Procedimiento : Aplicación General.

Materia : Indemnización de perjuicios por enfermedad profesional.

Demandante : VANIA STEPHANY TOLEDO ACEVEDO,

Demandada : SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.

RIT : O-954-2022.-

RUC : 22-4-0448649-0.

San Miguel, dos de octubre de dos mil veintitrés.

VISTOS, OÍDAS LAS PARTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: SEBASTIÁN ANDRÉS AVENDAÑO FARFÁN, abogado, y doña **DANIELA FRANCISCA CÁCERES RODRÍGUEZ**, abogada, ambos domiciliados para estos efectos en Calle Santa Beatriz Nº 100, oficina 1106, comuna de Providencia, Región Metropolitana, en representación de doña **VANIA STEPHANY TOLEDO ACEVEDO**, licenciada en educación y pedagogía, domiciliada en Rio Chol -chol N° 4857, Villa El Alba, Comuna de Puente Alto, Región Metropolitana.

Que deducen demanda laboral de indemnización de perjuicios por daño moral por enfermedad profesional, en contra de **SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA**, representada legalmente por doña **GABRIELA MUÑOZ NAVARRO**, ignoro profesión u oficio, o por quienes detenten las facultades contempladas en el artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en Nueva York Nº 54, Comuna de Santiago, Región Metropolitana, para que sea condenada y responda de todos los daños causados su representada a raíz de la enfermedad profesional que le afecta, en razón de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que expone a continuación:

● LOS HECHOS

I. ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL

1. Con fecha 26 de agosto del 2019, su representada inició una relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia con el antiguo SENAME, mediante la modalidad contrata.

2. Con fecha 19 de octubre del 2021, el servicio cambio de nombre al que tiene actualmente siendo este el de SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, manteniéndose a contrata con renovación anual.

3. Nuestra representada fue contratada para desarrollar labores como "TUTORA DIURNA", las que desarrolla actualmente en la Residencial Familiar San Miguel, ubicado en José Joaquín Prieto 2940, Comuna de San Miguel. Esta residencia es dependiente del SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.

4. En cuanto a la jornada laboral esta se configura mediante un sistema de turnos de 3x2, iniciando a las 8:00 hasta las 20:00 Hrs cada día. Debido a lo anterior, se configura un sistema rotativo en que su mandante trabajaba 3 días e inmediatamente descansaba 2 días.

5. La remuneración mensual pactada correspondía a un sueldo líquido de $1.200.000 pesos.

6. Cabe señalar que, a la fecha de la presentación de esta demanda la relación laboral se encuentra vigente entre las partes.

II. DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL Y ANTECEDENTES DE LA ENFERMEDAD.

1. Tal como señala anteriormente, doña Venia mantiene una relación laboral desde el 26 de agosto de 2019 hasta la actualidad con la demandada SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA. Durante estos años se ha visto enfrentada a distintas situaciones que han impactado su salud, debido al mal diseño organizacional, sobrecarga laboral y liderazgo disfuncional, presentes en el servicio como en la residencia familiar donde se desempeña como tutora.

2. La labor de TUTORA DIURNA, la inicio en la Residencia Familiar Bilbao, de la comuna de providencia, en esta se desempeñaba como acompañante Bio Psicosocial de niños entre los 6 a 12 años. Esta labor consistía en ser una especie de madre para los jóvenes, preocuparse que vayan al colegio, que se bañaran, que se alimentaran de forma correcta, que se vistieran, que mantuvieran hábitos de higiene, llevarlos al colegio y estar atenta a si necesitaban algún material para estudio, comprarlo.

3. Estos niños estaban en el centro, tras ser objetos de procesos proteccionales, y a pesar de la temprana edad que tenían, mantenían actitudes muy agresivas, en donde más de una vez su representada termino en la mutual de seguridad tras ser víctima de agresiones por parte de éstos.

4. Posteriormente, el 2 de marzo de 2020, fue cambiada con el formato de préstamo a la Residencia Familiar San Miguel donde ocurrieron una serie de irregularidades que pasa a detallar.

5. Esta residencia se enfocaba en la atención de adolescentes de entre los 14 a 21 años de edad, los cuales eran más conflictivos y demandantes que los anteriores, presentando muchos de éstos diagnósticos psiquiátricos, siendo víctimas de poli victimización y teniendo otros, capacidades diferentes.

6. La situación administrativa en la que se encontraba su mandante en la residencial de San Miguel era precaria, ya que, al irse en modalidad de préstamo, mantuvo la jefatura con la residencia de Providencia, siendo su jefe don Alejandro Goye, el cual era muy conflictivo, autoritario y tenía malos tratos a con sus trabajadores. Lo anterior afecto a doña Venia, ya que don Alejandro debía efectuar sus calificaciones y ante cualquier reclamo debía dirigirse a éste.

7. Lo dicho anteriormente es relevante, ya que, este préstamo debía haber durado 30 días, pero ello no ocurrió. Debiendo permanecer en dichas circunstancia hasta mediados del 2021, instancia en que le manifestaron a su mandante que se mantendría en la Residencia de San Miguel mediante Contrata, y que su jefe sería el director de dicha residencia, don Wellington Acuña.

8. Como señala previamente, estos nuevos adolescentes que tenía a su cuidado tenían características que hacían que el trabajo fuera más complejo. A pesar de esto, el servicio no otorgaba herramientas desde los puntos de vista psiquiátricos o psicológicos para tratar y contener a estos jóvenes ni tampoco suministraba herramientas para enfrentar ciertas situaciones complejas a sus trabajadores.

9. En la residencia de San Miguel es donde se gatillaron las situaciones más complejas sufridas por doña Venia, las cuales se acumularon entre ellas y le significaron lesiones física, amenazas e intentos de homicidio que en definitiva influyeron sustancialmente en que se desencadenara la enfermedad profesional de su mandante.

10. Así, el 5 de octubre de 2021 doña Venia recibió amenazas de muerte por parte de un joven de 16 años, el cual quebró un palo de escoba e intento apuñalarla con este, persiguiéndola por toda la residencia. Este hecho fue denunciado en la doceava Comisaria de San Miguel.

11. En otra oportunidad el mismo adolescente la agredió mediante arañazos, tirones de pelo y mordidas. En esta oportunidad intervino el SAMU y Carabineros, siendo atendida finalmente por las lesiones en la ACHS donde le realizaron curaciones y limpiezas.

12. En otra instancia, otro joven de la residencia se dirigió a la cocina a buscar cuchillos para intentar apuñalarla. Nuestra mandante señala que estas situaciones ocurren día a día en donde cumple sus funciones, ya que estos jóvenes se encuentran ahí por haber sufrido carencias afectivas durante su crianza, lo que genera que estos sean muy agresivos con sus cuidadores.

13. Es así como en su jornada laboral se vio expuesta a sucesos violentos, altamente demandantes para su salud mental, agresiones de los jóvenes, por lo que en más de una ocasión a debido activar los protocolos internos para llamar a Carabineros y médicos.

14. No bastando con lo sucedido, nuestra mandante ha sufrido sobrecarga laboral, ya que, los meses previos a ir a la ACHS, esta debió suplir la ausencia de compañeros, lo que implica que hubieran un menor número de cuidadoras que el requerido para los adolescentes, así en concreto, su turno debía estar compuesto por 8 personas, pero hubieron ocasiones en que eran solo 3 personas, lo cual provoco una intensificación de los sucesos de estrés laboral.

15. Todo este cumulo de irregularidades administrativas en cuanto a su jefatura, la menor cantidad de cuidadores que el requerido por protocolo y los hechos de violencia ejecutados por parte de los adolescentes, DESENCADENARON EN SU MANDANTE DOLORES DE CABEZA, DOLORES MUSCULARES, TRASTORNO EN EL SUEÑO, IRRITABILIDAD, DESMOTIVACIÓN, CRISIS DE PÁNICO Y SENTIMIENTOS DE ANGUSTIA, ya que creía que un día moriría en la residencia en manos de los jóvenes que cuidaba.

16. Finalmente, doña Vania, en atención a todos los síntomas descritos en el párrafo anterior, los cuales eran indicios claros de lo mal que se encontraba su

salud mental, acude a la ACHS el 29 de noviembre de 2021 para dar inicio a un estudio de enfermedad profesional. Siendo el diagnostico de ingreso y estudio “TRASTORNOS DE ADAPTACION.”

17. Posterior a su diagnóstico y luego de un largo proceso de terapia, doña Vania se reintegró a sus funciones. Lamentablemente desde el regreso a sus funciones todo ha empeorado, ya que, cada vez asisten menos funcionarios en la residencia de San Miguel a prestar sus servicios.

18. Doña Vania en su turno está a cargo de 15 jóvenes, por lo que según el protocolo de las residencias familiares, deberían haber 8 personas fijas en la casa en el turno de dia, consistente en 1 TENS, 1 encargado de vida familiar, 6 tutores y por su parte en el turno de noche 4 monitores, sin embargo en la práctica hay días en que solo hay 3 personas, por lo que nuestra mandante vio agravados sus síntomas por el sobrecargo de usuarios.

19. La ACHS, tras realizar un estudio del puesto de trabajo identifica una serie de falencias que propiciarían el precario estado de salud en que se encontraba su mandante, por lo que en consecuencia recomienda lo siguiente: - Mayor dotación de personal acorde a los protocolos de las residencias del organismo, el cual debe ser acorde a la cantidad de niños en la residencia de San Miguel - Que doña Vania sea devuelta a su puesto en la residencia de Providencia.

20. Es en razón de estas recomendaciones que, doña Vania solicito una reunión con la demandada, para reiterar lo indicado por la ACHS, buscando en definitiva mejorar las complejas, violentas y estresantes condiciones de la residencia de San Miguel. Sin embargo, a la fecha estas no han sido tomadas en cuenta por la demandada.

III. ENFERMEDAD DECLARADA DE ORIGEN LABORAL POR LA ACHS.

1. Como relatamos anteriormente doña Vania ingreso por primera vez a la ACHS el 29 de noviembre de 2021. En dicha instancia efectuó la Denuncia individual de Enfermedad Profesional, dando cuenta que los síntomas habían comenzado a aparecer 4 meses antes de esta denuncia. Debido a ello la ACHS, inicio un estudio de enfermedad profesional, señalando doña Vania en esa oportunidad las funciones y condiciones en que ejercía dichas funciones en la residencia.

2. En el examen físico y entrevista refleja un ánimo con ansiedad leve, sin labilidad, por lo que se le prescribe el uso de fármacos para calmar sus síntomas, reposo laboral por 5 días, evaluación psicológica y un estudio de puesto de trabajo.

3. Así, el 11 DE ENERO DE 2022 EL COMITÉ DE CALIFICACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES DE PATOLOGÍAS MENTALES, en atención a los siguientes antecedentes; ingreso y examen médico, informe psicológico y estudio de puesto de trabajo concluyo que la patología de doña Vania era de origen laboral, siendo diagnosticada en esa oportunidad con "TRASTORNO DE ADAPTACION".

4. Desde que doña Vania fue diagnosticada, mantuvo controles periódicos con psicólogos de la ACHS, lamentablemente pese al intento de tratar su enfermedad profesional, el 16 de mayo de 2022 acude a control médico. En este control su mandante señala al médico tratante que presenta un alto grado de compromiso con su trabajo, que anda ansiosa, estresada, que sufre miedo constante a ser agredida por los niños de la residencia y que a raíz de eso desarrollo insomnio, cansancio diurno e irritabilidad. Es en razón de todo esto que se le prescribe reposo laboral, el uso de psicofármacos y una evaluación psiquiátrica.

5. Su mandante es evaluada por el psiquiatra de la ACHS, la profesional registra que doña Vania tiene un trastorno adaptativo, con compromiso moderado de su capacidad funcional, un puntaje de 55 en la escala de GAF. Se le ordena ajusto de farmacoterapia, que asista a psicoterapia y en atención a que no estaría en condiciones de reinsertarse a su trabajo, se le prescribe reposo laboral.

6. En virtud de la evolución estable que presentaba en ese momento su mandante se le prescribe el alta laboral el 09 de junio de 2022. Lamentablemente a los pocos días de haberse reintegrado a su trabajo, específicamente el 15 de junio de 2022, vuelve a sufrir una agresión por parte de un adolescente de la residencia, por lo que inicia un nuevo periodo de reposo laboral por el lapso de 2 meses.

7. Por los sucesos descritos en el párrafo anterior se registra que la demandada no tomo ninguna medida de mitigación en el lugar de trabajo de su mandante, en consecuencia, ella sigue manteniendo temor por nuevas agresiones

y angustia frente a la posibilidad de reintegro. Se le indica cambios en el esquema de psicofármacos y control psiquiátrico con profesionales de la ACHS.

8. La actora es dada de alta el 13 de agosto de 2022, lamentablemente, pese a que la mutualidad sugirió medidas de mitigación de las situaciones que originaban los síntomas de la enfermedad de autos, esta se mantiene en contacto con muchos jóvenes violentos, agresivos que proferían amenazas de muerte en contra de los cuidadores de la residencia.

9. Además de esto el Servicio le ordenaba a doña Vania que realizara trabajo administrativo y de revisión de casos durante sus días libres, lo que obviamente agrego otro elemento a los muchos que provocaban el estrés laboral de su mandante.

10. Lamentablemente, pese a seguir las terapias y controles médicos prescritos por los profesionales de la ACHS, la ingesta de los fármacos tales como zolpidem, ezitalopram, ketiaprina, lanzoprazon, pregabalina, melatonina y tomarse en definitiva una licencia médica de dos meses, los síntomas provocados por la enfermedad profesional no han desaparecido realmente, ya que, mientras la demandada no tome medidas mitigadoras, doña Vania seguirá expuesta a todas las situaciones de violencia y estrés que latamente ha descrito en los párrafos pasados.

11. Respecto a los síntomas de doña Vania, menciona que éstos fueron: TRASTORNO DE SUEÑO (INSOMNIO, TENSIÓN, PESADILLAS) CANSANCIO MATUTINO, CEFALEA, DOLOR DE CUELLO Y HOMBROS Y DE CUERPO, ANGUSTIA, VARIACIONES ANÍMICAS, DOLOR DE ESTOMAGO, CRISIS DE ANGUSTIA Y LLANTO, DESMOTIVACIÓN LABORAL E IRRITABILIDAD.

12. Es preciso entender, que el TRASTORNO ADAPTATIVO o TRASTORNO DE ADAPTACIÓN, es una forma de presentación clínica de la NEUROSIS LABORAL, conforme lo establecido en el D.S. N° 73 que introduce modificaciones en el reglamento para la aplicación de la Ley 16.744 y en el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; estableciéndose en dicha Ley en comento que son trabajos desencadenantes de neurosis profesionales, todos aquellos que expongan a riesgo de tensión psíquica excesiva a una persona, y se compruebe relación de causa a efecto.

13. Según la Asociación Chilena de Seguridad: “(…) Entre las múltiples causas que pueden generar esta enfermedad se encuentra la sobrecarga de horas de trabajo, la exigencia física que imponen los turnos de noche y la falta de sueño en algunos casos, y el hostigamiento laboral o estrés derivado de un ambiente de trabajo tenso o desagradable (…)”.

14. Según los manuales de Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10), emanados de la Organización Mundial de la Salud y los criterios adoptados en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (CM-5) emanado de la American Psychiatric Association, se establece coincidentemente en los mismos que: “El Trastorno Adaptativo, también denominado trastorno de adaptación, puede definirse como una reacción emocional o comportamental ante una situación o un evento que genera una respuesta de estrés agudo, por la que la persona puede llegar a sentirse inadaptada. ”

15. El trastorno de adaptación provoca un malestar intenso y desproporcionado. La persona que lo vive siente que es incapaz de afrontar sus problemas o planificar su futuro. Este sentimiento le produce importantes cambios en el estado de ánimo, generando frustración, ansiedad, irritabilidad e incluso depresión. Se señala adicionalmente, en relación con los síntomas que evidencian el padecimiento de dicho trastorno, que: “El Trastorno Adaptativo es un trastorno muy heterogéneo y se carece de una lista de síntomas certeros como en el caso de otros trastornos. Sin embargo, a continuación detallamos algunos posibles síntomas del trastorno de adaptación: estado de ánimo triste, baja motivación por actividades que antes eran placenteras (anhedonia), llanto frecuente, sentimientos de desesperanza e incapacidad, fatiga, síntomas de ansiedad, disminución del apetito sexual, absentismo laboral o escolar, preocupaciones de forma obsesiva, aislamiento social, fatigabilidad, somatizaciones (dolores de estómago, cabeza…) o consumo de alcohol, drogas o fármacos.”

16. Las sesiones de psicoterapia y controles psiquiátricos sucesivos se han orientado a que su representada logre estabilizar las grandes alteraciones anímicas que vive. Los profesionales pudieron observar de primera mano el ánimo lábil, los constantes ataques de llanto y crisis de angustia en cada sesión; todo derivado del catastrófico y hostil ambiente laboral que ha debido sobrellevar desde

el cambio que ordeno el servicio de la residencia de Providencia a la residencia de San Miguel.

17. Tal como indicamos, nuestra representada se encuentra viviendo un largo y angustiante proceso de recuperación, que consume la mayor parte del tiempo de su vida, condicionando las múltiples áreas de su cotidianeidad a la condición psicológica y psiquiátrica que vive producto de las nefastas situaciones tanto en sus labores habituales, como en el área administrativa interna del servicio a cargo de la residencia.

18. Actualmente doña Vania se encuentra sin licencia médica y trabajando donde mismo, ya que, por ningún motivo tiene la opción de abandonar su trabajo, por el daño económico que esto significaría y porque ella entro a su trabajo con mucha vocación y entrega, por lo que no quiere que esta termine.

19. Su mandante ha tenido que convivir con todas las dolorosas secuelas derivadas de su estresante dinámica laboral. No ha podido retomar el curso normal de su vida a pesar de enfocar todos sus esfuerzos en ello. Finalmente, el daño irrogado ya está hecho.

IV. DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADOS DE LA ENFERMEDAD PROFESIONAL

1. Es difícil relatar en pocas palabras todas aquellas nefastas consecuencias derivadas de la enfermedad profesional con la que ha tenido que cargar su representada. Múltiples aspectos de su vida cotidiana se vieron afectados, y solo ella ha tenido que soportar los dolorosos cambios que le generó su condición.

2. Debe mencionar que los primeros síntomas de estrés laboral sufridos por la actora pueden ser dateados a la fecha en que se realizó el traspaso de esta a la residencia de San Miguel, siendo esta el 2 de marzo de 2020 y que por lo tanto lleva casi 3 años trabajando en un ambiente hostil de trabajo, viviendo con todas las repercusiones y síntomas que trae consigo esto.

3. Respecto a los principales síntomas de doña Vania, menciona que éstos fueron: TRASTORNO DE SUEÑO (INSOMNIO, TENSIÓN, PESADILLAS), CANSANCIO MATUTINO, CEFALEA, DOLOR DE CUELLO Y HOMBROS Y DE CUERPO, VARIACIONES ANÍMICAS, DOLOR DE ESTÓMAGO, CRISIS DE ANGUSTIA Y LLANTO, DESMOTIVACIÓN LABORAL E IRRITABILIDAD.

4. Es en atención a esta variedad de síntomas señalados, que detalla como estos padecimientos repercutieron en la vida de la actora, siendo menester esto para comprender la totalidad del daño sufrida por ésta.

5. Desde el punto de vista familiar, el entorno cercano de doña Vania, compuesto por su pareja, su hermano y su madre, están perturbados y extremadamente preocupados por los hechos de violencia que vive su mandante, pidiéndole que deje de trabajar en la residencia, ya que, tiene la creencia de que doña Vania acabará muerta en su trabajo.

6. Su entorno más cercano ha sufrido bastante, ya que, como ella se mantiene trabajando bajo las mismas condiciones que iniciaron la enfermedad profesional, esta sigue teniendo variaciones de ánimo e irritabilidad aun después del alta médica, por lo que al llegar de trabajar no quiere hablar con nadie, lo cual en el largo plazo tensiona todas sus relaciones interpersonales.

7. La demandante también sufre trastornos del sueño, insomnio y mal dormir, debiendo pasar noches completas sin descanso, lo que finalmente terminaba por afectar su rendimiento diario en diferentes actividades familiares, sociales e inclusive personales. Permanece en un estado de somnolencia y decaimiento permanente por las mañanas.

8. Por el largo periodo que estuvo en tratamiento, el alto estrés sufrido por los incidentes de amenazas de muerte y violencia física sufridos con ocasión de sus funciones y por la gran cantidad de fármacos que debía tomar diariamente para controlar sus síntomas, desarrollaron síndrome de colon irritable.

9. Su mandante, previo al 2020 se caracterizaba por ser una mujer muy alegre, llena de energía y buena disposición hacia la vida y en su trabajo. Lamentablemente los malos tratos de los jóvenes y la enfermedad profesional le hicieron cambiar radicalmente, actualmente anda desmotivada, dejo de ser la misma persona alegre de siempre, esto a raíz de la negligencia de la demandada.

10. Sin perjuicio de lo antes señalado, doña Vania no quiere dejar de trabajar en el servicio y con los adolescentes de la residencia, entro con una gran vocación e interés en ayudarlos, por lo que desearía sentir a modo de retorno el respaldo de sus superiores, que sus condiciones laborales mejoren, para que en consecuencia, las condiciones de los jóvenes igual mejoren y así reducir las situaciones laborales de violencia y estrés.

11. Lamentablemente, por el apego y vocación que siente por su trabajo, ha dejado pasar varias situaciones graves que ha experimentado, intentando autoconvencerse de que no son tan malas las condiciones que está viviendo, engañándose a sí mismo, repercutiendo esto directamente en el desarrollo de sus síntomas.

12. Cuando su mandante fue diagnosticada con su enfermedad, estaba destruida, sentía mucha pena porque sabía que esto no era algo pasajero, sintiéndose sobrepasada. Sintió mucha intranquilidad y angustia cuando estuvo con licencia médica, ya que, la seguían llamando para calmar a los jóvenes, haciendo que esta no pudiera desconectarse del ambiente que provoco que estuviese con licencia.

13. ES ASÍ COMO EN LA ACTUALIDAD LA DEMANDADA NO HA TOMADO LAS MEDIDAS MITIGADORAS RECOMENDADAS POR LA ACTORA Y LA ACHS, POR LO QUE SE SIENTE CONSTANTEMENTE INSEGURIDAD LABORAL Y MIEDO A QUE LA AGREDAN EN LA RESIDENCIA Y TERMINE NUEVAMENTE EN LA ACHS.

14. Como verá el enorme daño personal, emocional y físico que ha padecido su representada no puede ser fácilmente cuantificado.

15. Su mandante una mujer de 32 años, debe soportar irregulares condiciones de trabajo, mal diseño de turnos laborales, sobrecarga laboral, que terminaron por repercutir en su ámbito personal, como profesional y como trabajadora, siendo expuesta a múltiples y reiteradas situaciones que no deben formar parte de las dinámicas laborales en ningún tipo de puesto de trabajo. Tan solo la necesidad de ingresos, la convicción de que su trabajo como profesional era impecable y la vocación y apego a su labor la llevaron a soportar estoicamente lo que estaba pasando.

16. Así las COSAS, ES EVIDENTE EL ENORME DAÑO IRROGADO EN LA SALUD TANTO FÍSICA COMO PSICOLÓGICA DE LA ACTORA, LA ALTERACIÓN EN SU NORMAL CURSO DE VIDA, EL IMPACTO NEGATIVO EN SU AUTOPERCEPCIÓN, EN SU DESENVOLVIMIENTO SOCIAL Y EL TRASTORNO EN SU VIDA LABORAL, PRODUCTO DE LA ENFERMEDAD PROFESIONAL PADECIDA.

- EL DERECHO

I. DEBER DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE LA VIDA Y SALUD DEL TRABAJADOR.

1. Esta enfermedad fue causada porque la demandada infringió la obligación de seguridad y protección que mantiene para con sus trabajadores, la cual les es impuesta por el artículo 184 del Código del Trabajo. En efecto, 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.

2. Así, si nos detenemos en el tenor gramatical del artículo 184, inciso 1° del Código del Trabajo, podemos advertir que el empleador debe adoptar todas las medidas necesarias para proteger “EFICAMENTE” la vida y salud de sus trabajadores. La palabra "eficazmente", empleada en la disposición legal citada, apunta a un efecto de resultado, es decir, claramente lo que se busca es UN RESULTADO, esto es, prevenir los accidentes y enfermedades profesionales. Pero, además fundamentalmente, debe considerársela referida a la magnitud de la responsabilidad y acuciosidad con que el empleador debe dar cumplimiento a su obligación. En definitiva, cabe inferir una suma exigencia del legislador.

3. Por su parte; en la DOCTRINA: El profesor Roberto Vásquez Ferreyra sostiene: “El fundamento de la Obligación de Seguridad en la Ley de Contrato de Trabajo” no difiere del fundamento de estas obligaciones en la existencia de cualquier otro tipo contractual, pero no es desacertado afirmar que, por las particularidades de toda relación laboral, sea en este tipo de contratos donde se manifieste con mayor intensidad. (...) Dentro de los derechos que les corresponden a los trabajadores, el más importante de ellos es el que le obliga al empleador a restituir sano y salvo al dependiente a su hogar y este deber del empleador, debe considerarse como una obligación de tracto sucesivo, que comienza con la puesta a disposición diaria del dependiente y finaliza con la jornada.”

4. Por su parte la Excelentísima Corte Suprema, adhiere estos conceptos en reiterados fallos, destacándose el de autos Rol: 4313-1997, caratulados “AGUIRRE con EMERES”, publicado en la Revista Laboral Chilena N°5-99, p. 59, de fecha 27 de Mayo de 1999, el que consigna que el artículo 184 del Código del Trabajo, señala que el empleador debe adoptar todas las medidas necesarias

para”… PROTEGER EFICAZMENTE LA VIDA Y SALUD de sus trabajadores, lo que permite concluir que la palabra eficazmente, empleada en la disposición legal citada, apunta a un efecto de resultado, “….pero fundamentalmente debe entendérsela referida a la magnitud de responsabilidad y acuciosidad con que el empleador debe dar cumplimiento a su obligación de prevención y seguridad, en relación con lo cual cabe inferir, inequívocamente, una suma exigencia del legislador. “Dada la circunstancia que el artículo 69 de la Ley N°16.744, no determina el grado de culpa de que debe responder el empleador en su cumplimiento, necesario resulta concluir que este es el propio de la culpa levísima, es decir, la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes” (Rol: 4.313-97, caratulados “AGUIRRE con EMERES”, en Revista Laboral Chilena Nro. 5-99, p. 59).

5. Por otra parte, el fallo mencionado ha sentado un importante precedente al concluir que la norma contenida en el artículo 184 del Código de Trabajo, no puede ser interpretada restrictivamente, y, en consecuencia, debe ser interpretada de manera extensiva. De hecho, esa es la interpretación más correcta en función del derecho fundamental que resguarda la mencionada disposición, cual es el derecho constitucional de toda persona a la vida y al resguardo de su integridad física y psíquica (Artículo 19 N°1 de la Constitución Política).

6. De las circunstancias que rodearon la enfermedad profesional de doña Vania, 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 A NUESTRA REPRESENTADA LAS GRAVES CONSECUENCIAS YA SEÑALADAS, obligación que impone la ley en las siguientes normas: Artículo 2: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Artículo 153: Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento. Artículo 184 y

YKJNXXXMHRF

demás del Código del Trabajo: El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

7. Como se aprecia de lo relatado en los hechos la parte demandada NO tomó las medidas adecuadas de protección que exigían las circunstancias fácticas, como así tampoco se preocupó de evaluar ciertas cuestiones que pudieran evitar la enfermedad profesional.

II. ENFERMEDAD PROFESIONAL

1. El concepto de enfermedad profesional ha sido normado en Chile mediante la Ley N°16.744, de "Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales" de 1968. El Decreto Supremo Nº109 reglamenta la "calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales". Su Artículo 16 señala: "para que una enfermedad se considere profesional es indispensable que haya tenido su origen en los trabajos que entrañan el riesgo respectivo, aun cuando éstos no se estén desempeñando a la época del diagnóstico". A su vez, en el Artículo 19, Nº13, se establece el correspondiente factor de riesgo: "todos los trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica excesiva y se compruebe relación de causa a efecto".

2. El artículo 19 del D.S. 109 indica que las neurosis profesionales "pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: trastornos de adaptación, trastorno de ansiedad, depresión reactiva, trastorno de somatización y por dolor crónico".

3. Puede señalar que TRASTORNO DE ADAPTACIÓN y/o NEUROSIS LABORAL se puede comprender como el factor o conjunto de factores relacionados con el trabajo, es decir, a causa o con ocasión de las funciones laborales, que impactan de tal modo en el organismo del trabajador, que son capaces de provocar alteraciones somáticas o psíquicas importantes y que afectan la integridad del trabajador, causando incapacidad o muerte.

4. Estos factores pueden ser absolutamente externos, como sucede claramente como respuesta al acoso moral prolongado, al hostigamiento laboral o

al estrés derivado de la tensión en el ambiente, al que el trabajador no es capaz de dar respuestas, sea por razones propias o derivadas del medio laboral.

5. En nuestro medio, la neurosis laboral adquiere con preferencia el tratamiento de estrés considerado éste como las consecuencias de factores psicosociológicos reinantes en el ambiente laboral, de marcada toxicidad en las relaciones de grupo, o derivadas de los excesos a que se encuentran sometidos los trabajadores en relación con la recompensa por su trabajo. Estos factores crean presiones de carácter interno capaces de desestabilizar al individuo, provocándole serias falencias que lo pueden llevar desde la incapacidad leve hasta un final trágico y definitivo.

6. El D.S. 73 de 7 de marzo del año 2006, mantiene el propósito de hacer que estas enfermedades provenientes de la neurosis laboral sean reconocidas primero, y tratadas luego en el marco de la Ley 16.744, es decir, como enfermedades profesionales o derivadas directamente del trabajo, cuando efectivamente tengan una relación directa, a causa, o simplemente indirecta, con ocasión, de él. Ello no es más que la actualización y el reconocimiento que el ser humano trabajador sufre un deterioro o desgaste en el cumplimiento de sus labores, las que se ven afectadas en forma mayor cuando es en el interior de la propia empresa donde los factores desencadenantes se agazapan en el exceso de trabajo, malas remuneraciones o sencillamente malos tratos o acoso moral. Se trata, entonces, del reconocimiento legal de una situación que hace carne en casi la mitad de los trabajadores chilenos, al menos reconocidamente en un tercio o más de ellos. Todos los trabajadores en distintas actividades y por distintos medios.

7. Se pregunta ¿sería un trabajo feliz si la remuneración es escasa y avara? ¿Si no contamos con el apoyo de nuestros empleadores ante las diversas dificultades diarias? ¿Si el ambiente laboral se torna insoportable y nuestro empleador no toma las medidas para subsanarlo? y si en ese entorno ¿somos maltratados, humillados y no se nos reconocen nuestros derechos fundamentales? El trabajo fue concebido como fuente de vida y gracia, no como elemento de tortura y fuente inagotable de enriquecimiento de terceros a costa de la vida o salud de otros, los trabajadores. Muchas de las causas de la neurosis laboral dicen relación con la propia empresa o servicio público: trabajos de gran dificultad

YKJNXXXMHRF

sin que los trabajadores hayan sido capacitados eficientemente; gran responsabilidad acumulada sobre los trabajadores; malas condiciones laborales, entre otros.

8. En este aspecto también hay que considerar la mala dirección o falta de liderazgo; promociones injustas; acoso moral y otras que derivan directamente de la mala organización.

9. El ambiente laboral negativo e inadecuado también es causa de la neurosis laboral, he aquí un elemento muy descuidado en la mayoría de las empresas chilenas recargadas de trabajo burocrático, con una dirección aislada de quienes realmente producen la riqueza, es decir, los trabajadores, sin planificación eficiente y sin estudio previo de las tareas a realizar. Asimismo, las relaciones laborales en permanente conflicto de autoridad en que la supervisión no es de carácter técnico, ni pedagógico, sino meramente punitiva lo que lleva a intoxicar el ambiente de trabajo y al elemento humano, siempre en permanente roce.

10. La Neurosis Laboral provoca, entre otras, alguna de estas siguientes enfermedades o condiciones en la salud del enfermo. Veamos: Dispepsia, Gastritis, Ansiedad, Accidentes, Frustración, Insomnio, Colitis Nerviosa, Migraña, Depresión, Agresividad, Disfunción Familiar, Neurosis de Angustia, Trastornos Sexuales, Disfunción Laboral, Hipertensión Arterial, Infarto al Miocardio, Adicciones, Trombosis Cerebral, Conductas antisociales, Psicosis Severas." (fuente: http://www.gestiopolis.com/neurosis-laboral/).

11. Conforme con los hechos expuestos, y las disposiciones legales citadas, no cabe duda alguna acerca de los enormes daños que la enfermedad profesional de autos ha provocado en su representada. Estos daños emocionales y morales de acuerdo con lo dispuesto por las normas legales ya invocadas, y el Artículo 69 de la Ley 16.744, son y deben ser, en la especie, indemnizables.

III. PERJUICIOS QUE SE DEMANDAN

1. De acuerdo con los hechos expuestos, no cabe duda alguna acerca de la existencia fehaciente de los enormes daños que la enfermedad profesional de autos ha provocado a su mandante.

2. Estos daños que son materiales, corporales y morales, de acuerdo con lo dispuesto por las normas legales ya invocadas y el artículo 69 de la Ley de

Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, son y deben ser absolutamente indemnizables.

A) DAÑO MORAL:

1. En el derecho chileno es indiscutible la procedencia del daño moral cuando deriva de una enfermedad profesional. En efecto, el artículo 19 número 1, inciso 1°, y 4° de la Constitución Política, en relación con el artículo 69 de la Ley N°16.744, reconocen expresamente el derecho a tal clase de reparación.

2. Pues bien, la lesión a los intereses patrimoniales origina un daño patrimonial o material, en tanto que la lesión a los intereses extrapatrimoniales hace surgir un daño extrapatrimonial o moral.

3. En este caso, se entiende por interés, lo que es útil, por cualquier causa, aunque no sea pecuniariamente avaluable, con tal que signifique un bien para el sujeto, que le satisfaga una necesidad, que le cause una felicidad o que le inhiba un dolor.

4. En el caso de autos, desde luego se ha afectado la integridad de la demandante, sin perjuicio de que también se ha provocado un daño moral enorme a causa del padecimiento psicológico que ha tenido que experimentar con ocasión de las negligencias del empleador, lo que ha desencadenado todo tipo de sintomatología, tales como ataques de llanto, ataques de angustia, miedo, frustración, insomnio, entre otros.

5. Anterior a las circunstancias vividas, doña Vania 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.

6. Por todo lo relatado se podrá apreciar que la demandante ha sido víctima de un PERJUICIO DE SUFRIMIENTO.

7. En esta materia de daño moral cabe hacer presente que la Jurisprudencia en el último tiempo ha ido reconociendo la grave alteración de la paz social que provocan los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, siguiendo de algún modo la tendencia mundial de las economías desarrolladas y en vías de desarrollo.

8. Cabe tener presente el fallo emitido por la Corte Suprema en causa ROL N°5.916 con fecha 1 de octubre de 1987, el cual señala: “Es un hecho de la causa que los maltratos que la demandante recibió en el desempeño de sus funciones laborales, unido al ambiente de tensión generalizado en que se trabaja, en la empresa demandada, le causaron una neurosis depresiva reaccional con graves repercusiones inmediatas en su salud física y psíquica y de insospechadas consecuencias futuras”. Posteriormente agrega: “Desde luego porque el empleador debe ejercer sus funciones de mando en la empresa sin lesionar indebidamente los derechos de sus subordinados y darles a estos un trato digno y adecuado dentro de la discreción y moderación naturales… no se compadece con esta obligación legal la conducta de un empresario que emplea casi a diario la violencia física y verbal para impartir instrucciones o para manifestar aun su disconformidad con el trabajo de sus dependientes”. Finalmente concluye: “En consecuencia, el Laboratorio demandado se encuentra en la obligación de reparar adecuadamente el daño que en lo moral el causó a la trabajadora demandante con las conductas descritas”. (Fuente: http://productos.legalpublishing.cl, ID N°51597)

9. Por otra parte, el fallo pronunciado con fecha 28 de Abril de 2009, por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, Causa RIT: O-136-2008, dispuso: “Se acoge la demanda deducida por don Edgardo Reinoso Lundstendt, en representación de don Carlos Alberto Zamora González, en contra de Icafal Ingeniería y Construcción y en contra de Inmobiliaria Puangue Ltda., esta última como responsable solidaria, y en consecuencia se condena a las demandadas a pagar a favor del trabajador la suma de $122.400.000 (ciento veintidós millones cuatrocientos mil pesos) por concepto de lucro cesante y la suma de $400.000.000 (cuatrocientos millones de pesos) por concepto de daño moral”.

10. Por daño moral debe entenderse la lesión inmaterial o agravio inferido por un sujeto al derecho subjetivo inherente a la persona de otro sujeto. Conforme con nuestra jurisprudencia, importa daño moral, indemnizable, los dolores, sufrimientos, aflicciones, preocupaciones, depresiones y molestias inferidas a la víctima. Este daño consiste en los dolores y angustias experimentados, y el tribunal deberá regularlo, atendiendo la cantidad del mal que ha debido soportar la demandante.

YKJNXXXMHRF

11. Si bien es difícil cuantificar el daño moral sufrido a consecuencia de la neurosis laboral, no es menos cierto que de acuerdo con nuestra legislación el daño moral es indemnizable. En mérito de lo anterior, por concepto de daño moral propiamente tal, demanda la suma de **$80.000.000**. (ochenta millones de pesos) o lo que se determine conforme a derecho.

B) REAJUSTES E INTERESES Se demandan intereses y reajustes desde la fecha del diagnóstico de la enfermedad hasta el día del pago efectivo, o por el periodo conforme a derecho según lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo, que es la norma aplicable en este ámbito. El interés aplicable es el máximo convencional, y el reajuste es el correspondiente a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, desde la fecha del diagnóstico de la enfermedad.

C) COSTAS DE LA CAUSA Se demandan las costas de la causa.

D) SUBSIDIARIAMENTE Se demanda el pago de las cantidades que estime de justicia determinar.

Que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2 inciso 2 y 184 del Código del Trabajo, artículo 66 de la Ley Nº16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, demás normas legales y reglamentarias invocadas y demás pertinentes. Solicita tener por interpuesta demanda de indemnización de perjuicios por daño moral por enfermedad profesional en contra de SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, 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 SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA a pagar por concepto de indemnización por daño moral por enfermedad profesional, la suma de $80.000.000. (ochenta millones de pesos) o lo que S.S determine conforme a derecho.

b) Que se condene a la demandada a los 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: MAX CALDERÓN ÁLVAREZ, abogado de la Dirección Regional Metropolitana, del Servicio Nacional de Protección Especializada a la

Niñez y Adolescencia, en representación de doña GABRIELA MUÑOZ NAVARRO, cédula, Directora Nacional del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, según mandato que se acompaña en un otrosí de esta presentación, ambos domiciliados para estos efectos en calle Nueva York 54, piso 7, comuna de Santiago, Región Metropolitana.

Que, en la representación invocada, viene en contestar la demanda de indemnización de perjuicios por daño moral con ocasión de enfermedad profesional, interpuesta por doña VANIA STEPHANY TOLEDO ACEVEDO, en contra del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, (en adelante "el Servicio o Mejor Niñez"), Servicio del cual es funcionaria, solicitando su completo rechazo con expresa condena en costas, en atención a los siguientes antecedentes de hecho y argumentos de derecho, que a continuación expongo:

I.- ANTECEDENTES: La actora señala que inició a cumplir labores para el Servicio Nacional de Menores con fecha 26 de agosto de 2019, como funcionaria a contrata, "bajo vínculo de subordinación y dependencia". Que, el Servicio Nacional de Menores habría cambiado de nombre a Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, manteniéndose su régimen de funcionaria con la modalidad contrata. Que, la actora fue contratada para cumplir labores como "Tutora Diurna", en la Residencia Familiar San Miguel, ubicada en la misma comuna, lugar que administraría directamente el Servicio, teniendo asignada una jornada laboral mediante un sistema de turnos de 3 días trabajados por 2 días de descanso, de 08:00 a 20:00 horas, cuya remuneración mensual corresponde a $1.200.000 pesos, encontrándose la relación laboral vigente entre las partes. . Indica en el líbelo que, durante sus años de trabajo en el Servicio, se ha visto enfrentada a situaciones de diversa índole que han afectado su salud, a causa del mal diseño organizacional, sobrecarga laboral y liderazgo disfuncional tanto de Mejor Niñez como de la Residencia Familiar donde cumple sus labores. Expresa que, en principio, comenzó a cumplir labores en la Residencia Familiar Bilbao como Tutora Diurna, para luego, con fecha 2 de marzo de 2020 ser trasladada a la Residencia Familiar San Miguel, en formato préstamo, manteniendo su jefatura anterior, el Sr. Alejandro Goye, el cual era "conflictivo, autoritario y tenía malos tratos con sus trabajadores". Asimismo, habría sido

víctima de agresiones en la Residencia Familiar Bilbao, ocasionadas por los niños, niñas y adolescentes que residen en el lugar. Que, el préstamo a la Residencia Familiar San Miguel debió durar solo 30 días, debiendo seguir cumpliendo labores en dicho lugar después de esa fecha, hasta mediados del año 2021, momento en el cual se le informa a la actora que se mantendría en dicha Residencia y que su jefatura correspondería a don Wellington Acuña. Que, los niños, niñas y adolescentes que viven en la Residencia San Miguel hacían su trabajo "más complejo" y que el Servicio no le entregó herramientas (psicológicas o psiquiátricas) para contenerlos. Que, en la Residencia Familiar San Miguel, fue víctima de agresiones físicas, amenazas e intentos de homicidio, así el 5 de octubre de 2021, recibió amenazas de muerte efectuadas por un adolescente, y, que, en otra oportunidad, el mismo adolescente la agredió físicamente. En conjunto a lo ya expuesto, la demandante indica que, en los meses previos a concurrir a la ACHS, sufrió una sobrecarga laboral, debiendo suplir la ausencia de sus compañeros. Que, el cúmulo de irregularidades descritas desencadenó en diversos síntomas de malestar físico y psicológico que afectaban su salud mental, debiendo acudir a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) el día 29 de noviembre de 2021, iniciándose un estudio de enfermedad profesional.

Que, en forma posterior a su reintegración las condiciones laborales han empeorado, ya que existe un alto nivel de ausentismo de otros funcionarios, estando su turno a cargo de 15 adolescentes, agravándose sus síntomas por sobrecarga laboral.

Que, la ACHS, tras efectuar el estudio del puesto de trabajo, identifica falencias y recomienda mayor dotación de personal en la Residencia Familiar San Miguel y que la actora sea destinada nuevamente a la Residencia Familiar Bilbao.

Que, la demandante solicitó reunión con el Servicio para reiterar lo indicado por la ACHS, no teniendo respuesta a la fecha.

Que, con fecha 11 de enero de 2022, el comité de calificación de enfermedades profesionales de patologías mentales, en atención a los antecedentes y estudios efectuados, determinó que la patología de la demandante era de origen laboral, diagnosticada con Trastorno de Adaptación. Señala que todos estos hechos le habrían generado perjuicios extrapatrimoniales consistentes en daño moral que exige sea indemnizado. Por ello, solicita se declare: 1.- que se

condene a la demandada al pago de daño moral por la suma de $ 80.000.000.- (ochenta millones de pesos).- 2.- que se condene al pago de reajustes, intereses y costas de la causa.

II.- TEORIA DEL SERVICIO Esta defensa viene en oponer la **excepción de incompetencia del tribunal** para conocer de la demanda por daño moral, en especial en atención a que no se está frente a un trabajador regido por el Código del Trabajo, sino ante un "funcionario público".

En relación con el fondo de la demanda, hace presente que la actora en su calidad de funcionaria no presentó ninguna denuncia o reclamo en su lugar de trabajo por supuestos malos tratos o acoso. Al acudir a la Asociación Chilena de Seguridad, dicho órgano recomendó cambiarla de puesto de trabajo, o readecuarlo con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la enfermedad profesional. El Servicio acogió la recomendación de la ACHS y dispuso un mayor número de funcionarios en la Residencia Familiar San Miguel, contando con 40 funcionarios desde septiembre de 2022, versus el modelo residencial que solo contempla 23.

No ha existido infracción ni negligencia alguna en el actuar de la administración, que se traduzca en una responsabilidad de la enfermedad profesional que habría sufrido la actora, ya que, después de deducida la denuncia ante la ACHS, se adoptaron todas las medidas necesarias para remediar la situación que afectaría a la funcionaria de dicha dependencia. Es dable señalar que, los niños, niñas y adolescentes que son sujetos de atención de las Residencias Familiares, en ocasiones pueden manifestar conductas desreguladas como una expresión del daño causado por las experiencias de vulneración de las que han sido víctimas, traduciéndose, en algunas oportunidades, en agresiones físicas y/o verbales sus tutores, quienes, según su perfil de cargo, deben contar con las herramientas de manejo de situaciones complejas. En consecuencia, el servicio no tiene responsabilidad en la forma que pretende la demandante por la existencia de la enfermedad profesional que reclama. .

III.- EXCEPCIÓN DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO

1.- EXCEPCION DE INCOMPETENCIA DEL TRIBUNAL PARA CONOCER DE LA DEMANDA DE DAÑO MORAL EN ATENCIÓN A QUE NO ESTAMOS

FRENTE A UN TRABAJADOR SINO QUE ANTE UN FUNCIONARIO PÚBLICO CUYO DAÑO DEBE RECLAMARSE EN SEDE CIVIL

La propia demandante reconoce que el vínculo existente entre ésta y Mejor Niñez, es la que corresponde a un funcionario público. De esta manera entre la parte demandante y el servicio demandado jamás existió una relación laboral regida por el Código del Trabajo.

El artículo 420 letra f) del Código del Trabajo, establece: "Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo: …f) los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, con excepción de la responsabilidad extracontractual a la cual le será aplicable lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley N° 16.744…". Por su parte, el artículo 69 de la ley N° 16.744 indica: "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: a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y 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.".

Como se podrá advertir, de la interpretación armónica de las disposiciones aludidas precedentemente, aparece que el tribunal laboral no es competente para conocer de la acción ejercitada en la demanda contra de su representado, toda vez que no existe ningún vínculo jurídico contractual regido por el Código del Trabajo entre el Servicio y la demandante de autos, ya que se trata de una funcionaria pública.

Debe tenerse presente que la ley 21.280, interpretando las normas sobre tutela laboral, solo hizo extensivo este procedimiento tutelar a los funcionarios públicos, de manera que no ha modificado las reglas de competencia ordinarias de los Juzgados del Trabajo, los que son incompetentes para conocer de otras acciones derivadas de la relación estatutaria que vincula a los funcionarios públicos con la Administración del Estado, los que en definitiva están sujetos a sus propios estatutos, tal como lo dispone el artículo 1º incisos 2º y 3 del código del

ramo, que señalan que: . “Estas normas no se aplicarán, sin embargo, ***a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.*** Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.” Por lo anteriormente indicado, forzoso resulta concluir que la relación entre las partes NO es aquella que la demandante señaló en su demanda, sino una relación funcionaria en calidad de contrata, por lo cual este tribunal es incompetente para conocer de la presente demanda.

Que a mayor abundamiento este tribunal es también incompetente para conocer de la demanda de autos en cuanto en ella se solicita una indemnización por el supuesto daño moral experimentado por el demandante. En este sentido, es dable puntualizar que atendido lo dispuesto en el artículo 420 del Código del Trabajo, el tribunal en lo laboral carece de toda competencia para conocer y pronunciarse sobre la procedencia del daño moral, puesto que se está ante una materia netamente civil como, por cierto, lo es la indemnización de perjuicios por daños de esta naturaleza.

La indemnización por daño extrapatrimonial no deriva de la aplicación o no aplicación de las normas de derecho laboral o estipulaciones de un contrato de trabajo, pues se alude a una cuestión propia del derecho común, que debe ventilarse ante la judicatura civil, circunstancia esta última que se encuentra refrendada a propósito de este detrimento por enfermedad profesional, en que la propia ley ordena expresamente a la víctima reclamar este perjuicio “con arreglo a las prescripciones del derecho común” (Art. 69 ley Nº16.744).

Debido a lo anterior y atendido el hecho de que el vínculo existente entre el demandante y esta parte no es de naturaleza laboral, y que la víctima solo puede reclamar este perjuicio “con arreglo a las prescripciones del derecho común” (Art. 69 ley Nº16.744), es que se solicita se acoja la excepción interpuesta con costas.

IV.- CONTROVERSIA DE LOS HECHOS

En primer término, esta parte controvierte expresamente la versión de todos y cada uno de los hechos que sirven de fundamento a la demanda como también los fundamentos de derecho en que se apoyan los referidos hechos, debiendo entenderse todos éstos como negados para los efectos del artículo 453 N°1 del Código del Trabajo. En particular esta parte controvierte y niega:

a) El hecho que la demandante haya trabajado para la demandada bajo vínculo de subordinación o dependencia, esto es, bajo contrato de trabajo regido por el Código del Trabajo.

b) Las circunstancias y elementos de hecho referidos a la supuesta enfermedad profesional, en los términos que la actora describe en su libelo.

c) Que se trate efectivamente de una enfermedad profesional de acuerdo con la legislación aplicable al caso, en particular del artículo 7 de la ley 16.744.

d) Que Mejor Niñez tenga algún grado de responsabilidad en la enfermedad y en las supuestas consecuencias de esta.

e) Que Mejor Niñez no haya adoptado las medidas necesarias recomendadas por la Asociación Chilena de Seguridad para cautelar la salud de la demandante.

f) Las supuestas consecuencias o secuelas que se habrían producido en la salud de la demandante, su entidad y gravedad.

g) Que sea procedente en este caso una indemnización por daño moral, su entidad, alcance, el monto y las condiciones de esta.

h) Que el servicio le ordenara a la demandante que realizara trabajo administrativo, de revisión de casos, o cualquier otra tarea, durante sus días libres.

V.- ALEGACIONES Y DEFENSAS DE FONDO

V.1.- VÍNCULO JURÍDICO DE LA DEMANDANTE CON MEJOR NIÑEZ La demandante, en principio, cumplió labores en el Servicio Nacional de Menores, para luego, mediante el Decreto Exento 1945, del 24 de septiembre de 2021, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, ser traspasada al Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, que, a diferencia de lo indicado por la actora, corresponde a un servicio público y especializado nuevo, creado en virtud de la Ley 21.302, de 2021, del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, a partir del 1 de octubre de 2021. La demandante ingresó a cumplir sus labores al estamento Técnicos, como Tutora Diurna, a este Servicio, siendo

contratada bajo la modalidad a contrata y actualmente se encuentra cumpliendo sus labores en la Residencia Familiar San Miguel dependiente de Mejor Niñez.

V.3.- DE LA ENFERMEDAD PROFESIONAL DE LA ACTORA Conforme a los antecedentes que obran en poder de este servicio, La Asociación Chilena de Seguridad, mediante la Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades de la Ley N° 16.744 (RECA) N°723213311012022, de 11 de enero de 2022, señaló que se trataría de una enfermedad profesional.

Posteriormente, conforme a lo que señala la demandante en el líbelo, con fecha 13 de agosto de 2022, la actora fue dada de alta y es efectivo que continúa cumpliendo sus labores en la Residencia Familiar San Miguel. Sin embargo, este Servicio si dio cumplimiento a las recomendaciones señaladas en la Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley 16.744, toda vez que se aumentó la dotación de personal de la referida Residencia Familiar a partir de septiembre del año 2022, pasando a ser 40 funcionarios, en vez de 23, como el modelo residencial lo indica. De este modo, se puede concluir que el episodio de enfermedad profesional declarado como tal por la ACHS, se extendió entre el mes de noviembre de 2021 y el mes de agosto de 2022, alcanzando un período de 9 meses, tras lo cual fue dada de alta.

V.4.- ARGUMENTOS QUE DESVIRTÚAN LOS HECHOS SEÑALADOS POR LA ACTORA EN SU DEMANDA

Sobre los hechos relatados por la actora como las circunstancias de la “Enfermedad Profesional”, es dable señalar lo que a continuación se indica:

1.- La demandante no presentó reclamo o denuncia alguna relativa a situación de maltrato, acoso laboral, sobrecarga u otro motivo. La demandante no presentó ninguna denuncia en contra de ninguna jefatura por supuestos malos tratos o abusos de orden laboral. Debe señalarse, que siendo la prevención del acoso laboral una política general de la Administración del Estado y en particular de este Servicio, Mejor Niñez dispone de los protocolos e instancias internas para recibir las respectivas denuncias e iniciar los procedimientos de investigación correspondientes, los cuales son debidamente informados a cada uno de los funcionarios a través de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección Regional Metropolitana del Servicio. .

2.- Mejor Niñez adoptó las recomendaciones efectuadas por la Asociación Chilena de Seguridad. Al acudir a la Asociación Chilena de Seguridad, dicho órgano recomendó cambiarla de puesto de trabajo, o readecuarlo con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la enfermedad profesional. El Servicio acogió la recomendación y en el mes de septiembre de 2022, dispuso el aumento de la dotación de la Residencia Familiar San Miguel, pasando a tener 40 funcionarios, en vez de 23, como el modelo residencial así lo indica. Así las cosas, luego de dos semanas, contadas desde la fecha en que se reintegró a sus funciones en el mes de agosto de 2022, en septiembre de 2022, este Servicio tomó la decisión de aumentar la dotación de la Residencia Familiar San Miguel.

3.- Que el Servicio no entregó las herramientas psiquiátricas o psicológicas a la demandante para tratar o contener a los niños, niñas y adolescentes en contexto residencial. La actora indica que habría sido agredida verbal y físicamente en más de una ocasión por los niños, niñas y adolescentes de la Residencia Familiar San Miguel, incluso con amenazas de homicidio, hechos que serían considerados como un agente de riesgo en el diagnóstico de los síntomas que presentó los cuales derivaron en un diagnóstico de Trastorno de Adaptación, calificado como Enfermedad Profesional.

Es importante hacer énfasis en que las manifestaciones conductuales desreguladas de las y los adolescentes atendidos son expresiones del daño causado por las experiencias de vulneración de las que han sido víctimas y, los Tutores Diurnos, deben tener la capacidad para identificar, comprender y manejar estas situaciones de contingencia y/o conflictos, desarrollando acciones oportunas que permitan resolverlas adecuadamente, garantizando su bienestar integral. Asimismo, la Ley 21.302, de 2021, del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, que crea el Servicio Mejor Niñez, en su artículo 55, establece la obligatoriedad de capacitar a sus funcionarios en forma periódica. Es en este contexto que, desde su traspaso e ingreso al Servicio, la actora ha participado de los cursos “Cuidados de NNA con discapacidad de Residencias Familiares”, impartido por MICARE, también en el curso “Habilidades relacionales para la intervención de NNA” y en 3 jornadas de autocuidado gestionadas por la Dirección Nacional del Servicio.

Por otro lado, respecto a las presuntas amenazas que sufrió el día 5 de octubre de 2021, en el libro de registro de novedades EVF de la Residencia

YKJNXXXMHRF

Familiar San Miguel, no hay anotaciones de eventos o acontecimientos de la índole que menciona la actora.

V.5.- INEXISTENCIA DE LOS FUNDAMENTOS DE LA INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS QUE LA ACTORA PRETENDE POR LA VÍA DE UNA ENFERMEDAD LABORAL La actora ha demandado indemnización de perjuicios por una enfermedad profesional, sosteniendo en cuanto al derecho su pretensión conforme el 69 de la Ley 16.744 y 184 del Código del trabajo, estatutos conforme los cuales ha de acreditarse en el presente juicio:

1) La existencia de una enfermedad profesional,

2) existencia de un daño,

3) acción u omisión culposa o dolosa por parte del empleador,

4) relación de causalidad entre la enfermedad profesional y la acción u omisión por parte del empleador.

Para evaluar correctamente los fundamentos de esta demanda y los requisitos precedentemente expuestos, se deberá tener presente las siguientes consideraciones:

A.- Debe precisarse que habiéndose declarado una enfermedad de carácter profesional por parte de la ACHS, hacemos presente que el diagnóstico es de carácter genérico, ya que su origen sería “Trabajador (a) expuesto a riesgo o agente CARACTERISTICAS ORGANIZACIONALES DISFUNCIONALES / CONFLICTOS INTERPERSONALES.” No se identificó a una persona o jefatura concreta como causante del presunto acoso laboral. Los conflictos interpersonales también pueden tener su origen en el carácter disfuncional de la trabajadora en relación con el cumplimiento de sus obligaciones. Precisamente, eso es lo que sucedió en el caso de autos, pues se trató de una funcionaria que hizo un evidente abandono de sus funciones, lo que determinó una mala evaluación y la posterior desvinculación con fundamento en estos hechos.

B.- La Asociación Chilena de Seguridad mediante la Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades de la Ley N° 16.744 (RECA) N° 723213311012022, del 11 de enero de 2022, señaló que se trataría de una enfermedad profesional, 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.”

YKJNXXXMHRF

En este contexto, su representada acogiendo la recomendación de la Asociación Chilena de Seguridad, en septiembre de 2022, dispuso de mayor dotación para la Residencia Familiar San Miguel, esto es, 40 funcionarios, sobre los 23 que indica el modelo residencial. .

C.- Que, conforme a lo anteriormente expuesto, los hechos relatados por la actora no permiten configurar una acción u omisión culposa o dolosa por parte de su empleadora, Mejor Niñez.

El artículo 69 de la ley 16.744 exige como requisito para la procedencia de una indemnización, la existencia de dolo o culpa por parte del empleador, lo que no se configura atendido que en resguardo de la demandante se adoptaron todas las acciones conducentes a cautelar debidamente las condiciones a las que ella pudiera estar expuesta.

Por otra parte, Mejor Niñez, como todos los servicios públicos de la Administración del Estado cuenta con un procedimiento establecido sobre qué hacer en caso de acoso sexual y laboral, difundido ampliamente y a su vez entregado a cada funcionario.

n definitiva, tal como ha quedado demostrado de los párrafos anteriores, no ha existido infracción ni negligencia alguna en el actuar de Mejor Niñez, que se traduzca en una responsabilidad de la enfermedad profesional que habría sufrido la actora de autos, ya que, tras efectuarse la denuncia y recibir las recomendaciones de la Asociación Chilena de Seguridad, se adoptaron las medidas indicadas por la mencionada entidad. En este sentido, debe tenerse presente un criterio jurisprudencial que ha señalado: “Cumpliendo la empleadora el deber de seguridad y prevención que por ley tiene a su cargo, no le es imputable la enfermedad profesional sufrida por el actor. (…)

Que, efectivamente tal como lo sostiene el recurrente en su recurso de apelación, la demandante sufrió una enfermedad profesional, catalogada de esa forma por la Asociación Chilena de Seguridad. Sin embargo, tal calificación no implica necesariamente que por ello el empleador deba responder de los daños sufridos por la actora con motivo de la enfermedad, como parece entenderlo el apelante. La ley obliga al empresario a tomar las medidas y proporcionar los implementos necesarios para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, es decir para evitar que ellos se produzcan pero que, en caso

YKJNXXXMHRF

alguno, puede llegar a entenderse que se compromete a que no se ocasionen." (Iltma. Corte de Apelaciones de Concepción, 28-oct-2009, Ingreso: 176-0209, "Salazar Carrasco, María c/ Wackenhut Food Service")

D.- Por último, no existe relación de causalidad entre los presuntos daños sufridos por la actora y las actuaciones de su representada. En efecto, no se encuentra acreditado que la enfermedad profesional de la demandante se debió a culpa o dolo del Servicio, así como tampoco la relación de causa a efecto entre las conductas dañosas que la demandante imputa a su representada y el resultado dañoso, esto es, su enfermedad profesional de carácter mental.

Cabe recordar que la Excma. Corte Suprema ha señalado que son elementos de la obligación de seguridad impuesta al empleador en el artículo 184 del Código del Trabajo, la existencia del hecho dañoso, el resultado perjudicial y la relación de causalidad entre ambos, además del dolo o culpa del empleador. (Excma. Corte suprema Causa Rol Nº 3.143-2009, dictada el siete de julio de dos mil nueve.)

V.6.- IMPROCEDENCIA DE LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL QUE SE RECLAMA RESPECTO DEL SERVICIO La demandante en su libelo solicita la suma de $80.000.000.- por presunto daño moral, por el sufrimiento físico y moral que le causo la enfermedad en que funda su acción. En relación con este supuesto daño, su parte controvierte expresa y formalmente la existencia, naturaleza y monto de tan increíble detrimento.

En este sentido, según lo ha resuelto reiteradamente la jurisprudencia de nuestros altos tribunales, la indemnización de perjuicios relativa al daño moral, en ningún caso puede dar lugar a un verdadero enriquecimiento sin causa, ni constituir fuente de lucro para quien pretende ser víctima de tal perjuicio. El daño moral, es decir, aquél que afecta los atributos morales o espirituales de la persona, y que ha sido conceptualizado como el sufrimiento que experimenta una persona por una lesión, por la muerte de una persona querida, por una grave ofensa hacia su persona, por la destrucción de una cosa de afección, el dolor, pesar, angustias y molestias psíquicas que sufre una persona en sus sentimientos, a consecuencia de un hecho ilícito o de un hecho externo que afecta la integridad física o moral del individuo, necesariamente pone de manifiesto que, para que estemos frente a un daño moral vinculado con una enfermedad laboral, y que además de evidenciarse

el sufrimiento o dolor determinado del trabajador, debe existir un hecho ilícito o externo producido por el empleador o un tercero. Esta afirmación no es efectiva como se expusiera en esta contestación, y entonces, la responsabilidad que se persigue del Servicio, no se encuadra dentro de los presupuestos que deben producirse para demandar una indemnización por daño moral, toda vez, que no existe un nexo de causalidad entre la acción u omisión que se le imputa, y el perjuicio causado al trabajador, el que sin lugar a duda además deberá ser acreditado por aquél a través de los medios de prueba que le entrega la ley. Sin perjuicio que no se señala el hecho propio del Servicio que haría nacer la supuesta responsabilidad. En la especie, el daño moral alegado debe ser legalmente probado, sin que sea posible suponer o deducir el menoscabo que la parte demandante haya podido sufrir en sus condiciones personales, físicas, psíquicas o morales. Por ello, deberá probar la verdad de sus proposiciones. Para los efectos de determinar el quantum indemnizatorio, tanto la Doctrina como la Jurisprudencia han establecido ciertos criterios generalmente aceptados, a los cuales nos referiremos.

1.- Parámetros utilizados para avaluar el daño moral. . El monto a fijar, deberá sujetarse a los criterios generales que se han ido delimitando en nuestro derecho, y cuya aplicación práctica ha sido recogida por la jurisprudencia. En este sentido, la suma demandada es exagerada, en atención a que el actor no fundamenta debidamente el monto pedido y, además, porque no se corresponde con las cantidades fijadas por los Tribunales de Justicia a título de indemnización por daño moral con ocasión de enfermedad profesional, motivos por los cuales objetamos formalmente el monto de la indemnización demandada. En este contexto, deberá tenerse particularmente presente, que episodio de enfermedad profesional declarado como tal por la ACHS, se extendió entre el mes de noviembre de 2021 y el mes de agosto de 2022, alcanzando un período acotado de 9 meses, tras lo cual la actora fue dada de alta. Es válida, la advertencia formulada por Alessandri, respecto de los factores que el Tribunal debe considerar para determinar la indemnización pecuniaria en caso de daño moral. Al efecto, señala dicho autor: “En todo caso, el juez, al avaluar este daño, debe proceder con prudencia, tanto para evitar los abusos a que esta reparación puede dar origen

cuanto para impedir que se transforme en pena o en un enriquecimiento sin causa para quien la demanda".

Cabe añadir que, la avaluación del daño moral, y, en general, el extrapatrimonial, carece de una regulación positiva en cuanto a su regulación pecuniaria, así como que tampoco existen parámetros específicos en la materia. Por este motivo, ha sido la jurisprudencia de nuestros Tribunales la que ha venido estableciendo criterios de racionalidad y prudencia al respecto, labor respaldada ampliamente por la doctrina. A modo ejemplar, de acuerdo con lo señalado por el profesor Fernando Fueyo, en su obra "Instituciones del Derecho Civil Moderno", la determinación del daño moral "…constituye una regulación personal e incontestablemente subjetiva; pero con descartación de la arbitrariedad, el capricho, la abierta injusticia, o el abuso de poder por parte del juzgador". La razonabilidad, antítesis de arbitrariedad, impone al tribunal pautas que le impiden incurrir en excesos y contradicciones que afecten a la seguridad jurídica. La extensión de la reparación del daño moral debe guardar relación con nuestra realidad jurídica, social y económica. Asimismo, deberá considerar especialmente la prueba rendida en el proceso sobre la real entidad de los daños, puesto que no hay reglas que permitan presumirlo. Para facilitar esta delicada tarea, los autores y la jurisprudencia, han delineado cierta pauta de apoyo para el Juzgador, y que se puede resumir en los siguientes elementos: i) Análisis jurisprudencial. ii) Gravedad objetiva del daño, su entidad y naturaleza y el bien jurídico lesionado. iii) Consecuencias físicas, síquicas o morales que producto de los hechos se proyectan hacia el futuro. iv) Condiciones personales del ofensor, como patrimonio, educación, edad, etc.; v) Circunstancias en las cuales se produjo el daño.; vi) Condiciones personales del demandante y la víctima. Edad, educación, nivel social, núcleo familiar perjudicado, etc.; vii) Grado de aflicción que los hechos producen en el demandante y sus vínculos con la víctima.

2.- Estricta sujeción a los hechos y a la prueba rendida en el proceso. El Juez deberá atenerse al mérito de la prueba que en el proceso se rinda sobre la entidad real de los daños, pues no existe disposición legal que permita presumirlos. La reiterada jurisprudencia en materia de indemnización de daño moral, permite afirmar que, para tener un eventual derecho a una indemnización, el actor deberá probar singularmente haber sufrido real y efectivamente un dolor

YKJNXXXMHRF

profundo y verdadero. No puede considerarse, entonces, que el dolor o el sufrimiento constituyan por sí solos un daño moral, si no van unidos al detrimento, real y probado, de alguno de aquellos atributos o derechos inherentes a la personalidad. Al efecto, citamos a la tratadista Carmen Domínguez Hidalgo y su obra “El Daño Moral”, quien expone al efecto: “Consecuencias directas de una recta aplicación del principio referido son todas las propuestas ideadas y aun implementadas en los países más evolucionados en el punto: rechazar las indemnizaciones en globo y exigir una evaluación separada de cada una de las partidas que se están indemnizando; exigir una detallada fundamentación de la evaluación efectuada por los órganos jurisdiccionales con precisión de los criterios tenidos en cuenta, de las distintas clases de daño indemnizadas y de los métodos de cálculo empleados para llegar a las sumas que fijan. Esas medidas no deben ser consideradas como una limitación a las facultades judiciales en la materia, sino, por el contrario, como un auxilio a una tarea que todos reconocen más que ardua. Ellas constituyen el único modo posible de armonizar la doctrina jurisprudencial y de reducir los posibles excesos a que una aplicación incorrecta de la discrecionalidad judicial conduce y que, con toda razón, son fuente de permanente crítica.” Asimismo, indica la misma autora: “En efecto, al igual que el daño material, el perjuicio moral también requiere ser acreditado, puesto que tal exigencia de prueba no es una que provenga de la naturaleza del perjuicio, sino de principios probatorios procesales y sustantivos básicos. Así, todos los elementos necesarios para la procedencia de la acción de responsabilidad civil deben ser demostrados, salvo que existan presunciones legales en tal sentido. Con mayor razón ello ha de regir si nos centramos en aquel requisito que, como antes destacábamos, prácticamente constituye la base sobre la que se configura la responsabilidad. No cabe entonces introducir al respecto ninguna excepción en materia de daño moral so pena de transformarlo en un rubro indemnizatorio absolutamente arbitrario e incluso abusivo, que puede obtenerse con sólo invocarlo y que con ello se hace cuestionable. Más aún, una tesis como aquélla desvirtúa la propia idea de indemnización, pues, como ha sucedido en casos de nuestra realidad jurisprudencial, la pregunta que queda planteada es: ¿qué se está reparando?” Cuestión distinta es que, desde luego, ha de existir una mayor flexibilidad en su apreciación, pero ello no significa que esta clase de perjuicios no

deban ser acreditados. De lo anterior, da cuenta la sentencia de 2ª instancia de fecha 24 de junio de 2006 pronunciada por la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, en causa Rol Nº 51.986-96. (Gaceta Jurídica Nº 204, pág. 141, año 1997), la que señala en su Considerando 3º: "Que la solicitud relativa al daño moral deberá ser desestimada porque no se ha producido ninguna prueba relativa a este capítulo de la demanda." En el mismo sentido se ha resuelto en la sentencia recaída en recurso de casación pronunciada por la Excma. Corte Suprema de fecha 13 de mayo de 1997, en autos Nº 852-1997, que confirma la sentencia de segunda instancia pronunciada por la Iltma. Corte de Apelaciones de Rancagua, con fecha 23 de enero de 1997. Al efecto, señala el último fallo: Sexto: "… No acreditan los actores que los hechos de autos les hayan producido un grave daño que haya afectado a su estado anímico y emocional, deprimiendo y deteriorando su salud física o psíquica, ya que para el efecto sólo existen las declaraciones de los testigos, Ahumada y Chacón, sin corroborar con otros antecedentes o pruebas que justifiquen tal pretensión. Séptimo: "…El daño moral cuya indemnización pretenden los demandantes sólo puede acordarse a favor de ellos una vez que acrediten haber sufrido real y efectivamente un dolor profundo y verdadero, una fuerte conmoción emocional, como lo sostienen en su libelo, lo que a juicio de esta Corte no se encuentra acreditado en autos."

3.- Capacidad económica del demandado. Por otra parte, la capacidad económica del demandado no autoriza para aumentar indiscriminadamente la indemnización. La doctrina chilena así lo ha establecido (Alessandri, Arturo. La Responsabilidad Extracontractual, pág. 565) y la Excma. Corte Suprema (Rev. de Derecho y Jurisprudencia, T. LXV, secc. 4a, pág. 323). Otro criterio quebrantaría la igualdad. Las víctimas de hechos ilícitos causados por personas de fortuna obtendrían, por daños semejantes, indemnizaciones superiores a las víctimas de daños iguales, causados por personas de menos fortuna. La aflicción y dolor deben compensarse con una suma razonable y prudente para lograr la finalidad de la indemnización, que no es la sanción ni el lucro, sino puramente satisfactiva. Ello, con entera prescindencia de la fortuna del victimario o de quien responde por éste. En el caso del Estado, se afectaría el patrimonio público, siempre insuficiente para atender las necesidades públicas. .

YKJNXXXMHRF

4.- Naturaleza del daño moral y el carácter satisfactivo de la indemnización. Entre los factores que influyen en la exagerada cuantificación del daño moral, cabe agregar el concepto, poco claro o erróneo, que se tiene sobre la verdadera naturaleza de la indemnización a que da lugar. En términos generales, la indemnización de perjuicios tiene por objeto restablecer el equilibrio destruido por el hecho ilícito, otorgando a la víctima un valor equivalente a la cuantía del daño sufrido, para ponerla en el mismo estado que tenía antes del acto dañoso. La indemnización no debe, pues, exceder del monto del perjuicio, esto es, no puede ser fuente del lucro o ganancia para quien la demanda. Cuando se trata del daño material o pecuniario, la aplicación de estos principios no ofrece mayor dificultad, ya que la determinación de los perjuicios puede hacerse con relativa precisión. No ocurre lo mismo, en cambio, tratándose del daño puramente moral, puesto que, por afectar a bienes extrapatrimoniales o inmateriales y, por lo mismo, no apreciables en dinero, la indemnización no hace desaparecer el daño, ni tampoco lo compensa en términos de poner a la víctima en situación equivalente a la que tenía antes de producirse aquél. En consecuencia, el daño moral no se borra por obra de la indemnización. La pérdida o lesión producida por él, permanece, a pesar de la indemnización. Si a la indemnización del daño moral no cabe atribuir, entonces, un carácter propiamente reparatorio, quiere decir que su función es otra: está dirigida a dar, a quien ha sufrido el daño, sólo una satisfacción de reemplazo. Como se advierte, la indemnización del daño puramente moral no se determina cuantificando, en términos económicos, el valor de la pérdida o lesión experimentada, sino sólo otorgando a la víctima una satisfacción, ayuda o auxilio que le permita atenuar el daño, morigerarlo o hacerlo más soportable, mediante una cantidad de dinero u otro medio, que en su monto o valor sea compatible con esa finalidad meramente satisfactiva. En consecuencia, la actual tendencia a reclamar desmedidas indemnizaciones, que en el hecho, más que dar satisfacciones, significan producir desmesurados incrementos patrimoniales a favor del o de los demandantes, se aparta enteramente de la finalidad meramente satisfactiva que debe tener la indemnización del daño moral. En estas condiciones, por el hecho de ser demandado un Servicio del Estado (Fisco) no se puede aspirar que éste sea tratado en forma diferente a cualquiera otra persona responsable de daños. La Excma. Corte Suprema ha señalado lo siguiente: “Por

YKJNXXXMHRF

definición, el perjuicio moral no es de naturaleza pecuniaria. Esa fisonomía inmaterial que tiene hace decir a los doctos que no se trata de calcular la suma necesaria para borrar lo imborrable sino que procura que el afectado obtenga algunas satisfacciones equivalentes al valor moral destruido". (R. T. LXX, Sec. 4, Pág. 61). . En consecuencia, de todo lo precedentemente expuesto, puede concluirse que la demanda de autos debe necesariamente ser rechazada en todas y cada una de sus partes, ya que en el caso subjúdice no se dan los requisitos o presupuestos legales antes señalados, cuyo cumplimiento copulativo resulta absolutamente necesario para que la indemnización de perjuicios demandada pudiere ser procedente en relación a mi parte.

V.7.- IMPROCEDENCIA DE LOS INTERESES Y REAJUSTES DEMANDADOS Cabe hacer presente que atendido que se demanda en estos autos una indemnización por daño moral y que sólo una vez que se pronuncie la sentencia acogiéndose dicha petición la obligación civil de pagarla, no procede la aplicación de intereses como pretende la demandante de autos. En efecto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1551 del Código Civil, el deudor no está en mora sino cuando ha sido demandado judicialmente reconvenido y ha retardado el cumplimiento de la sentencia, por lo que sólo en ese caso procedería la aplicación de intereses y su pago.

Por consiguiente, en el evento en que se dicte sentencia disponiendo el pago de una indemnización de perjuicios por daño moral, los intereses podrán devengarse solo desde que la sentencia condenatoria se encuentre firme o ejecutoriada y el deudor en mora.

V.8.- IMPROCEDENCIA DE CONDENA EN COSTAS En todo caso, en el evento que se resuelva que esta parte es vencida total o parcialmente, se solicita se le exima del pago de las costas de la causa, por estimar que tuvo motivo plausible para litigar, conforme a los argumentos esgrimidos en esta defensa.

Que, visto lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo y demás normas legales pertinentes. Solicita en mérito de lo expuesto, se sirva tener por contestada la demanda de indemnización de perjuicios derivada de una supuesta enfermedad profesional, en contra de Mejor Niñez, solicitando en definitiva que, en virtud de las excepciones y defensas opuestas, se declare que se rechaza la

demanda en todas sus partes, por no darse los requisitos del art.7º de la Ley 16.744, respecto de la demandada, con costas.

TERCERO: Que realizada la audiencia preparatoria, se confirió traslado a la demandante, de la excepción de incompetencia absoluta opuesta por la demandada, quien solicita su total rechazo, con expresa condena en costas, indicando, en síntesis, que los Tribunales, en su jurisprudencia, han determinado que el Estado no tiene tratamiento especial en su calidad de empleador. Por lo que se le aplican las normas del artículo 184 del Código del Trabajo, en consecuencia, todos los trabajadores que tengan relación con él, le son aplicables dichas normas.

Además, señala que hay protección constitucional por el derecho a la vida e integridad física. Indica, que el Tribunal del Trabajo de autos, es competente en virtud de la aplicación del artículo 420 a) y f) del Código del Trabajo.

Que, al no haberse producido conciliación entre las partes, el tribunal fijó los siguientes **HECHOS NO CONTROVERTIDOS**:

1. Que la demandante tiene la calidad de contrata respecto del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, desempeñándose actualmente como tutora diurna.

2. Que en la actualidad la actora se desempeña en la Residencia Familiar San Miguel, dependiente del Servicio demandado.

3. Que la Asociación Chilena de Seguridad emitió la Resolución de Calificación de origen de Accidente o Enfermedad Profesional de la Ley N° 16.734 N° 723213311012022 de fecha 11 de enero de 2022.

Que, se fijó los siguientes **HECHOS A PROBAR**:

1. Antecedentes de hecho de la enfermedad profesional aludida por la actora en su libelo, circunstancias, detalles y pormenores.

2. Si la enfermedad profesional que sirve de fundamento a la demanda de autos se mantiene vigente en la actualidad.

3. Medidas de seguridad y resguardo adoptadas por la parte demandada respecto de la enfermedad profesional referida por la demandante y declarada por la Asociación Chilena de Seguridad en su oportunidad.

4. Naturaleza, secuelas y entidad de la enfermedad profesional aludida por la actora. Circunstancias, detalles y pormenores.

5. Presupuestos de hecho en que se sustenta el daño moral cuya indemnización se solicita. Circunstancias, detalles y pormenores.

6. Naturaleza del vínculo jurídico existente entre las partes. Términos y condiciones del mismo.

7. Recomendaciones efectuadas por la Asociación Chilena de Seguridad respecto de la declaración de enfermedad profesional de la demandante y, en su caso, si éstas fueron cumplidas por el Servicio demandado.

CUARTO: Que la parte demandante aportó la siguiente prueba:

I.- Documental:

1. Certificado de antigüedad laboral de Vania Stephany Toledo Acevedo, emitido el 15 de noviembre de 2022 por el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia.

2. Informe de antecedentes médicos de Vania Stephany Toledo Acevedo, emitido por la ACHS con fecha 7 de diciembre de 2022.

II.- Testimonial: Previo juramento o promesa de rigor, presta declaración la siguiente testigo:

Marta Inés Acevedo Muena, C.I. 7.697.081-5. Pregunta: sabe porque viene hoy. Responde: sí. Pregunta: por qué. Responde: por estrés laboral de mi hija, lesiones, cansancio, problemas médicos, licencia. Pregunta: donde trabaja su hija. Responde: Sename. Pregunta: cuánto tiempo trabaja. Responde: más de cuatro años. Pregunta: por qué dice agresiones. Responde: ella ha llegado agredida; sin dientes; le tiran el pelo; le muerden los dedos los niños; se ponen agresivos. Pregunta: Donde trabaja. Responde: en residencia San Miguel. desde el año 2021. Pregunta: qué le pasó con esas agresiones. Responde: ella fue a la asociación chilena de seguridad, le dan licencias Unos medicamentos y después vuelve a lo mismo. Pregunta: por qué va a la asociación chilena de seguridad. Responde: por las agresiones. Pregunta: sabe qué indicaciones de la asociación chilena de seguridad han dado. Responde: sí, le dan licencia, medicamentos y que se retire del servicio. Pregunta: cuál es el diagnóstico. Responde: no, no me recuerdo. Pregunta: cuando vuelve al trabajo, el servicio no hace nada. Responde: cuando vuelve sigue todo igual, nadie pregunta cómo está y todo sigue igual. Pregunta: cuánto tiempo su hija ha estado con licencias. Responde: dos semanas, o un mes, etc. Pregunta: pero en total cuánto tiempo ha estado con licencia.

Responde: cuatro meses o más. Pregunta: su hija está estresada, cómo se dio cuenta. Responde: no quiere comer, duerme a sobresaltos, se levanta, camina, etc. Pregunta: su hija ha cambiado mucho a como era antes. Responde: antes era alegre, preocupada, ahora anda como enojada, más callada. Pregunta: su hija sigue trabajando. Responde: sí. Pregunta: Cuando fue la última vez que la agredieron. Responde: no hace mucho, la agredieron en las piernas y le tiraron unas lanzas, hecha con la reja. Pregunta: porque sigue ahí. Responde: por el trabajo, la situación está difícil, ella debe ayudarme, ella no va a salir si no tiene otro trabajo.

Contrainterrogada: pregunta: cómo se llama el servicio donde trabaja su hija. Responde: cénamе. Pregunta: sabe el trabajo. Responde: ella es educadora de párvulos. Ella enseña a los niños grandes no saben escribir: sabe perfil de niños. Responde: si ellos tienen problemas, se angustian le tienen odio a todos. Pregunta: como lo sabe. Responde: por lo que me dice mi hija, y los niños la gritan, la escupen. Pregunta: ella buscó el trabajo. Responde: sí, ella postuló. Pregunta: abajo. Responde: no, pero se encariñó con los niños compra ropa, etc. Pregunta: se ha capacitado a Dania. Responde: lo desconozco. Pregunta: Vania impartidos por el servicio. Responde: si le han enseñado y ha aprendido a relacionarse con los niños. Pregunta: en qué momento el servicio dicta esos cursos. Responde: pandemia, era por Internet. Pregunta: ahora toma cursos. Responde: no pues está des motivada por todo. Pregunta: se le ofreció cambiarla. Responde: no, no le han ofrecido cambio.

III.- Oficio: Se incorpora la respuesta del oficio requerido:

1. A la Asociación Chilena de Seguridad. (Folio 70)

IV.- Exhibición documental: La parte demandante solicita que la demandada exhiba, bajo apercibimiento legal:

1. Resultados de la implementación del formulario o cuestionario ISTAS 21 realizado a la trabajadora sobre evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, desde el inicio de la relación laboral (agosto de 2019) hasta la fecha de declaración de la enfermedad profesional (11 de enero de 2022). (Exhibe)

QUINTO: Que, por su parte, la demandada rindió las siguientes probanzas:

I.- Documental:

1. Carta de Asociación Chilena de Seguridad, remitiendo Resolución de

Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades (RECA) de la demandante N°723213311012022, de fecha 13 de enero de 2022.

2. Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley N° 16744 de Asociación Chilena de Seguridad N° 723213311012022, Código Único Nacional (CUN) N° 6831657, de la funcionaria Vania Stephany Toledo Acevedo.

3. Perfil de cargo de "Tutor de Protección Especializada".

4. Decreto Exento 1945 de fecha 24 de septiembre de 2021, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que da cuenta del traspaso de la demandante desde SENAME a Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia.

5. Listado de licencias médicas de funcionaria Vania Stephany Toledo Acevedo, emitido por Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección Regional Metropolitana de este Servicio.

II.- Testimonial: Previo juramento o promesa de rigor, presta declaración la siguiente testigo:

1. **Vanessa Spataris Silva**, C.I. 13.698.951-0. Pregunta: porque está hoy aquí. Responde: en relación a mi cargo de coordinadora del servicio. Pregunta quien demandó. Responde la funcionaria Vania Toledo. Pregunta: la residencia familiar es un modelo de intervención. Responde: cuando se cierren los centros se creó un espacio residencial lo más parecido a dinámica familiar. El director detenta el cuidado personal de los niños que por resolución judicial deben ser separados de su familia. Pregunta Que niños hay en estas residencias. Responde: niños de 14 a 18 años; los jóvenes mayores de 18 años se mantienen ahí cuando están estudiando más o menos hasta los 24 años. a veces se van a casas compartidas. Pregunta: cuál es el perfil de los niños adolescentes o adultos. Responde: la característica es que son adolescentes que fueron derivados por resolución judicial; en caso de ser discapacitados, ésta debe ser moderada. Pregunta: función de la demandante. Responde: como tutora. Pregunta: que hace una tutora. Responde: la tutora y monitora es quien está cotidianamente el cuidado de los niños, contención afectiva; emocional y a cargo de sus cuidados diarios. Pregunta: se capacita. Responde: cuando se apertura o si se capacita y San Miguel si lo hizo, luego se han hecho dos o tres capacitaciones más, para difundir el modelo y

cómo se trata a los niños. Pregunta: la demandante ha participado. Responde: no tengo conocimiento por sí o porno. En el mes de agosto hubo mesa resolutiva y se resolvió espacios para la capacitación y cuidado de los niños en esta condición. Pregunta: cuál es el motivo de la demanda. Responde: el motivo lo conozco de manera periférica, solicita compensación por la afectación psicoemocional que efectuó en su espacio de trabajo. Pregunta: se han tomado medidas al respecto. Responde: yo ingresé el 29 de agosto del año 2022, esto es pretérito a mi asunción. A ella se le ofreció cambio de lugar y ella manifestó voluntad de quedarse en la residencia San Miguel. Pregunta quién era el director. Responde: Fernando Duarte, antes Pedro Acuña.

Contrainterrogada: pregunta capacitaciones. Responde: no tengo certeza de si ella asistió a las capacitaciones. Pregunta: hay un registro. Responde: sí, hay registro, pero yo no lo recuerdo. Pregunta: entre el año 2019-2022, hubo capacitaciones. Responde: entiendo que sí. Pero el detalle lo desconozco. Pregunta: hay sobre dotación en San Miguel. Responde: 34 o 40 funcionarios, el año pasado agosto y septiembre, se encuentra la dotación base de la residencia. Pregunta: cómo se hace el trabajo en la residencia. Responde: no conozco el detalle, pero las de trato directo, se hace con 39 a 40 funcionarios. La turnada es de 3 × 2. Tres trabajadores y dos de descanso; 4 o 5 Tutores como mínimo y hay chicos con cuidados especiales. En San Miguel tienen menos dificultades de dotación. Pregunta: antes como era la dotación. Responde: desde agosto, que asumí, se han tomado medidas al respecto. En agosto y septiembre por haber aumentado la dotación del equipo de trato directo en relación a otras residencias familiares. Diciembre y enero del 2022 y 2023, también va a subir la dotación. Pregunta: agresiones, si algún niño agrede al tutor qué pasa. Responde: hay protocolos por resolución exenta y la misma funcionaria tiene plena libertad para establecer denuncia y concurrir a la asociación chilena de seguridad para que pueda apoyarla con ambulancia apoyar el hay funcionario. Pregunta: qué medidas toma para evitar las agresiones. Responde: yo puedo hablar desde cuándo yo asumí. Hay apoyos con profesionales, modelamiento para contener situaciones de crisis. Los desgastes de la adolescencia, a veces necesitan una tercera mirada y hemos tenido un una baja en estos episodios desde mi llegada. Pregunta: qué medidas toma el servicio para que sus funcionarios no desarrollen enfermedades.

Responde: hacer lo que dice la asociación chilena de seguridad. Pregunta: que hacen antes de que la enfermedad desarrolle. Responde: hemos contratado personal externo, autoayuda ahora se está viendo intervenir el clima laboral. Pero lo principal es el autocuidado. Asistir a la capacitación es obligatorio cuando se está de turno, pero cuando no están de turno, las actividades de autocuidado no son obligatorias. ahora se está compensando.

Pregunta del Tribunal: cuántos niños hay en la residencia. Responde: 12 a 13 niños presentes.

SEXTO: Que, ambas partes hacen observaciones a la prueba, las que están registradas en el audio.

I. <u>En cuanto a la excepción de incompetencia absoluta del Tribunal .</u>

SÉPTIMO: Que, en cuanto a la excepción opuesta por la demandada, se puede determinar que no es procedente y será rechazada, en base a los argumentos expuestos por la demandante, esto es que la ley N°16,744, sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tiene aplicación supletoria, en el caso de no existir estatuto especial sobre la materia, lo que ocurre en el caso de autos; atendido, además, la protección de derechos garantizadas constitucionalmente, como lo es la salud, de cada funcionario, independiente de su estatuto jurídico, como en el presente caso, por lo que este tribunal es plenamente competente de acuerdo a lo que estatuye el artículo 420 del Código del Trabajo.

II.- <u>En cuanto al fondo de la acción deducida.</u>

OCTAVO: Que, la demandante ha solicitado en su libelo que se condene a la demandada al pago de una indemnización de **$80.000.000.-** por concepto de daño moral, perjuicio que ella sufriera con ocasión de la enfermedad profesional originada por el incumplimiento del deber general de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, en que incurrió el Servicio Nacional de Protección Especializada a La Niñez y Adolescencia, al no haber adoptado todas las medidas necesarias para la protección de su vida y salud, por el cumulo de irregularidades administrativas en cuanto a su jefatura, la menor cantidad de cuidadores que el requerido por protocolo y los hechos de violencia ejecutados por parte de los adolescentes de los cuales fue víctima durante el período 2019-2022.

En cuanto a las causas de la enfermedad materia de autos, la actora señala que ésta se produjo debido a que desde el 2 de marzo del año 2020, fue cambiada transitoriamente a la residencia en la que actualmente se desempeña, lugar donde se desencadenó enfermedad profesional. Que, en la residencia San Miguel, dependiente de la demandada, los jóvenes son más conflictivos que en su anterior residencia; que la situación administrativa era precaria y su calidad de transitoria se perpetúo a definitiva. Que, sufrió amenazas lo que influyó en que se le desarrollara la enfermedad profesional que se detalla en resolución de calificación de origen de accidente o enfermedad profesional de la ley 16,744 número 723213311012022 de fecha 11 de enero de 2022, declarando que la actora sufre de **trastorno adaptativo**.

NOVENO: Que de la sola lectura de la demanda que dio origen a estos autos y su contestación, se aprecia que la parte demandada no negó la existencia de la enfermedad profesional esgrimida por la actora como fundamento de su acción indemnizatoria, lo que en su oportunidad fue refrendado en la audiencia preparatoria realizada ante este tribunal el 23 de marzo de 2023, ocasión en que se estableció como uno de los hechos no controvertidos el siguiente: Que la Asociación Chilena de Seguridad emitió la Resolución de Calificación de origen de Accidente o Enfermedad Profesional de la Ley N° 16.734 N° 723213311012022 de fecha 11 de enero de 2022."

En este orden de ideas, corresponde determinar si la aludida enfermedad profesional, debidamente declarada por el Comité de Calificaciones de Enfermedades Profesionales de Patologías Mentales de la Asociación Chilena de Seguridad mediante la resolución de fecha 11 de enero de 2022, incorporada al proceso, es consecuencia de una infracción a la obligación general de protección que el servicio demandado debía cumplir a cabalidad ante la denuncia de agresiones físicas, amenazas efectuadas por la demandante.

OCTAVO: Que, para dilucidar esta controversia, es indispensable tener presente que el artículo 184 del Código del Trabajo, dispone en su inciso primero que *"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes*

y enfermedades profesionales."

Por su parte, la Ley N° 16.744, en su artículo 7°, establece lo siguiente:

"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.

El reglamento enumerará las enfermedades que deberán considerarse como profesionales. Esta enumeración deberá revisarse, por lo menos, cada tres años.

Con todo, los afiliados podrán acreditar ante el respectivo organismo administrador el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviere enumerada en la lista a que se refiere el inciso anterior y que hubiesen contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado. La resolución que al respecto dicte el organismo administrador será consultada ante la Superintendencia de Seguridad Social, la que deberá decidir dentro del plazo de tres meses con informe del Servicio Nacional de Salud."

DÉCIMO: Que del análisis de las normas precitadas, se concluye que el empleador se encuentra legalmente obligado a adoptar todas aquellas medidas que sean necesarias para proteger de manera eficaz la vida y salud de los trabajadores, manteniendo en sus dependencias las condiciones adecuadas de higiene y seguridad, obligación que -por lo demás- se encuentra incorporada a todo contrato y constituye un elemento de la esencia de aquél; asimismo, de lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley N°16.744 se colige que, para que se pueda imputar culpabilidad al empleador y, por ende, éste responda más allá de las obligaciones que le impone la respectiva cotización por accidente del trabajo, debe haber existido culpa o dolo de su parte.

DÉCIMO PRIMERO: Que, según lo expuesto por la parte demandante en su libelo pretensor, la patología que ella padece y que ha sido declarada como enfermedad profesional es una consecuencia del actuar negligente y culpable de la demandada, entidad a la que ella pertenece en calidad de funcionaria a contrata y que al tomar conocimiento de su denuncia de actos de agresiones físicas y amenazas cometidos por los niños y adolescentes de la residencia en su contra, no adoptó las medidas necesarias para proteger su vida y salud.

YKJNXXXMHRF

En este contexto, el informe de antecedentes médicos de la ACHS, de fecha 07 de diciembre de 2022, señala, en lo pertinente: Ingresa a ACHS el día 21.12.2022, para iniciar estudio de enfermedad profesional. Refiere que se desempeña como tutora en una residencia de adolescentes (niños de 14-19 años) hace 2 años la población de adolescentes tiene características de baja tolerancia a la frustración, síndrome Down, alteración cognitivas, con patología psiquiatría. Refiere durante jornada de acompañamiento se ve expuesta a episodios violentos, altamente demandante, agresiones físicas y verbales en pares y adultos. Refiere de manera constante deben activar protocolos de carabineros, médicos, desde su ingreso al trabajo se ha visto expuesta a sobrecarga laboral, ya que debe suplir las ausencia de compañeros, en un turno deberían ser 8 personas y en ocasiones solo van tres personas, esta situación es exacerbada hace un mes. Al examen físico impresiona apariencia acorde a edad y contexto. Orientado, lenguaje notificativo centrado en temática laboral, discurso fluido, lógico, coherente, intensidad de voz monótono sin fluctuaciones, animo de fondo con ansiedad leve, sin labilidad. Se indica psicofármacos, reposo laboral por 5 días, evaluación psicológica y EPT. El día 11.01.2022, el comité de calificación de enfermedades profesionales de patologías mentales de acuerdo a los siguientes antecedentes entregados a este comité: ingreso y examen médico, informe psicológico, estudio de puesto de trabajo (ept), se concluye que la patología del paciente es de origen laboral. Continúa con controles con equipo de salud mental en esta mutualidad. El día 16.05.2022 acude a control médico, presenta alto grado de compromiso con su trabajo, ansioso, estresado, miedo a ser agredida constantemente, insomnio de mantención sueño a saltos, cansancio diurno, e irritable. Aun así esperanzada en la recuperación y protección de los menores. Se indica reposo laboral, psicofármacos y evaluación de psiquiatría. Es evaluada por psiquiatría, paciente presenta un trastorno adaptativo, con compromiso moderado de su capacidad funcional, gaf 55, por lo que no se encuentra en condiciones de reinsertarse a su trabajo. Se realiza ajuste de farmacoterapia, se indica psicoterapia y se indica reposo laboral. Asociación Chilena de Seguridad Gerencia de Operaciones y Servicios 2 ESR Evoluciona estable, se indica alta laboral el día 09.06.2022 Paciente al reintegrarse última vez vuelve a sufrir agresión por parte de usuario, inicia con nuevo periodo de reposo laboral el día 15.06.2022, **sin medidas de**

mitigación en lugar de trabajo, mantiene temor ante nuevas agresiones y angustia al plantear reintegro, mantiene trastorno del sueño y mala memoria. Se indica cambios en el esquema de psicofármacos, control con psiquiatría. Es dada de alta el día 13.08.2022 Actualmente **desde el punto de vista laboral**, **no se ha realizado** medidas de **mitigación**. Persiste con usuarios violentos, agresivos con amenazas de muerte constante hacia los trabajadores. Refiere que durante sus días libres debe realizar trabajo como revisión de casos y trabajo administrativo. Relata cefalea y mareos en progresión desde uso de fármacos.

Asimismo, de documento denominado: "Resultados de la implementación del formulario o cuestionario ISTAS 21 realizado a la trabajadora sobre evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, desde el inicio de la relación laboral (agosto de 2019) hasta la fecha de declaración de la enfermedad profesional (11 de enero de 2022). Arrojó, como resultados que el desarrollo de funciones, dentro de sus dependencias, genera riesgo psicosociales en el trabajo, en **nivel medio**.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, a su vez, quienes declararon como testigos de la parte demandante y demandada en la audiencia de juicio, doña **Marta Inés Acevedo Muena,** madre de la actora, quien ratifica los síntomas que padece la actora producto de las agresiones que se desarrollan en su lugar de trabajo y que nada se hace en aquel centro, para mitigar o reducir aquellas agresiones, por parte de la demandada.

Que, por otro lado está el testimonio de doña, **Vanessa Spataris Silva,** testigo de la demandada, quien en su calidad de coordinadora del Servicio demandado, señala que desde que ella está en el cargo, esto es agosto del año 2022, se han tomado medidas para mitigar los efectos secundarios de la labor que desempeñan las tutoras en la residencias, aumentando la dotación de personal y las capacitaciones.

DÉCIMO TERCERO: Que, del examen de los antecedentes documentales pormenorizados en el motivo décimo primero, se advierte que –tal como lo manifiesta el Servicio demandado- efectivamente el trabajo desplegado por la actora es de riesgo medio, debiendo cuidar a niños que han sido sacados de su entorno familiar y que se encuentran padeciendo enfermedades difíciles de sobrellevar por las cuidadoras; que si bien optaron voluntariamente a desempeñar esas funciones y manifiestan haberse encariñado con los niños, dicha

circunstancia no exime al empleador, tenga la naturaleza que tenga, de dar la protección necesaria en el desempeño del cargo.

Que, si bien se están haciendo esfuerzos, desde el año 2022, en mejorar las condiciones de trabajo, no se han visto los resultados, atendido que siempre que la actora retoma sus funciones vuelve a ser objeto de agresiones. Evidenciándose el incumplimiento efectivo a su obligación legal contenida en la constitución, ley 16.744 y finalmente, de manera residual en el Código del Trabajo.

DÉCIMO CUARTO: Que, a partir de lo razonado y analizado precedentemente, ha quedado en evidencia que las medidas adoptadas por el Servicio demandado para proteger la vida y salud de la funcionaria Vania Stephany Toledo Acevedo, luego que ella denunciara los actos de amenazas y agresiones físicas, no se materializaron en forma oportuna, dado el tiempo transcurrido entre aquellas agresiones año 2020 y hasta la fecha que aún permanece con licencia la trabajadora.

En consecuencia, atendido lo expuesto en los motivos undécimo, duodécimo y décimo tercero de este fallo, es dable concluir que las medidas de protección y/o seguridad adoptadas por la demandada en favor de la denunciante, en caso alguno, fueron oportunas, manteniéndose la situación en los mismos términos que en su inicio, sin que se acreditase mejoras en el sentido de mayores de herramientas a la tutoras para hacer contención a niños descontrolados, con escaso nivel de educación y prácticamente abandonados de sus hogares, lo que en definitiva derivó en que requiriera atención en la Asociación Chilena de Seguridad, institución que, según da cuenta el documento denominado el informe de antecedentes médicos de la ACHS, de fecha 07 de diciembre de 2022, que señala :" ..Actualmente desde el punto de vista laboral, no se ha realizado medidas de mitigación. Persiste con usuarios violentos, agresivos con amenazas de muerte constante hacia los trabajadores.

DÉCIMO QUINTO: Que así las cosas, los medios de prueba pormenorizados y analizados en el presente fallo resultan insuficientes para formar la convicción en esta sentenciadora en cuanto a la existencia de una debida implementación de medidas de seguridad, resguardo y protección en lo que se refiere a los actos de amenazas y agresiones físicas materia de la denuncia efectuada por doña Vania Stephany Toledo Acevedo, lo que pone de manifiesto

que el servicio demandado no dio cabal cumplimiento al artículo 184 del Código del Trabajo que impone al empleador la obligación –como ya se dijo- de adoptar todas aquellas medidas necesarias para proteger en forma eficaz la vida y salud de sus dependientes, todo ello con la finalidad de resguardar la vida, integridad física y salud de cada trabajador y evitar situaciones como las que motivan la presente causa.

DÉCIMO SEXTO: Que, en este contexto, previo a emitir pronunciamiento respecto de la acción indemnizatoria deducida en estos autos, resulta necesario tener en consideración lo prevenido en el artículo 69 de la Ley N°16.744, que dispone lo siguiente:

"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: a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y 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.".

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, según se lee del libelo pretensor, la demandante ha solicitado se le indemnice el daño moral sufrido a consecuencia de la enfermedad profesional tantas veces aludida, pidiendo se condene a la demandada a pagarle la suma de $80.000.000.- por dicho concepto.

Que según consta de la prueba documental incorporada en la presente causa, a raíz de los hechos denunciados por la actora, y que generaron un trastorno adaptativo, siendo posteriormente declarado el origen laboral de dicha patología, tal como se aprecia de los respectivos informe de antecedentes médicos acompañado en el juicio.

A lo anteriormente consignado, se suma que las máximas de la experiencia indican que toda persona que ha sido víctima de actos constitutivos de amenazas y agresiones físicas en el desempeño de su cargo, como aquellos experimentados por la actora en su entorno laboral, ineludiblemente sufre una afectación considerable en su estado de ánimo, con gran angustia, sufrimiento e

incertidumbre, debiendo pasar por un proceso adaptativo que -de manera inevitable- le ocasionará padecimientos de índole psicológico.

Que así las cosas, teniendo presente lo razonado en lo que antecede, la naturaleza de las afecciones psíquicas que configuran la enfermedad profesional diagnosticada a la actora, la entidad de las mismas, la duración del tratamiento recibido, y el mérito de las probanzas incorporadas en la presente causa, este tribunal regulará prudencialmente la prestación en análisis en la suma de $5.000.000.-, a cuyo pago será condenada la parte demandada.

DÉCIMO OCTAVO: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica y los demás antecedentes probatorios, no obstante haber sido debidamente examinados, ponderados y analizados por esta sentenciadora, en nada alteran o modifican la convicción que se ha formado el tribunal.

Por estas consideraciones, normas legales y reglamentarias precitadas y lo dispuesto en los artículos 184, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y demás pertinentes del Código del Trabajo, la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; y el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil; **se resuelve:**

I.- Que **SE RECHAZA** la excepción de incompetencia absoluta del Tribunal,

II.-Que **SE ACOGE PARCIALMENTE** la demanda interpuesta por doña **Vania Stephany Toledo Acevedo** en contra de **SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA**, representada legalmente por doña **GABRIELA MUÑOZ NAVARRO**, sólo en cuanto se condena a la demandada a pagar a la actora una indemnización de **$5.000.000.-** por concepto de daño moral.

III.- Que la suma ordenada pagar devengará reajustes desde la fecha en que quede ejecutoriada esta sentencia, e intereses desde que se constituya en mora el deudor.

VI.- Que no se condena en costas a la parte demandada, por no haber resultado totalmente vencida.

V.- Ejecutoriada esta sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día y, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de San Miguel, para el cumplimiento forzoso de ella y devuélvanse los documentos incorporados por

las partes.

Regístrese y notifíquese a las partes por correo electrónico.

RIT: O- 954-2022.-

RUC: 22- 4-0448649-0

Pronunciada por doña Moira Paola Ramírez Valenzuela, Jueza Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel.

En San Miguel a dos de octubre de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

Moira Paola Ramírez Valenzuela
Juez
Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel
Dos de octubre de dos mil veintitrés
10:31 UTC-3

YKJNXXXMHRF

A contar del 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl