trabajadores pertenecientes al Sindicato N°3 y 8) que el hecho del despido manifestó la verdadera voluntad de la empresa de no cumplir respecto del actor el contrato colectivo respecto del cual era parte, y que "prácticamente no tuvo vigencia a su respecto".

Reconociendo el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo y por años de servicios, solicita 11 meses de remuneración mensual por la vulneración denunciada (\$36.129.192), más el recargo de 30% respecto de los años de servicio reclamados (\$1.922.683). Agrega el bono de jornada extraordinaria por \$500.000; lo adeudado por pago de bono de jefe de turno por 10 meses (\$800.000); como sanción, la nulidad del despido que hace consistir en la parte de cotizaciones que no se pagaron al adeudarle el bono de jefe de turno; como lucro cesante, el pago de \$91.965.216 que corresponden a las prestaciones hasta la fecha de término del convenio colectivo el 8 de octubre de 2022; lo descontado por seguro de cesantía (\$1.188.947); el envío de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación; la sanción de imposibilidad de la empresa de contratar con el fisco, ni recibir subvenciones, aportes, beneficios o ayudas por el término de 2 años; reajustes, intereses y costas.

En subsidio de lo principal, demanda despido improcedente y su nulidad, fundado en iguales hechos expuestos anteriormente. Solicita se condene a la demandada al pago de mismas prestaciones e indemnizaciones con



RBNXVYXJVX

excepción de las referidas a la que tienen como causa la tutela laboral.

Finalmente, y de forma conjunta, demanda indemnización de perjuicios por enfermedad profesional, reiterando los hechos relatados, fundando su pretensión en lo dispuesto en la Ley N°16.744 y solicitando por concepto de daño moral la suma de \$10.000.000 y, como daño emergente, \$1.000.000. consistentes en los gastos en que incurrió por la enfermedad profesional.

SEGUNDO: Que, por la denunciada, comparece el abogado Pablo Gutiérrez Monroe, contestando la denuncia y demandas, negando los hechos expuestos.

Reconoce que existió una relación laboral con el actor, a quien contrató por término indefinido desde el 3 de julio de 2018 para desempeñar la función de jefe de turno de producción, estableciendo que la remuneración correspondía a \$3.196.753, para luego firmar un anexo el 3 de julio de 2019 que modificó sus funciones a las de "Jefe de Turno de Producción" y que siempre cumplió con el pago de las remuneraciones, así como de sus cotizaciones previsionales.

Luego de narrar las circunstancias en que se produjo la negociación colectiva a que se hace mención en el libelo pretensor, controvierte que su despido se haya fundado en los motivos que aduce, sino más bien a circunstancias objetivas, que obligaron a la empresa a reestructurar su dotación de trabajadores, resultando despedidos más de 20 de ellos a la época en que fue desvinculado el actor. En particular, sostiene que el cargo y función que desempeñaba el trabajador fueron distribuidos entre otros trabajadores y que la diferencia del bono de término de conflicto entre el Sindicato N°3 y los demás sindicatos se funda en la propia decisión de sus dirigentes de suscribirlo.



RBNXVYXJVX

Expone las deficiencias que, a su entender, se advierten del libelo, manifestando que los hechos relatados respecto a una vulneración a la integridad psíquica del actor no están relacionados con el despido, sino que ocurrieron años antes, entre 2018 y 2019. Agrega la incompatibilidad de esta vulneración con la relativa a una discriminación por sindicalización y la improcedencia, en este último caso, de una indemnización, pues sólo correspondería la reincorporación del trabajador.

Además, arguye que ninguno de los indicios expuestos puede considerarse para una vulneración de derechos con ocasión del despido, entregando su versión de las diferencias entre el actor y su jefe Agustín Pruzzo, el resultado de la investigación y las medidas adoptadas, precisando que no existieron antecedentes que permitieran tener por establecidas conductas de acoso laboral y sólo algunas declaraciones de testigos dieron cuenta de una forma de comunicarse vehemente por parte de esa jefatura.

Respecto a las prestaciones reclamadas, sostiene que el bono de jefe de turno no le correspondía al cambiar sus funciones al área administrativa y nunca antes formuló algún reclamo sobre esta materia; que la nulidad del despido no es procedente pues siempre se pagaron las cotizaciones previsionales según el tope imponible; que el lucro cesante es improcedente, pues no se indican las prestaciones que componen el monto demandado y se pretende que el contrato colectivo tenga un efecto que no tiene, cual es el de mantener la vigencia de los contratos individuales; y la improcedencia de las demás pretensiones del actor, por los motivos que relata, solicitando se le condene al trabajador en costas.

TERCERO: Que, en apoyo a sus pretensiones, en audiencia de juicio realizada los días 22 de marzo, 31 de mayo y 13 de



julio, todos del año 2021, la denunciada incorporó y produjo las siguientes pruebas:

I.- DOCUMENTAL

1. Contrato de Trabajo suscrito entre MOLYB y el trabajador con fecha 3 de julio de 2018 y Carta oferta para desempeñar cargo de jefe de turno, con sueldo base de \$2.925.602.

2. Curriculum vitae del señor Ulloa y sus exámenes preocupacionales de febrero de 2018.

3. Recepción del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de MOLYB, de fecha 3 de julio de 2018.

4. 7 Liquidaciones de remuneración.

5. Licencia médica presentada por el actor el 3 de abril de 2019, por 15 días, por enfermedad común.

6. Licencia médica presentada por el actor el 16 de abril de 2019, por 21 días, por enfermedad común.

7. Licencia médica presentada por el actor el 4 de junio de 2019, por 14 días, por enfermedad común

8. Licencia médica presentada por el actor el 18 de junio de 2019, por 14 días, por enfermedad común.

9. Comprobante de recepción de Licencia Médica emitida el 18 de junio de 2019, emitido por Isapre Banmédica con fecha 21 de junio de 2019.

10. Certificado término de reposo laboral emitido el 31 de mayo de 2019 por la ACHS.

11. Certificado término de reposo laboral emitido el 19 de agosto de 2019 por la ACHS.

12. Finiquito de Contrato de Trabajo suscrito entre MOLYB y el Sr. Ulloa el 31 de mayo de 2020 ante notario, con fecha del documento 14 de mayo de 2020.

13. 2 Certificados de pago de cotizaciones previsionales de fecha 7 de mayo de 2020 y 12 de agosto de 2020, emitidos por Previred.



14. Carta de despido del señor Ulloa por aplicación de la causal "Necesidades de la Empresa de fecha 12 de mayo de 2020.

15. Descriptor del cargo de Jefe de Turno e Superintendencia de Tostación, TTGG y Ácido Sulfúrico.

16. Descriptor del cargo Jefe de Turno Hidrometalurgia.

17. Comprobante de denuncia presentada por el señor Ulloa por supuesto acoso laboral el 3 de junio de 2019 ante Auditoría Interna de Codelco.

18. 18.1. Citación al denunciante en investigación de conducta de acoso laboral o mobbing de Molyb, de fecha 19 de junio de 2019, firmada por el Sr. Ulloa y su complemento.

19. Citación al denunciado en investigación de acosos laboral o mobbing de Molyb, de fecha 19 de junio de 2019.

20. Registro de entrevistas efectuadas en el marco de la investigación de acoso laboral, entre los días 25 y 26 de junio de 2019.

21. Informe Investigación de acoso laboral por denuncia del actor en contra del señor Pruzzo, de fecha 9 de julio de 2019.

22. Cartas comunicando el resultado de la investigación efectuada tras denuncia del actor en contra del señor Pruzzo.

23. Anexo cambio de funciones del 16 de julio de 2019.

24. Certificados de evaluación laboral de salud de la ACHS, de fecha 10 de julio de 2019 del actor.

25. Plan de trabajo Jefe de Turno Hidrometalurgia Planta de Efluentes, correspondiente al mes de julio de 2019, y cadena de correos electrónicos.

26. Registro de actividades desarrolladas en el marco del plan de inducción de seguridad y salud operacional (DS 40 "obligación de Informar") de fechas 16, 17, 18, 19, 20, 22 y 30 de julio de 2019.



RBNXVYXJVX

27. Cartas de despido de otros 20 trabajadores de la Empresa por misma causal (necesidades de la empresa) desde mayo de 2020.

28. Nómina de trabajadores de la empresa despedidos por necesidades de la empresa desde mayo de 2020.

29. Proyecto de contrato colectivo presentado por Sindicato N° 1, 23 de enero de 2020.

30. Proyecto de contrato colectivo presentado por Sindicato N° 2, 14 de enero de 2020.

31. Proyecto de contrato colectivo presentado por Sindicato N° 3, 25 de enero de 2020.

32. Última oferta presentada al Sindicato N° 3, 4 de marzo de 2020.

33. Solicitud de mediación con Sindicato N°3 a Inspección provincial del Trabajo, 16 de marzo de 2020.

34. Contrato Colectivo suscrito con Sindicato N° 3, 7 de abril de 2020.

35. Contrato Colectivo suscrito con Sindicato N°1, 30 de marzo de 2020.

36. Contrato Colectivo suscrito con Sindicato N°2, 30 de marzo de 2020.

37. Organigrama Molyb tras reestructuración, agosto 2020.

II.- TESTIMONIAL

1. Irene Jacqueline Cea Carrasco.
2. Leonardo Marcelo Sánchez Igor.
3. Roberto Paulino Bustos Inostroza.

CUARTO: Que para la acreditación de sus alegaciones, la denunciante, incorporó en la misma oportunidad las siguientes pruebas:

I.- DOCUMENTAL.

1. Contrato de trabajo de fecha 03 de julio de 2018.
2. Anexo de contrato de fecha 16 de julio de 2019.
3. Carta de despido de fecha 12 de mayo de 2020.



4. Finiquito firmado con reserva de fecha 28 de mayo de 2020.

5. Liquidación de remuneraciones de enero a diciembre de 2019.

6. 2 certificados médicos emitidos por la Dra. Gislaine Lam, de fechas 24 de abril 'y 08 de mayo de 2019.

7. Certificado de término de reposo laboral, emitido por ACHS, con fecha 31 de mayo de 2019.

8. Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley N° 16.744 emitido por la ACHS del 05 de junio de 2019.

9. 2 certificados médicos emitidos por la Dra. Verónica Gattini, con fecha 04 y 18 de junio de 2019.

10. Resolución de derivación (artículo 77 bis, Ley 16.744) emitido por Isapre Banmedica con fecha 31 de julio de 2019.

11. Resultado investigación por acoso laboral realizada por Molyb, de fecha 16 de julio de 2019.

12. Correo enviado por Jacqueline Cea a mi representado con fecha 08 de julio de 2019.

13. Correo de fechas 3 y 12 de diciembre de 2019 a Leonardo Sánchez.

14. Constancia dejada ante la Inspección del Trabajo del 12 de agosto de 2019 reclamo por acoso y estrés laboral.

15. Informe psicológico emitido por Paula Tan, con fecha 06 de julio de 2019.

16. Respuesta del empleador a proyecto de contrato colectivo.

17. Mediación efectuada ante la Dirección del Trabajo de Antofagasta.

18. Contrato colectivo suscrito entre el sindicato N° 3 y la empresa Molyb.



19. Carta de despido de don Miguel Angel Godoy Fica de fecha 12 de mayo de 2020.

20. Carta de despido de don Oscar Choque Pacaje de fecha 12 de mayo de 2020.

21. Carta de despido de don Jorge Tapia Calderón de fecha 12 de mayo de 2020.

22. Carta de despido de doña Jocelyn Magnata Lecaros, de fecha 29 de mayo de 2019.

23. Carta de despido de don Sergio Collío Cubielo, de fecha 16 de abril de 2019.

24. Documento inducción jefe de turno del 16 de julio al 16 de septiembre de 2019.

25. Correo electrónico de fecha 3 de diciembre de 2019 enviado por el denunciante a Leonardo Sánchez, con documento adjunto denominado "programa de capacitación jefe de turno efluentes diciembre 2019".

26. Correo electrónico de fecha 19 de diciembre de 2019 enviado por el denunciante a Leonardo Sánchez.

27. 2 anexos de contrato de teletrabajo, de fechas 21 de abril y 05 de mayo de 2019.

28. Correo electrónico de fecha 14 de mayo de 2020 enviado por el Sindicato N° 3 Molyb a los socios.

29. Captura de pantalla de WhatsApp de fecha 27 de abril de 2020.

30. Resumen informativo paciente de la ACHS de fecha 29 de mayo de 2019.

31. Resumen informativo paciente de la ACHS de fecha 31 de mayo de 2019.

32. Resumen informativo paciente de la ACHS de fecha 10 de junio de 2019.

33. Resumen informativo paciente de la ACHS de fecha 25 de junio de 2019.



34. Resumen informativo paciente de la ACHS de fecha 25 de junio de 2019.

35. Comprobante de licencia médica electrónica, recepcionada por el empleador de fecha 04 de junio de 2019.

36. Licencia médica N°55512168 recepcionada con fecha 19 de junio de 2019.

37. Carta de Chilena consolidada de fecha 29 de julio de 2019, informando rechazo de reembolso N°0014960121.

38. Carta de Chilena consolidada de fecha 29 de julio de 2019, informando rechazo de reembolso N°0014960365.

39. Bono de atención médica Clínica Antofagasta de fecha 02 de mayo de 2019.

40. Detalle estado de cuenta Clínica Antofagasta de fecha 02 de mayo de 2019.

41. Boleta de atención médica de la doctora Gislaine Lam de fecha 16 de abril de 2019.

42. Boleta de atención médica de la doctora Gislaine Lam de fecha 06 de mayo de 2019.

43. Boleta electrónica N°1166441746 de farmacias cruz verde de fecha 03 de abril de 2019, por un monto de \$10.790.

44. Boleta electrónica N°822727916 de farmacias cruz verde de fecha 06 de mayo de 2019 por un monto de \$12.927

45. Boleta de atención médica de la doctora Gislaine Lam de fecha 03 de abril de 2019.

46. Detalle estado de cuenta Clínica Antofagasta de fecha 24 de abril de 2019.

47. Detalle estado de cuenta Clínica Antofagasta de fecha 23 de abril de 2019.

48. 4 bonos de atención médica ambulatoria de fecha 22 de abril de 2019.

49. Correo electrónico de fecha 8 de julio de 2019 enviado por el denunciante a Jacqueline Cea.



RBNXVYXJVX

50. Respuesta al correo anterior, de fecha 8 de julio de 2019, enviado por doña Jacqueline Cea al denunciante

51. Licencia médica N°57828689 de fecha 03 de abril de 2019.

52. Licencia médica N°59012752 de fecha 16 de abril de 2019.

53. Boleta de atención médica de la doctora Verónica Gattini, de fecha 18 de junio de 2019.

54. Resolución Médica Isapre Banmédica N°001-512168 sobre rechazo de licencia médica N°55512168.

55. Resolución Médica Isapre Banmédica Folio 1341153 sobre reducción de licencia médica N°29265807.

56. Informe médico de fecha 04 de junio de 2019 emitido por la doctora Verónica Gattini.

57. Informe médico de fecha 18 de junio de 2019 emitido por la doctora Verónica Gattini.

II.- TESTIMONIAL

1. Carlos Grifferos Cacerés.

2. Alexis Rojas Serres.

III.- EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS

1. Contrato de trabajo y anexos de don Ricardo Ulloa Pinto.

2. Liquidación de remuneraciones del actor de todo el periodo trabajado.

3. Respuesta dada por la empresa a los proyectos de contrato colectivo de los sindicatos N° 1 y 2 en la última negociación colectiva.

4. Última oferta entregada por la empresa a los sindicatos N° 1 y 2 en la última negociación colectiva.

5. Contratos colectivos suscritos entre la empresa y los Sindicatos N° 1, 2 y 3 en la última negociación colectiva.

IV.- OFICIOS



RBNXVYXJVX

1.- Sindicato N° 3 de Molyb, informando la cantidad de socios que han sido despedidos de dicha organización sindical, desde abril de 2020 a la fecha de la presente audiencia, con indicación de la fecha de despido y de su Rut.

2.- Asociación Chilena de Seguridad de Antofagasta, informando ficha clínica del denunciante.

QUINTO: Cabe prevenir que, para efectos de lo dispuesto en el artículo 459 N°4 del Código del Trabajo, a la hora de ponderar las declaraciones de las partes y testigos, no basta realizar en esta sentencia escrita una transcripción íntegra de éstas, comentando cada oración o idea expresada en cada testimonio, sino sólo lo pertinente en términos jurídicos para configurar los elementos de las acciones y excepciones presentadas por las partes. Un ejercicio contrario no sólo implicaría valorar aspectos impertinentes al caso, sino también la pretensión de que la sentencia contenga en un formato escrito todo lo ocurrido en un procedimiento donde prima la oralidad y existe un deber de registro de audio, que puede ser utilizado por las partes para impugnar esta decisión; razón por la cual su ausencia -esto es, la transcripción íntegra de las declaraciones- no puede ser considerada como un signo de falta de valoración y, en consecuencia, se prescindirá de tal forma de exposición.

I.- Sobre la acción principal de tutela laboral.

SEXTO: Que el objeto principal de la controversia radica en discernir si las actuaciones imputadas al empleador, con ocasión del despido, constituyen una vulneración del derecho a la integridad psíquica del trabajador, o bien, un despido discriminatorio por su sindicalización, para luego el tribunal establecer la procedencia de las prestaciones reclamadas por estos hechos; así como si corresponde indemnizarlo por la responsabilidad que le atribuye a su



empleador por una enfermedad contraída por la relación laboral que mantuvo con éste.

La empresa reconoció este vínculo laboral y sus fechas de inicio y término, controvirtiendo el monto de la remuneración, así como cualquier tipo de vulneración de derechos al momento de despedirlo.

SÉPTIMO: Que, la exigencia del legislador en este tipo de procedimientos para el establecimiento de los hechos es la de un razonamiento presuntivo, a saber, no propiamente uno donde el denunciante tenga la carga de probar la efectividad de la vulneración de la que fue víctima; sino uno en el que la argumentación desplegada por el sentenciador evalúe si esa afectación se ha producido, con los antecedentes expuestos por las partes. Lo anterior, sin perjuicio de la valoración que deba hacerse según los criterios de la sana crítica, respecto a los elementos que permiten establecer el monto de las indemnizaciones o las prestaciones que se demandan.

Así, la alteración del estándar probatorio responde a los principios que integran el Derecho Laboral, especialmente a su carácter de progresividad, favor persona o *pro homine*, y la circunstancia de encontrarse los trabajadores en una posición desmejorada respecto al control de los hechos y del material probatorio que será incorporado al juicio, razón por la que en el establecimiento de los hechos, según la exigencia del N°4 del artículo 459 del Código del Trabajo, se analizarán los indicios y antecedentes presentados en oposición a las explicaciones y antecedentes entregados por el empleador.

OCTAVO: Que, en consecuencia, como marco de análisis, debe establecerse, para la satisfacción de este estándar especial, si la tesis entregada por el actor tiene un mayor grado de probabilidad que la explicada por la denunciada, esto es, si de los indicios y las probanzas aportadas por el



RBNXVYXJVX

primero puede inferirse la ocurrencia de la vulneración de derechos, o si bien, el despido tuvo como fundamento los antecedentes objetivos alegados por su empleador, descartando que se le haya desvinculado por la enfermedad profesional que padecía o padeció, o por pertenecer al sindicato que el actor denomina como uno "más conflictivo" que los demás por haber mantenido la huelga por un término mayor.

Tratándose de dos materias que acusan como fundamento hechos distintos, sólo para efectos metodológicos serán tratados por separado, descartando de antemano la alegación de la denunciada en cuanto a la imposibilidad -y contradicción- que un despido tenga como causa al mismo tiempo dos hechos y afecte dos derechos. Lo anterior, pues aquello resulta perfectamente posible en el contexto de una relación tan especial como la laboral, que provee de los medios de subsistencia a la gran mayoría de las personas a cambio de su fuerza de trabajo.

La tesis del actor en cuanto a que la denunciada aprovechó ese momento para desvincularlo en razón de ambas circunstancias, no es inverosímil y, por tanto, no puede ser descartada de antemano, pero deben analizarse los antecedentes presentados para este caso en particular para establecer si se satisface el estándar probatorio con el fin de dar por acreditados los hechos en que se funda.

Lo mismo ocurre para la alegación de la denunciada en lo que respecta a una desconexión entre los hechos que habrían ocurrido meses antes del despido y su desvinculación, entendiendo que no podrían calificarse como unos que ocurrieron con ocasión de aquélla, en la medida que, en principio, no se trata de una tesis inverosímil, pues no puede descartarse anticipadamente que la elección de este trabajador por sobre otros, obedezca a una preferencia por los problemas que le ha acarrado a la empresa la enfermedad



RBNXVYXJVX

del actor; mas esto debe analizarse a la luz de los antecedentes de este caso en particular.

I.1. Sobre una discriminación por sindicalización.

NOVENO: Que, los ocho indicios entregados por el trabajador para determinar que el despido se funda en su afiliación sindical, como castigo por una huelga que se extendió por más tiempo que el de los otros dos sindicatos de la empresa, y las pruebas incorporadas para apoyarlos, en general, no son controvertidos por el empleador, con excepción del octavo.

Se advierte de aquéllos que el trabajador se encontraba afiliado al Sindicato N°3 de la empresa al momento de la negociación colectiva sostenida los primeros meses del año 2020, sus fechas de inicio y término, los proyectos de contrato y los contratos colectivos suscritos por las 3 organizaciones sindicales. También se advierte -y no resulta controvertido- que la huelga del Sindicato N°3 se extendió por 8 días más que la de los demás sindicatos y otros 4 trabajadores del mismo sindicato fueron desvinculados en igual época.

Respecto del octavo indicio invocado, esto es, que *"el hecho del despido manifestó la verdadera voluntad de la empresa de no cumplir respecto del actor el contrato colectivo respecto del cual eran parte, y que no tuvo vigencia a su respecto"*, este sentenciador estima que aquello responde más bien a una inferencia, a una conclusión o argumento que el actor plantea respecto a los indicios presentados y no a un indicio propiamente tal.

En el marco del razonamiento probatorio, un indicio es un hecho o circunstancia que permite deducir o inferir la ocurrencia de otro u otra, que no son evidentes, percibidos o conocidos. Como se adelantó, la razón que funda este estándar de prueba es el disminuido acceso o control que tienen los



RBNXVYXJVX

trabajadores respecto de los antecedentes que podrían dar por acreditados hechos como los que sostienen este litigio.

Así, se prescindirá de la evaluación del octavo indicio, volcándose el análisis a revisar las explicaciones entregadas por el empleador.

Sobre este punto, sostiene la denunciada que no es efectivo que el despido obedezca a un castigo por su pertenencia al sindicato luego de finalizada la negociación colectiva y el fuero que gozaba. En su contestación explica que existió un proceso de reorganización de la empresa que motivó el despido de al menos 20 trabajadores, incorporando al juicio 20 cartas de despido que dan cuenta de dicha circunstancia por la misma causal de necesidades de la empresas (N°27 documental) y una nómina de los despedidos desde mayo de 2020 (N°28). De dichos documentos aparece que entre el 12 de mayo y el 12 de agosto del año 2020 habrían sido despedidos 20 trabajadores por esta causa, antecedentes que fueron corroborados por la declaración de los testigos de dicha parte.

Este tribunal valora estos antecedentes, considerando que se trata de documentos no impugnados y que dan cuenta de un elemento objetivo, como resulta la cantidad de trabajadores despedidos en una época similar y que el mismo día 12 de mayo de 2020, junto al actor, fueron despedidos 8 otros trabajadores.

DÉCIMO: Que, la calificación de procedencia respecto de cada uno de esos despidos escapa al objeto de análisis del presente juicio, no correspondiendo a este juzgador establecer si la causal invocada puede sostenerse como necesidades de la empresa. Sin embargo permite, mediante un razonamiento inferencial, entender que se despidieron al menos 20 trabajadores, de los cuales sólo 5 pertenecían al Sindicato N°3, no advirtiéndose de esta circunstancia que la



decisión de la empresa haya sido la de castigar personalmente al trabajador por su afiliación sindical, sin perjuicio de, como se adelantó, el juicio sobre su procedencia.

Los demás elementos entregados por el actor en cuando a perjudicar al sindicato por su mayor extensión en la huelga, no permiten inferir que aquello se vincule con su despido. O, dicho de otro modo, aún en caso de ser cierto que la empresa al suscribir con la dirigencia de ese sindicato un bono de término de conflicto menor al acordado con los demás sindicatos, de ese hecho no se sigue que, además, la empresa decidió despedir a este trabajador en particular por su afiliación sindical, considerando los demás trabajadores despedidos en una época similar.

Se trata, entonces, de una tesis que no resulta verosímil en sus hechos concretos y armónica con los demás elementos de juicio, ni se sostiene, lo que impide al tribunal realizar las inferencias que permitan dar por establecido este hecho y, en consecuencia, acceder a la pretensión del actor en este punto, como se dirá en lo resolutivo.

I.2. Respecto a una vulneración de la integridad psíquica del trabajador con ocasión del despido.

UNDÉCIMO: Que, respecto al acoso laboral ejercido contra el trabajador por su jefe directo Agustín Pruzzo, elemento esencial tanto para esta denuncia como para la demanda de indemnización de perjuicios que se analizará posteriormente; el actor ofreció catorce indicios. De ellos, nuevamente el último se trata de una inferencia o argumentos propuestos al tribunal antes que un indicio, remitiéndonos a lo señalado en el considerando noveno sobre este punto.

Estos elementos, unidos al material probatorio incorporado o generado en el juicio, permiten establecer la efectividad que la Asociación Chilena de Seguridad calificó



el 31 de mayo de 2019 como enfermedad profesional el padecimiento sufrido por el actor desde el 15 de enero del mismo año (documental N°8 del actor), identificando como agente de riesgo un "liderazgo disfuncional de estilo autocrático", estableciendo la obligación del empleador de readecuar su puesto de trabajo para cesar su exposición al agente causante de la enfermedad profesional y privilegiar medidas que tengan como finalidad modificar las condiciones de riesgo causantes de la enfermedad profesional.

A su turno, los certificados médicos, resolución de derivación, el resultado de la investigación por acoso laboral que lo desestima, la constancia ante la Inspección del Trabajo, informes psicológicos y resúmenes de la ACHS (documental N°7, 9, 10, 11, 14, 15, 30-36, 56 y 57, del actor), acreditan que el trabajador al menos atribuye como causante de su enfermedad profesional al Sr. Agustín Pruzzo, jefe directo.

Si bien el resultado de la investigación externa concluye que no existen antecedentes, evidencias ni testigos que sustenten la denuncia de acoso laboral en contra de Agustín Pruzzo respecto del actor o de otro trabajador, se advierte del mismo informe que *"sí se o obtuvo alguna evidencia que señala que el estilo de comunicación del Sr. Agustín Pruzzo Valencia puede incomodar y molestar a algunas personas sintiéndose mal con su forma directa, su vehemencia y tono de voz alto"*.

Esta última afirmación, se relaciona con lo alegado por la denunciada en su contestación (página 16), que hay algunas declaraciones en la investigación que indican que este tono en el trato sería "muy italiano" y algunas personas podrían sentirse afectadas.

Revisando el registro de las declaraciones (N°20 denunciada), aparece que uno de los testigos señala



expresamente que pudo advertir maltrato verbal hacia el actor, con expresiones del siguiente tenor "*como tan weón, si tú debes saber mandar a la gente*" (sic), y que en general tuvo un trato inadecuado con personal de la empresa, señalando que su turno era el peor de todos e incluso derramando el contenido de una taza en la mesa de reunión.

En el juicio prestaron declaración por el actor dos trabajadores, el primero, Carlos Grifferos, señaló que es una conocida circunstancia el mal trato de Agustín Pruzzo hacia los trabajadores (min. 9:11 en adelante), que en esa época tenía su oficina al lado de los jefes de turno de tostación y todos los días en la mañana, había reuniones con el Sr. Pruzzo y se escuchaban los gritos del Sr. Pruzzo a metros de distancia pues "*él no habla, grita, golpea la mesa, se sulfura*", precisando que por la edad y su origen italiano, "*se sale de sus casillas fácilmente*" y que conoce al Sr. Pruzzo por más de 25 años.

El testigo Alexis Rojas Serres, operador, agregó (min. 6:40) que la relación entre el actor y el Sr. Pruzzo existieron dificultades pues el segundo quería imponer un estilo de "*patrón de fundo*", cuestionaba su manejo con el grupo, le decía que no tenía carácter para manejar un grupo, que los trabajadores hacían lo que querían con él, y lo insultaba diciendo "*el weon que no se alinea conmigo lo voy a echar cagando de la empresa*" (sic) en presencia de sus trabajadores a cargo. Dicho testigo asegura que el actor mantenía un estilo de ayuda del tipo "*si tu me ayudas yo te ayudo*" pero el Sr. Pruzzo quería imponer un tema jerárquico con amenazas de despido. Que el actor estaba muy capacitado para su trabajo, pero eso no era lo que le servía al Sr. Pruzzo, lo que terminó por deteriorar la salud del denunciante, motivando licencias médicas por estrés y acoso.



RBNXVYXJVX

Considerando que las conclusiones del informe externo dan cuenta de una infravaloración del estilo de jefatura del Sr. Pruzzo, atribuyendo a la sensibilidad de las víctimas un posible daño a su integridad, aparece con una mayor probabilidad probatoria, sino máxima certeza, que dicha persona ejerció conductas de acoso laboral en contra del actor y que esa fue la causa de los síntomas que motivaron la concesión de sucesivas licencias médicas.

DUODÉCIMO: Que el establecimiento del hecho anterior, se apoya en lo que la doctrina y jurisprudencia ha entendido como acoso laboral, en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo. En particular, lo establecido por fallo de la Iltma. Corte de Apelaciones de Antofagasta en autos ROL 423-2019 del libro Laboral, que rechaza un recurso de nulidad y en su considerando décimo replica lo razonado por el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, en cuando a definirlo como uno que *"conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada en forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de hostigamiento frecuentes y persistentes"* y también *"una reiteración de actos, más o menos explícitos e intensos, pero que en cualquier caso, no pasan desapercibidos para su destinatario, que llega a darse cuenta que se le critica activa o pasivamente y que se percata como va perdiendo peso específico en su trabajo, donde se le margina en beneficio de otros o, simplemente, deja de contar para la empresa, que mantiene, o incluso va incrementando, esa actitud de olvido o de clara reprobación o menosprecio del mismo a lo largo del tiempo (el ninguneo) hasta que se rompe el equilibrio y le obliga a tomar una determinación bien sea la baja médica por tener quebrantado el espíritu y la propia estima, con*



repercusiones incluso físicas, bien sea la dimisión o cese aparentemente voluntario, en el puesto de trabajo, bien ambas cosas”.

En este caso, aparecen cada uno de los elementos antes referidos, al momento de ocurridos los hechos en los inicios de la relación laboral, como en los posteriores, manteniéndose esta conducta hasta su despido, como se analizará a continuación.

DÉCIMO TERCERO: Que, establecida que fuera la existencia de acoso laboral por parte del Sr. Pruzzo en contra del actor, este juzgador debe evaluar la efectividad de la mantención de sus efectos hasta su despido, calificando esta circunstancia para determinar si su desvinculación se relaciona con estos hechos, lo que fue controvertido por la denunciada, alegando que, formalmente, aun cuando se acreditara su existencia, no se subsumen los hechos en lo que el legislador establece como una oportunidad “con ocasión del despido”.

Así, la prueba analizada permite establecer que luego de las licencias médicas del actor, éste fue reincorporado, según da cuenta la suscripción del anexo (documental N°2 de la denunciante), que sólo modifica las funciones del trabajador de “jefe de turno de producción” (cláusula primera del contrato de trabajo) a la de “jefe de turno de producción”, bajo la superintendencia de Hidrometalurgia. La prueba testimonial de ambas partes, unida a lo señalado por la denunciada en su contestación, dan cuenta del cambio de funciones, más a unas administrativas, a la espera de su capacitación para una planta diversa a la que ingresó al inicio de su relación laboral. Dicha situación se mantuvo hasta su despido.

DÉCIMO CUARTO: Que, como se ha razonado y considerando que además se ha demandado un despido improcedente por



RBNXVYXJVX

carecer la carta de la autosuficiencia necesaria para explicar las necesidades de la empresa que fundan la causal para su desvinculación; corresponde al empleador explicar no sólo el cumplimiento de estos requisitos, sino también de la proporcionalidad de las medidas adoptadas. En este caso, las medidas adoptadas luego de ser reintegrado el trabajador y la decisión del despido que, como ha establecido la jurisprudencia citada, aun cuando las necesidades de la empresa existan puede que no sean proporcionales.

El empleador explicó que siguiendo las instrucciones de la ACHS adoptó como medida este cambio de funciones, pero falló en justificar la excesiva mantención de estas funciones administrativas, no retornando en ningún momento el actor a las funciones para las cuales fue contratado.

Advirtiéndole que la ACHS previno en su sugerencia que se deben "privilegiar medidas que tengan como finalidad modificar las condiciones de riesgo causantes de la enfermedad profesional", aquellas no pueden ir en desmedro del trabajador, que no sólo encuentra en el trabajo un medio de subsistencia para sí y su familia, sino también un lugar de desarrollo personal, en razón de sus capacidades, considerando además que el actor realizaba actividades de docencia sobre la materia, estimando el tribunal que la mantención excesiva de un trabajo administrativo influyó directamente en su salud psíquica.

Según da cuenta la prueba valorada, las funciones administrativas fueron dispuestas por un breve periodo de tiempo, tres meses, pero en definitiva perduraron por casi un año, justificándose el empleador en las actividades de capacitación requeridas, pero que no fueron realizadas, constanding de la documental del denunciante que éste instó por su ejecución, sin respuesta.



DÉCIMO QUINTO: Que, sobre la carta de despido, sin perjuicio de tratarse de una petición subsidiaria, aquella se vincula directamente con esta denuncia, en la medida que los derechos habrían sido vulnerados con ocasión de éste; aparece que se trata de una formulación abstracta y genérica que no se basta a sí misma al señalar como causa: *"un proceso de reestructuración interna de la empresa, la cual ha iniciado un proceso de reorganización y reasignación de las funciones al interior de la misma, derivadas de un proceso de racionalidad de los recursos"*. Dicho párrafo se repite en las otras cartas de despido incorporadas al juicio.

El artículo 454 N°1 inciso 2 del Código del Trabajo señala expresamente que el empleador debe "acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido", de tal forma, que para que se configure la causal de necesidades de la empresa, es necesario la acreditación de un hecho objetivo, derivado de razones tecnológicas o económicas, por las cuales el empleador este impedido de retener al trabajador como dependiente. Al efecto, la doctrina señala que aquellos hechos objetivos atañen a aspectos estructurales de instalación de la empresa que provocan cambios en la mecánica funcional del establecimiento, de modo tal que entre las necesidades tecnológicas y económicas que se invoca y el despido del trabajador, medie relación de causalidad.

Al efecto, la prueba rendida por el empleador resultó insuficiente para acreditar la proporcionalidad de este despido, pues si bien acreditó que despidió a 20 más trabajadores en un periodo similar, lo que permitió descartar una causa de discriminación sindical, por no encontrarse afiliados todos ellos al sindicato del actor; ello no



RBNXVYXJVX

justifica la decisión particular de despedir a este trabajador que padece una enfermedad de origen laboral, por sobre otros. Lo anterior, pues también apareció de la testimonial que el cargo de jefe de turno no desapareció como indicó la empresa en su contestación, y que existen otros trabajadores que reciben un cuantioso bono de traslado, atendido su domicilio en otras regiones del país, que fueron preferidos en la racionalización de recursos aludida por la empresa, por sobre el actor que, como ya fuera analizado, denunció a la empresa por acoso laboral ante la Inspección del Trabajo.

DÉCIMO SEXTO: Que es posible inferir de los hechos analizados y establecidos en este juicio, en particular, que hubo acoso laboral por parte del Sr. Pruzzo, que la empresa no adoptó medidas proporcionales al mantener excesivamente al trabajador en funciones administrativas, que lo despidió en una carta que no satisface las exigencias legales por no bastarse a sí misma para dar cuenta de las necesidades de la empresa y, que su cargo no desapareció como fuera alegado; que el despido en cuestión fue vulneratorio de la integridad psíquica del trabajador, conductas reprochadas según el ordenamiento jurídico, que exigen del empleador tanto un respeto por la dignidad de los trabajadores y, además, una proporcionalidad de las medidas adoptadas.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, no existiendo justificación suficiente por parte del empleador, se acogerá la denuncia en este punto, resultando innecesario un pronunciamiento por la demanda subsidiaria de despido improcedente. Se graduará en 8 remuneraciones la indemnización especial de la tutela, estimando que el acoso laboral resulta una de las peores vulneraciones que puede sufrir un trabajador, por la multiplicidad de elementos que afecta, tanto en forma física como espiritual.



RBNXVYXJVX

DÉCIMO OCTAVO: Que, el monto de la remuneración fue discutido, señalando el actor que corresponde a \$3.284.472 y la denunciada a \$3.196.753, coincidiendo ambas en un sueldo base de \$3.047.607.-, y un bono por celular de \$30.000; diferenciándose en el bono de \$80.000 que debía percibir como jefe de turno y el valor de la gratificación mensual.

Analizados las ultimas 3 remuneraciones (documental N°4 denunciada), conforme lo dispone el artículo 172 del Código del Trabajo, el ítem de gratificación corresponde en promedio a \$124.292, por lo que sumado al bono celular de \$30.000 y los \$80.000 de bono jefe de turno, permite establecer su remuneración en la suma de **\$3.281.899.**

DÉCIMO NOVENO: Que, en cuando al bono de jefe de turno, el tribunal advirtiendo de la misma documental que no éste fue pagado los últimos 10 meses de su relación laboral, teniendo derecho a éste, considerando que el anexo suscrito entre las partes en julio de 2019 mantiene su calidad de jefe de turno, desestimando las alegaciones de la denunciada en cuanto a que en la práctica no las realizaba; se accederá a lo solicitado como prestación adeudada, estimando que el plazo para su cobro inició desde la fecha de su despido, acreditándose una deuda por **\$800.000.**

VIGÉSIMO: Que, en cuanto a la nulidad del despido, dicha petición será desestimada, apareciendo de los antecedentes que la diferencia del pago del bono de jefe de turno no modifica el tope legal imponible para el pago de cotizaciones previsionales, quedando establecido que el empleador se encontraba al día en el pago de éstas al momento de su despido.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, en lo que se refiere a una indemnización de lucro cesante, considerando el tribunal la vaguedad de su planteamiento por parte del representante letrado del actor, no estableciendo de donde proviene la suma



que por este concepto reclama, ni desarrollado argumentos que permitan a este sentenciador siquiera evaluar su verosimilitud, teniendo la carga esa parte de establecer con claridad sus peticiones y los hechos en que se funda, aunque el tribunal conozca el derecho; se rechazará esta petición.

A mayor abundamiento, y haciendo un ejercicio por suponer qué reclama por este concepto el actor, en caso de pretender que se le indemnice otorgándole el equivalente a todas las remuneraciones que debería haber recibido hasta el vencimiento del contrato colectivo; el tribunal rechazará la petición por resultar manifiestamente improcedente, lo que redundará en la decisión de no condenar en costas a la denunciada.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, respecto a la devolución de lo descontado por seguro de cesantía, habiéndose acreditado que el despido fue vulneratorio de garantías fundamentales y, por tanto, improcedente, corresponde hacer lugar a ello, ordenando la restitución del monto descontado por este concepto **\$1.188.947**, como aparece del finiquito acompañado.

Si bien la materia se ha discutido durante los últimos años, ha sido resuelta en unificación de jurisprudencia por diversos fallos recientes que ha confirmado el criterio mayoritario, esto es, que no procede la imputación del aporte del empleador al seguro de cesantía cuando el despido es declarado injustificado (entre otras: en Causa Rol 27.722-2019) porque un requisito sine qua non para la aplicación del artículo 13 de la ley 19.728 es que el contrato haya terminado por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo y en este caso, la sentencia que declara el despido como uno vulneratorio de garantías fundamentales lo priva de base para su aplicación.

VIGÉSIMO TERCERO: Que, en relación con la solicitud de aplicar la sanción de imposibilidad de la empresa de



contratar con el Fisco de Chile, ni recibir subvenciones, aportes, beneficios o ayudas por el término de 2 años, teniendo en consideración que, habiéndose acogido la denuncia por tutela laboral, se satisface el supuesto de hecho previsto por el del artículo 4 de la Ley 19.886, se dará lugar a aquello, ordenando que, una vez ejecutoriada la sentencia, se remita tanto a la Contraloría General de la República, como a la Dirección de Chilecompra, servicio público descentralizado y dependiente del Ministerio de Hacienda.

Lo anterior, teniendo además presente que fue solicitado expresamente por el denunciante y el tribunal se ha pronunciado expresamente sobre lo pedido, salvando con ello cualquier alegación relativa a una vulneración al debido proceso y desestimando lo señalado por la denunciada en su contestación en cuanto a tratarse de una sanción "innominada".

II. Sobre la demanda subsidiaria

VIGÉSIMO CUARTO: Que, como se adelantó en el considerando décimo séptimo, se omitirá pronunciamiento respecto a la demanda subsidiaria de despido improcedente, por haberse acogido la denuncia principal.

III. En cuando a la demanda conjunta de indemnización de perjuicio por enfermedad profesional.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, el objeto de esta controversia corresponde al de determinar si existe responsabilidad de la empresa en la enfermedad laboral que fue causada al actor por el Sr. Agustín Pruzzo, en ejercicio de sus funciones para la empresa demandada.

El demandante fundó su petición en lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley N° 16.744 que autoriza esta pretensión, en relación a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo respecto a su interposición en conjunto.



RBNXVYXJVX

Estima que el empleador incumplió la obligación establecida en el artículo 184 del Código del Trabajo, en cuanto a adoptar todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores.

La empresa demandada alegó que la narración de los hechos fue pobre y no se cumplen los requisitos para atribuirle responsabilidad por el hecho de su dependiente.

VIGÉSIMO SEXTO: Que, según los preceptos de nuestro derecho civil sobre la materia, del contexto de sus disposiciones, especialmente de los artículos 1.547, 1.551 y 1.556 del Código Civil, para que se incurra en responsabilidad contractual, es menester que se cumplan las siguientes exigencias: la existencia de un contrato; que se infrinja una obligación, ya sea que no se cumpla, se haga parcial o tardíamente; que dicha infracción provenga de su dolo o culpa; que el deudor sea capaz de responsabilidad contractual; que el incumplimiento de la obligación cause daño al acreedor y si la obligación es de no hacer, que el deudor esté constituido en mora o que haya ejecutado el hecho.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, la culpa se ha definido como una conducta contraria a derecho, importando una infracción de un deber de cuidado. La determinación del deber de cuidado debido es tarea judicial por excelencia y esos deberes pueden estar tipificados por la ley (como ocurre con el tráfico vehicular) o no como sucede en el derecho del trabajo, en que el deber está establecido de manera general, pero siempre supone una contravención de los deberes de cuidado establecidos por el legislador u otra autoridad con potestad normativa y se utiliza en actividades que presentan riesgos.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que, de los hechos acreditados en juicio, aparece que en la especie se cumplen cada uno de los requisitos de la responsabilidad atribuida al empleador. De



la calificación de enfermedad profesional realizada por la ACHS aparece que ésta tiene como causa un liderazgo disfuncional. De la valoración de la prueba de testigos y los antecedentes de la investigación que fueron desestimados en la investigación externa, aparece que el causante de esa enfermedad fue el mal trato y acoso laboral que ejerció el Sr. Agustín Pruzzo en contra del actor. También logró ser acreditado que el Sr. Agustín Pruzzo era un dependiente de la demandada a la época de los hechos. Los certificados emitidos por los distintos profesionales dan cuenta de la sintomatología del actor corresponde a un cuadro de ansiedad por estrés laboral, así como su falta de ánimo y de sueño. Esa sintomatología prueba la existencia de un daño en la integridad psíquica del demandante. La culpa de la empresa quedó demostrada por el hecho que ese daño se haya producido en sus dependencias, por el hecho de un dependiente y que adoptó medidas para evitar que el daño se mantuviera sólo a requerimiento de la ACHS cuando éste se haya manifestado.

Aquí resulta irrelevante si el daño se produjo por un solo día, o por meses, para efectos de tener por existente, sirviendo más bien su extensión para graduar el monto de la indemnización para evitar un enriquecimiento ilícito.

VIGÉSIMO NOVENO: Que, cumpliéndose con cada uno de los requisitos para tener por acreditada la responsabilidad del empleador por el hecho de uno de sus dependientes en contra del trabajador, se accederá a la demanda, regulándose prudencialmente el monto de la indemnización por daño moral en la suma de \$10.000.000, por considerar el tribunal que los meses que transcurrieron desde la primera denuncia de los hechos hasta el último diagnóstico incorporado al juicio, dan cuenta de una afectación que permaneció en el tiempo.

Se desestimarán las alegaciones de la demandada en cuanto a la incompatibilidad de esta indemnización con la



prevista por la tutela laboral, considerando que existieron otras acciones de la empresa que se consideraron desproporcionadas, entre ellas el despido, y la causa de esta demanda dice relación solamente con el acoso laboral que ejerció el Sr. Pruzzo en contra del actor.

En cuanto al daño emergente solicitado, apareciendo de las boletas incorporadas al juicio (documental N° 39-48 y 53, del demandante) y no impugnadas por la contraria que el actor tuvo que desembolsar entre consultas médicas y remedios la suma de \$426.974, el tribunal se estará a ese valor acreditado en juicio, solamente, por tratarse de una disminución efectiva del patrimonio del trabajador por causa de esta enfermedad profesional.

TRIGÉSIMO: Que, no se acogerá el pago del bono por \$250.000.- no advirtiéndolo el tribunal del material probatorio aportado la fuente de dicho derecho para exigir del empleador la acreditación de su pago y consecuencia de deuda. El acta de mediación incorporada al juicio por el actor (N°17) solo da cuenta de un ofrecimiento en el contexto de la negociación colectiva, mas no de su aceptación.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Que, el material probatorio no especificado no fue exento de valoración, pero se prescindió de su descarte por motivos de sobreabundancia o irrelevancia, no alterando lo ya decidido.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Que no será condenada en costas la denunciada y demandada, a pesar de haber sido acogidas ambas pretensiones principales, por considerar el tribunal que no se accedió a todas las indemnizaciones solicitadas por el actor, y que una de ellas (lucro cesante) resultaba manifiestamente improcedente.

Por estas consideraciones, y lo dispuesto en los artículos 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 21, 28, 33, 41, 54,



RBNXVYXJVX

55, 63, 67, 162, 163, 168, 173, 445, 446, 459, 489 y siguientes del Código del Trabajo; disposiciones citadas del Código Civil, Ley N° 16.744 y la Ley de Bases de la Administración del Estado, **se declara:**

I.- Que se acoge la denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales interpuesta por don Ricardo Antonio Ubilla Mancilla en contra de su ex empleador Sociedad de Procesamiento de Molibdeno Limitada, todos ya individualizados precedentemente, declarándose que el despido que ha afectado al denunciante con fecha 12 de mayo de 2020 se produjo con vulneración a su derecho fundamental a la integridad psíquica consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política del Estado, en razón de lo cual **se condena a la denunciada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:**

a).- Recargo o Aumento legal equivalente al 30% del monto de la indemnización por los años de servicios ya pagada, en relación a lo señalado en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, correspondiente a la suma de \$ **1.922.683** (un millón novecientos veintidós mil seiscientos ochenta y tres pesos).

b).- Indemnización Adicional de 8 remuneraciones mensuales de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, correspondiente a \$**26.255.192** (veintiséis millones doscientos cincuenta y cinco mil ciento noventa y dos pesos).

c).- Devolución de lo descontado por seguro de cesantía equivalente a \$1.188.947 (un millón ciento ochenta y ocho mil novecientos cuarenta y siete pesos).

d).- Pago bono jefe de turno adeudado por \$800.000 (ochocientos mil pesos).



RBNXVYXJVX

II.- Que, según lo razonado en la sentencia, **se desestima la solicitud de pago de bono por \$250.000 y la indemnización por lucro cesante.**

III.- Que **se omite pronunciamiento sobre la demanda subsidiaria de despido improcedente** por haber sido acogida la principal.

IV.- Que **se acoge la demanda de indemnización de perjuicios por enfermedad profesional** interpuesta por don Ricardo Antonio Ubilla Mancilla en contra de su ex empleador Sociedad de Procesamiento de Molibdeno Limitada, todos ya individualizados precedentemente, **condenándose a la demandada al pago de \$10.000.000** (diez millones de pesos) por concepto de daño moral **y \$426.974** (cuatrocientos veintiséis mil novecientos setenta y cuatro pesos) por daño emergente.

V.- Que, **no se condena en costas** a la parte denunciada y demandada, por los motivos expuesto en el considerando trigésimo segundo.

VI.- Remítase copia de la presente sentencia, una vez ejecutoriada a la Dirección del trabajo para los fines previstos en el artículo 495 parte final del Código del Trabajo, a la Dirección de ChileCompra y al Ministerio de Hacienda.

VII.- Que las sumas ordenadas deberán serlo con reajustes e intereses, conforme lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

VIII.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario se dará inicio a su ejecución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

IX.- Devuélvase los documentos acompañados por las partes ejecutoriada que sea la sentencia.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.



RBNXVYXJVX

Dictada por EDUARDO ESTRADA ARAVENA, Juez Titular del
Juzgado de Letras y Garantía de Mejillones.



RBNXVYXJVX

A contar del 04 de abril de 2021, 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>