

Santiago, quince de octubre de dos mil veinticuatro.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ha comparecido ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, don PEDRO PABLO GUZMAN ACEITUNO, RUT N°10.610.991-5, chileno, soltero, Ingeniero en Gestión Informática, Técnico Paramédico en Farmacia domiciliado para estos efectos en calle Uno Oriente, número 252, oficina número 407, Viña del Mar, Valparaíso, quien interpone denuncia laboral en procedimiento especial por vulneración de derechos fundamentales, lucro cesante, en subsidio, despido injustificado, en contra de la empresa SOCIEDAD HIPODROMO CHILE S.A., R.U.T. 90.256.000-9, giro de su denominación, representada legalmente por don FERMIN CRISTI CORTES, R.U.T. 9.497.869-6, ambos domiciliados en Avenida Hipódromo 1715-A, comuna de Independencia Región Metropolitana, en virtud de los siguientes fundamentos.

Expone que inició relación laboral el día 03 de septiembre de 2018, que sus funciones eran de mantención cancha y su remuneración era de \$737.461.-.

Indica que su función correspondía principalmente a la mantención manual de las tres pistas de carreras, además de realizar el aseo general del recinto. Que para la mantención de las pistas de carrera corresponde el uso de diversas herramientas manuales como, asimismo, las labores requerían usar maquinarias a combustión. Dice que tanto las herramientas manuales como a combustión o mecánicas y las hechizas, generan muchas vibraciones, las que terminaron por dañar de forma irreparable sus dos codos junto con desarrollar diez patologías o enfermedades en las extremidades superiores. Expone que hoy cuenta con una discapacidad de un 35%, en sus extremidades superiores, asimismo de los tres tendones más importantes de dichas partes del cuerpo, tiene dañado el nervio medial y el cubital, que las sesiones de kinesiología no sirvieron de nada y como medida paliativa ACHS le asigna un médico fisiatra para el manejo del dolor crónico. Señala que tiene indicado nueve medicamentos.

Agrega que a raíz del trabajo pesado y repetitivo en la empresa ha desarrollado diez patologías asociadas al músculo Esquelético. Dice que fue diagnosticado (por ACHS) con Epicondilitis en el codo izquierdo o llamado también codo de tenista, enfermedad que no tiene cura solo tratamientos paliativos, certificando que la lesión en su codo es una



enfermedad laboral. Solicita que lo reubiquen en un puesto de trabajo donde no tenga contacto con el factor o agente de riesgo para su enfermedad, elevando solicitud el 20 de enero del 2022 la que no fue contestada por la empresa ni por la jefatura, lo que invisibilizó su persona y su problema de salud dando a entender que yo soy “un exagerado”, dejando de manifiesto un trato desigual.

Señala que la empresa no lo cambió de área, tampoco readecuó sus labores, como a otros trabajadores afectados por enfermedad laboral donde la empresa si accedió a cambiarlos, mucho menos le entregó una nómina con las nuevas funciones, a sabiendas que el prevencionista Juan Pablo Ruiz de Gamboa recomendó que fuese trasladado, por lo que tuvo que recargar mi otra extremidad derecha.

Dice que el 14 de febrero de 2022, se emitió la segunda resolución de la ACHS por Enfermedad Profesional, donde la ACHS no pudo realizar estudio en el puesto de trabajo, puesto que existió obstaculización de la misma empresa, que en esta ocasión fue una epicondilitis del codo derecho, misma enfermedad que la anterior solo que en el codo contrario.

Sostiene que estuvo con licencia médica por 158 días y que realizó denuncia por no pago integro de licencias médicas. Agrega que elevó dos solicitudes más, con fechas 30/05/2022 y 13/09/2022, ambas con injustificadas e infundadas negativas, esta última a través del prevencionista de riesgos de la empresa, señor Luís Cáceres, quien manifestó que, tras gestionar el traslado a otra área ante el gerente de RR.HH., señor Mario Oliva, este le pidió que no contestara mis correos o solicitudes ya que yo tenía problemas mentales, y porque yo era un problema y un “cacho” para la empresa. Dice que después de volver de cuatro meses con licencia la empresa lo envió a realizar labores de aseo y mantención de jardines en sector de estacionamientos.

Indica que acudió por segunda vez a la Dirección del Trabajo, así el día 29/09/2022 denunció por segunda vez a su empleador, esta oportunidad por no dar protección de la vida y salud, por no dar cumplimiento a las normas del seguro de accidentes y enfermedades profesionales, por no dar cumplimiento al artículo 71° de la ley 16.744, fiscalización que sancionó y multó a la empresa en el informe de exposición de 35 páginas de la Inspección del Trabajo, 1307-2022-3088. Señala que para finales de septiembre cada vez que trabajaba sentía dolor crónico e insoportable en mi cuerpo, la

desidia y mala actitud de su empleador solo generó que se viera afectado por estrés laboral, la sensación de acoso dada por el hecho que sistemáticamente la empresa lo trasladaba cada tres meses en las distintas dependencias a diferencia de otros trabajadores y trabajadoras, además de los constantes comentarios hostiles y descalificadores de su jefatura.

Sostiene que incluso a su esposa, quien también trabajaba en la empresa, la despidieron como represalia (porque el gerente de RR.HH., señor Mario Oliva descubrió que ella era su pareja). Expone que acudió a la ACHS el 07/10/22 y denunció el tema de su salud mental con el fin que se declarará como enfermedad laboral, sin embargo, la institución estimó que el origen era común, que el día 11/10/2022 acudió a la Dirección del Trabajo a realizar una tercera denuncia esta vez por 18 vulneraciones distintas, catorce por las cuales fueron sancionados. Dice que entrando el año 2023 la situación de acoso solo empeoró, la empresa lo mantenía en la zona de canchas, que solo le encomendaron aseo, mostrando de forma despectiva y burlesca que fui “reubicado”, que su reubicación siempre fue negada de forma injustificada pese a que sus codos ya estaban demasiado lesionados y que sus manos seguirían el mismo camino, pero su empleador de forma vulneratoria y arbitraria me mantenía en el mismo puesto y me trataba de loco y alarmista.

Expone que el 03/01/2023 denunció ante la Unidad de Derechos Fundamentales el acoso laboral que se encontraba viviendo y que era generado por su empleador, que el 11/01/2023 se emitió el correspondiente ordinario por el acoso laboral sufrido, ordinario que no cambió la actitud de mi empleador, que el 14/03/2023 volvió a solicitar la reubicación fundamentando su pésima situación de salud, la sobrecarga laboral en que incurrió la empresa, solicitud que nuevamente no fue tomada en cuenta, ni siquiera la contestaron, manteniendo la misma postura que desde hace dos años atrás. Que el 31/03/2023 se multó con aproximadamente \$ 48.000.000. a su empleador por las dos primeras denuncias que realizó ante la dirección y la tercera que contenía múltiples vulneraciones e infracciones.

Sostiene que a la vuelta de una licencia de 4 días fue despedido injustificadamente el día 18 de abril de 2023, por “necesidades de la empresa” pese a que la carta describe una situación genérica del fundamento que alegan.



Señala que han sido dos cosas las que llevaron a que se le despidiera, primero la situación de mala salud producto de enfermedades laborales que han disminuido su capacidad laboral para funciones físicas, debiendo ser reubicado, independiente de la desidia de mi empleador; en segundo lugar los constantes reclamos por mejorar su situación laboral lo que llevó a su empleador a negar todas y cada una de sus solicitudes, pese a que estas estaban apoyadas por profesionales tanto externos como internos de la empresa; asimismo realizar tres denuncias en la Dirección del Trabajo que le costaron más de cuarenta y ocho millones a su empleador solo terminó por poner el clavo final en el ataúd donde descansa su trabajo. Sostiene entonces que se verifica un despido vulneratorio por discriminación grave e indemnidad.

Previas consideraciones de derecho solicita se declare:

- DESPIDO VULNERATORIO GRAVE: Se declaró el despido como vulneratorio y GRAVE en los términos planteados y en base a la discriminación por salud, y en caso de no estimar y fundamentar la gravedad de la discriminación, se condene por vulnerar la garantía a la no discriminación y la garantía de indemnidad, o la que US., estime pertinente.

- REINTEGRO. En el caso que SS., estime que el despido reviste de una gravedad suficiente, se ordene el reintegro a mis funciones en los términos contractuales pactados, pero reubicándome en funciones acordes, sin menoscabo económico, horario u de otro tipo, en mi mismo lugar de trabajo, ordenando también las capacitaciones correspondientes con costos al empleador para mis nuevas funciones, de ser necesarias. (art. 489 if CdT).

- PAGO DE REMUNERACIONES. En el caso anterior, se condene al pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo vigentes a la fecha del despido, durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha en que se produzca la efectiva reincorporación o, en caso de no ser posible, hasta la fecha de estar firme y ejecutoriada la sentencia.

- LUCRO CESANTE. EN SUBSIDIO, y para el caso que no sea posible el reingreso por cualquier causa, o bien no acceda a las medidas reparatorias solicitadas, se condene por concepto de lucro cesante, según el curso ordinario y juicio de probabilidad,

al pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha en que se produzca la efectiva reincorporación o, en caso de no ser posible, hasta la fecha de estar firme y ejecutoriada la sentencia.

- COMUNICADO. Con la reincorporación o no. Que la empresa envíe un comunicado a todos sus trabajadores dependientes, independientes y directivos, disculpándose con mi persona y adjuntando la sentencia de esta causa, acompañando dicho envío a la carpeta virtual de esta causa dentro de 10 día de encontrarse firme y ejecutoriada la sentencia.

- EDUCACIÓN. Con la reincorporación o no. Que la empresa contrate a un abogado especializado en derecho laboral, que no haya prestado servicios para la misma, en orden a dictar un curso, mínimo 2 horas, a todos los trabajadores, independiente del cargo o funciones que ejerzan, sobre vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores (y de ética), y remitir un listado de asistencia de todos los trabajadores al juzgado dentro de tres meses de ejecutoriada la sentencia.

- REGISTRO EMPRESAS VULNERADORAS. Se remita copia de la sentencia que se dicte en contra de la demandada, a la Dirección del Trabajo con la finalidad de ser incorporada al registro de empresas vulneradoras de garantías constitucionales de sus trabajadores. Quedando excluida en delante de participar de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, en virtud del art. 4 de la Ley N° 19.886.

- COSTAS. Se condene al pago de las costas.

- INDEMNIZACIÓN. En caso que VS., estime no pertinente la reincorporación de este trabajador a sus funciones, se solicita que la empresa sea condenada al pago de la indemnización adicional máxima por vulneración de los Derechos Fundamentales señalados con ocasión del despido, que contempla el art. 489 CdT, que VS. determinará entre los seis y once meses, cuyo rango varía: \$4.424.766.- y \$8.112.071.-

En cuanto al pago de otras prestaciones laborales (art. 489i3 CdT), en el caso de acoger la denuncia con ocasión del despido y no reincorporar:

\$1.106.192.- recargo del 30% a la indemnización por años de servicios.

- \$214.859.- devolución del seguro de cesantía.

Respecto de la acción subsidiaria por despido injustificado, en caso de no acoger la denuncia por vulneración, se solicita que se condene a la indemnización de recargo y a la devolución del AFC.

SEGUNDO: Que, la demandada la Sociedad Hipódromo Chile S.A. contestó la demanda solicitó su rechazo con costas, negando y controvirtiendo que el Sr. Guzmán haya sido objeto de vulneración a sus derechos fundamentales. Dice que las dos supuestas vulneraciones son falsas.

Indica que Hipódromo Chile en ningún momento discriminó al trabajador por su condición de salud, ni por ninguna circunstancia diversa, que siempre y en todo momento fue destinado a labores compatibles con su salud y condición física.

Señala que el actor ingresó a trabajar para Hipódromo Chile el día 3 de septiembre de 2018 como reemplazante de mantención de cancha, desempeñando labores de mantención de la pista de carreras, lo que consiste en aseo, raspado de maleza limpieza de acequia, etc. y, en los días de carrera, se le asignó el trabajo de palizada junto con otro trabajador de la empresa. Que el trabajador se presentó en la ACHS manifestando una dolencia en el brazo, sin embargo, la referida mutualidad no consideró en dicha oportunidad que los padecimientos del trabajador correspondieran a una enfermedad de carácter profesional. Que, atendido que acudió reiteradamente a la mutualidad para que sus dolores fuesen catalogados como enfermedad profesional y, a las constantes fiscalizaciones por parte de la mutualidad, Hipódromo Chile tomó la decisión de evaluar su trabajo y decidió en su beneficio el traslado del trabajador desde el trabajo de mantención de cancha al puesto de mantención en jardinería, que básicamente consistía en regar y hacer aseo de mínimo esfuerzo. Dice que el trabajador fue trasladado a dicho puesto de trabajo pues implicaba una carga física muy menor, por lo que podría realizar sus funciones sin comprometer de manera alguna su integridad física y su salud, que incluso, manifestó que no podía cortar ni orillar el pasto de la cancha de Hipódromo Chile, por lo que no se le exigió hacer dicha tarea, sólo debía regar y en ocasiones, asumiendo el deber de cuidado que correspondía.



Sostiene que eximió al trabajador de realizar labores que implicaran fuerza repetitividad, postura forzada y movimientos bruscos, no obstante que no existía ninguna declaración de enfermedad profesional por parte de los organismos respectivos.

Dice que en los días de carrera, se le modificó el lugar de trabajo al Sr. Guzmán, que desde que se retomaron las labores presenciales en el Hipódromo con toda la dotación de trabajadores, al Sr. Guzmán se le volvió a modificar el lugar de trabajo en orden a proteger su salud, siendo designado para trabajar en el grupo de aseo de la sala de jinete donde en un inicio trabajaban solo dos funcionarios y ahora existen tres a cargo de la misma labor, que conviene destacar que las labores del Sr. Pedro Pablo Guzmán Aceituno Sí fueron modificadas en diversas ocasiones con el objeto de proteger eficazmente su salud dentro de las dependencias de Hipódromo Chile. Sostiene que se le ordenó realizar labores de riego en la cancha del Hipódromo, con el único propósito de proteger su salud e integridad física, que no era posible derivar al referido trabajador a otras funciones, por ejemplo de carácter administrativo, por cuanto éste no contaba con la calificación y conocimientos suficientes para desarrollar un trabajo de estas características, que no existía vacancia en algún puesto de carácter administrativo para que se pudiese reubicar al actor, ya que las necesidades de trabajadores administrativos estaban cubiertas por la empresa, que incluso se estaba reduciendo personal.

Expone que la empresa siempre ha estado dispuesta a reubicar a trabajadores de larga data en labores administrativas que así ocurrió con el Sr. Jaime Román, en atención a que en dicho momento concreto se necesitaba un junior que realizara dichas labores, que la reubicación de trabajadores a labores administrativas es una prerrogativa del empleador, que por la actividad que realiza, no puede admitir que todos los trabajadores opten a cargos de carácter administrativos.

Indica que no es efectivo y niega categóricamente que el Sr. Guzmán no haya sido trasladado de sus funciones dentro de la empresa, que el demandante no sufrió al momento de su despido una enfermedad que lo prive de realizar las funciones para las cuales fue contratado, lo que quedó debidamente asentado con el Certificado de Alta Laboral Inmediata, emitido por la Asociación Chile de Seguridad ACHS de fecha 13 de marzo de 2023.

Dice que el ex trabajador nunca fue discriminado, ya que en todo momento la gerencia y la jefatura del Sr. Guzmán se preocupó de que éste realizase funciones que son adecuadas para su situación de salud, que el mismo actor reconoce esta circunstancia en su demanda, ya que señaló que había sido trasladado a funciones de jardinería y mantención de áreas verdes, las cuales, por su naturaleza, son de una bajísima intensidad y se encuentran exentas de movimientos repetitivos, vibraciones fuertes, aplicación de fuerza, etc. Que la empresa entonces reubicó al trabajador de acuerdo con las necesidades del establecimiento y las capacidades del dependiente.

Seguidamente señala que Hipódromo Chile en ningún caso vulneró la garantía de la indemnidad del actor, pues el fundamento del despido obedece a causas objetivas y concretas que fueron debidamente esgrimidas en la carta de despido. Dice que el despido del Sr. Guzmán se motivó por la necesidad de la empresa de racionalizar los recursos, por medio de la reestructuración de diversas áreas del Hipódromo Chile, dentro de ellas, el sector de cancha en el cual desarrollaba sus funciones el ex trabajador. Que, como consta en su libelo, el Sr. Guzmán ha realizado reclamos y solicitudes a entidades laborales, que en las fechas en que se realizaron la mayoría de las denuncias o reclamos, éstas corresponden a una época muy anterior al despido supuestamente vulneratorio. Dice que la primera denuncia remonta al año 2021, no existiendo una relación lógica entre los reclamos realizados por el trabajador y el despido que obedeció a una reestructuración del personal de cancha con el objeto de reducir la planilla de trabajadores.

Que, respecto a que la empresa habría discriminado a su esposa, la supuesta pareja del Sr. Guzmán, no es su cónyuge o esposa, fue desvinculada también por necesidades de la empresa y la ex trabajadora no presentó reclamo alguno por su despido, que resulta totalmente ilógico y contradictorio que la persona afectada por un supuesto despido ilegal no deduzca reclamo alguno y que, ahora, el actor ocupe dicha situación como pretexto o fundamento de una supuesta represalia en su contra.

Respecto de las supuestas vulneraciones que denuncia el actor, dice que al ex trabajador se le modificaron las funciones que realizaba de manera de cuidar eficazmente su salud. Señala que el actor no sufre tres enfermedades distintas, sino que, una de ellas se manifiesta en sus dos codos, que la empresa adoptó todas las medidas para cuidar la salud del trabajador. Que, respecto de la dermatitis, dicha enfermedad fue declarada con

posterioridad al despido, tal como lo reconoce el actor en su libelo y, por lo demás, es un padecimiento que tiene tratamiento y que no implica ningún grado de discapacidad. El trabajador no denunció dicha enfermedad mientras duró el vínculo laboral, por lo que no puede invocarse como una discriminación por salud.

Agrega que las licencias médicas, fueron todas tramitadas por la empresa y el ex trabajador pudo realizar su reposo sin ningún inconveniente, que la empresa no es la encargada de pagar las licencias médicas, sino que la institución de salud (Fonasa o Isapre) a la que se encuentra afiliada el ex trabajador. Que Hipódromo Chile cumplió con su deber y obligación de tramitar las licencias respectivas y cualquier falta de pago de las mismas no es una circunstancia que le atañe a la empresa, sino que a la entidad de seguridad social correspondiente.

Indica que Hipódromo Chile empleó toda la diligencia necesaria para cuidar eficazmente la salud del demandante, sin embargo, la reubicación de un dependiente a labores de carácter administrativas es una prerrogativa de la empresa y no una imposición que pueda realizar el trabajador de forma unilateral, por lo que no puede existir ningún tipo de discriminación asociada a la negativa de traslado del Sr. Guzmán a funciones de carácter administrativas.

Expone que es efectivo que existió una fiscalización por parte de la Inspección del Trabajo que derivó en la imposición de multas a su representada, sin embargo, dichas infracciones aún no se encuentran firmes ya que fueron recurridas por la empresa y lo cierto es que la mayoría de ellas decían relación con circunstancias diversas a las denunciadas en estos autos, que incluso involucraban a otros trabajadores o que decían relación con la mantención de limpieza en algunos sectores de la empresa, orden de camarines, ausencia de extintores de incendio, etc. por lo que no configuran un indicio o vulneración concreta con los derechos del actor.

Expone que el actor no ha sufrido ninguna afectación a su salud mental que sea catalogada como laboral, que el actor reconoce en su libelo que dicho padecimiento lo denunció como enfermedad laboral y la mutualidad respectiva lo calificó como común. Dice que no es efectivo que fuera despedido a los pocos días que se notificara la multa, dando cuenta clara de la represalia, por cuanto la denuncias que se realizan en la Inspección del Trabajo son anónimas, por lo que la empresa desconocía qué trabajador



había iniciado el proceso de fiscalización. Que tampoco es efectivo que el trabajador haya sido desvinculado “a los pocos días” de notificada la multa que cursó la Dirección del Trabajo, ya que la fiscalización se realizó con fecha 12 de enero de 2023 y la resolución se dictó con fecha 21 de marzo de 2023, en circunstancias que el despido del trabajador, por la causal de necesidades de la empresa, se verificó un mes después, el 18 de abril de 2023. Que, el proceso de fiscalización comenzó meses antes de que se decidiera despedir al trabajador por la causal de necesidades de la empresa.

Finalmente indica que el despido del Sr. Guzmán se ajustó a derecho, toda vez que se justifica en circunstancias objetivas consistentes en la racionalización de los trabajadores de cancha, lo que lamentablemente, devino en la inevitable reducción de la planilla de trabajadores, que la decisión de su representada en cuanto a terminar la relación laboral con el Sr. Guzmán es de carácter completamente objetivo y obedece únicamente a la necesidad de racionalizar sus recursos.

Solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas.

TERCERO: Que, celebrada la audiencia preparatoria con fecha 05 de octubre de 2023, las partes fueron llamadas a conciliación, la que no se produjo, en consecuencia, se fijaron los siguientes hechos no controvertidos:

i. Que la relación laboral transcurrió entre el 03 de septiembre de 2018 hasta el 18 de abril de 2023 y que la demandada invocó la causal del artículo 161 inciso primero para poner término a ella.

ii. Que la remuneración del actor ascendía a \$737.461.- al término de la relación laboral.

Que, se establecieron como hechos controvertidos:

i. Efectividad de concurrir en la especie la causal invocada para despedir al actor. Hechos en que se funda y aptitud de los mismos para configurarla.

ii. Efectividad de las circunstancias constitutivas de actos vulneratorios a las garantías fundamentales que se estiman como transgredidas por el actor con ocasión del despido. En la afirmativa, hechos que constituirían la transgresión alegada.

iii. Haber sufrido el actor un perjuicio como consecuencia de la conducta de la demandada. En su caso, naturaleza de los perjuicios y monto al que asciende.

iv. En su caso, ser el despido del actor una represalia del empleador.

CUARTO: Que, con fecha 06 de septiembre de 2024 se llevó a cabo la audiencia de juicio. Que para acreditar sus alegaciones la parte demandante incorporó en la audiencia de juicio los siguientes medios probatorios, que habían sido ofrecidos en la audiencia preparatoria respectiva:

Documental:

1. Carta aviso término relación laboral por necesidades de la empresa de fecha 18 de abril de 2023.

2. Certificado médico emitido por psiquiatra Dra. Sandra Araneda Yañez de fecha 17 de julio de 2023.

3. Contrato de trabajo de fecha 01 de julio de 2019.

4. Denuncia ante la inspección del trabajo 1307/2022/1538. De fecha 26/05/2022.

5. Denuncia ante la inspección del trabajo 1307/2022/2745. De Fecha 19/09/2022.

6. Carta referente a denuncia por diversas vulneraciones entrega a la inspección del trabajo con fecha 11/10/2022.

7. Denuncia individual enfermedad profesional, fecha de emisión 14/07/2023 por epicondilitis lateral derecho de origen laboral.

8. Denuncia individual enfermedad profesional, fecha de emisión 10/07/2023 por síndrome del túnel carpiano de origen laboral.

9. Denuncia individual enfermedad profesional, fecha de emisión 25/04/2023 por enfermedad mental de origen laboral.

10. Informe de exposición emitido por la Dirección del Trabajo respecto a la denuncia 1307/2022/3088.

11. Liquidaciones de sueldo de los meses enero, febrero y marzo de 2023.



12. Liquidación de sueldo de abril de 2023.
13. Ordinario 1300-902/2023 emitido por la Dirección del Trabajo respecto a mi reubicación por parte de mi empleador.
14. Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo 1318/2023/10265 código oficina 1307.
15. Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley Nº16.744, respecto a enfermedad mental. Fecha de resolución 09/11/2022.
16. Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley Nº16.744, respecto a enfermedad epicondilitis codo izquierdo. Fecha de resolución 01/10/2021.
17. Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley Nº16.744, respecto a enfermedad epicondilitis codo derecho. Fecha de resolución 14/02/2022.
18. Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley Nº16.744, respecto a enfermedad dermatitis de contacto. Fecha de resolución 11/05/2023.
19. Acta de comparendo de fecha 12/06/23 entre las partes.
20. Finiquito con reserva de fecha 18 de abril de 2023. Los cuales se encuentran en la carpeta virtual de esta causa, acompañados con la demanda, documentos 1 al 5, y los documentos 6 a 20 se encuentran en los folios 13 a 27 en la carpeta virtual de esta causa.
21. Reconocimientos académicos. Certificado de Diplomado en Administración de Bodegas y Gestión de Abastecimiento. Universidad de Santiago de Chile. Certificado de Experiencia Laboral de abril de 2015 de dos superiores. Listado e Meritos y Deméritos. Hospital Roberto del Río, de 1994 a 2013, y de enero a junio de 2014. Certificado de título de Ingeniero en Gestión Informática, INACAP. 2013. Certificado de aprobación de Curso de Formación de Auxiliares Paramédicos de Farmacia, por Caritas Chile, 1995. Certificado de 2015, perfil Supervisor, acreditación en ChileCompra. Certificado de MB2 Compras a Través de Convenio Marco, Chilecompra, también de Compras



Excepcionales, y Licitación y Bases de Licitación; Introducción Compras Públicas; Uso del portal comprador. Certificado de Experiencia Laboral en el instituto Nacional del Cáncer, junio a diciembre de 2014. Certificado del Servicio de Salud Metropolitano Norte, acredita contrato de Bodega Central.

22.- 1ra y 2da solicitud para cambio de unidad por enfermedad profesional enero y mayo 2022.

23.- Correo jefatura por Acoso laboral por denuncia de Juan Carlos Correa 14 abril 2023.

24.- Correo solicitud cambio de unidad a presidenta comité paritario Ester Arredondo 19 sept 2022.

25.- 4ta solicitud a rrhh y empresa para cambio de unidad o readecuación por enfermedad 14 marzo 2023.

26.- 3era Solicitud cambio de unidad por enfermedad profesional 13 sept 2022.

27.- informe de antecedentes médicos ACHS al 27 oct 2022.

28.- ficha clínica ACHS del 21 nov 2019 al 12 mayo 2023.

29.- Informe de antecedentes médicos ACHS al 22 junio 2022.

30.- Informe médico traumatólogo doctor hoyos 28 nov 2022.

31.- Certificado resumen de Terapias Físicas.

32.- Nómina de Prescripciones Médicas o Medicamentos Indicados.

33.- Certificado de Subsidios y Aportes Pagados y Devengados 16 mayo 2023.

34.- exámenes, ecografías, radiografías, electromiografías.

35.- Certificado AFP Habitat 36.- Acta de comparendo 12 junio 2023.

37.- Certificado Fonasa 18 junio 2023.

38.- Chat WhatsApp con jefe Cristián Donoso.

39.- Siete Constancias en la Inspección del Trabajo.

40.- Correo discriminación por elementos de seguridad.

41.- Curriculum Vitae denunciante.

Confesional: La parte demandante solicitó la absolución de posiciones de don Fermín Cristi Cortés quien señaló que trabaja en el hipódromo hace 6 años, ahora soy gerente de administración y finanzas. También fui gerente general casi 3 años, ahora volví a ser de finanzas nuevamente. Fui gerente general interino de octubre 2021 a septiembre 2022 y después como gerente general hasta junio 2024 y ahora volví a gerente de finanzas. Conozco solo de vista a Pedro Pablo. Supe tangencialmente de su situación, eso lo ve recursos humanos, que tenía problemáticas en su trabajo de cancha. Este cargo tiene varias funciones y las jefaturas de acuerdo a como él lo pidió, lo fueron cambiando de trabajo más pesados a trabajos más livianos. Me informaron de esto, no me consta. Sé de multas que hemos recibido, pero no las puedo describir pasan muchas cosas por la gerencia. Eso lo ven las áreas. Todas las multas se revisan, se analizan y se apelan. Se que se apeló esta multa específica, pero no sé detalles, si fue ante la inspección o tribunales. Se desvinculó por necesidades de la empresa, el 2022 fue muy bueno en la economía, la gente juega cuando tiene dinero. A partir del segundo semestre de 2022 fue muy complicado, caídas de ventas. El 2023 ya venía malo a tal nivel que a marzo perdimos 300 millones de pesos y durante el año 2023 completo se perdieron más de 1300 millones. Tuvimos que hacer readecuaciones en tareas y ajustes en los trabajadores. En diciembre 2022 eran sobre 560 trabajadores hoy son 500. La salida de los trabajadores fue a partir de enero de 2023.

No sé cuántos trabajadores fueron despedidos por necesidades de la empresa. Hay distintos tipos de despido, fue por las pérdidas del negocio, cuantiosas. Ahora contratan por plazo fijo que no se les renueva, hay múltiples salidas. Participé en la junta accionistas. El 2022 hubo utilidades por 1800 millones, es una utilidad financiera. Se hizo reparto de dividendo, un 40%, no recuerdo la cifra exacta es una sociedad anónima abierta por ley debemos repartir un % de utilidad.

A la pregunta del Tribunal: durante el 2021 y 2022 había mucho dinero por los ifes y retiros, por eso implicó que el primer semestre del 2022 fue muy bueno, de ahí la



situación empezó a complicarse. El 2022 se ganó dinero, pero la ley obliga a repartir, pero el 2023 cayó, hubo pérdidas de 1300 millones, que lamentablemente sigue hasta el día de hoy.

Las desvinculaciones se toman en las áreas operativas, cuando hay periodos de crisis se hace el proceso de reordenamiento de funciones y tareas, pero eso lo ve las jefaturas de las áreas y ahí se propone a la gerencia general por medio de la jefatura de Recursos Humanos. Las desvinculaciones son por la readecuación del personal a la realidad, se reajustaron gastos para hacer el negocio viable.

Testimonial: Prestó declaración doña Sara Herminia Campos Aravena, quien legalmente juramentada señaló que con Pedro Pablo tenemos una hija y una relación hace 20 años. Yo trabajé en Hipódromo Chile por casi 1 año, por dos contratos de 3 meses, en 2019 y en el segundo contrato del 01 de octubre de 2021 hasta septiembre 2022. Fui despedida por necesidades de la empresa y reestructuración. Mi jefe me comunicó, fui a la oficina de Cristian Donoso y me dijo que lamentablemente me tenía que ir. Yo hacía funciones de aseo. Pedro Pablo hacía aseo y mantención de pistas de carrera, las desmalezaba, la empalizada los días de carrera, sacaba arena, las piedras, la maleza con pala con picota con las herramientas del hipódromo. Todo sin agua. Yo veía a las personas en mantención de cancha, veía a Pedro Pablo. Nunca tuvo una función distinta de esa, mantención de canchas y aseo. El jefe de Pedro Pablo era Cristian Donoso en el aseo y en la cancha Juan Romero.

Antes de entrar al hipódromo era sano, tenía una salud buena. Cuando salió del hipódromo su salud era pésima, salió con 9 enfermedades, cinco enfermedades profesionales. Con dolor en las manos, perdió con masa muscular y con mal ánimo. Lo mandaban a hacer tareas pesadas, como sacar el pasto con pala, empezó con dolor en el brazo, siguió en las mismas tareas no lo cambiaron de lugar. Pedro se enfermó de un brazo y se enfermó del otro brazo. Estuvo con licencia médica en 8 oportunidades fueron como 150 días, cinco meses. Cuando volvió de la licencia, no tenían consideración en el trabajo lo mandaban a hacer el mismo trabajo. A mopear a limpiar. También hay varias enfermedades algunas comunes y otras laborales, pero ellos no denunciaron no fueron a la ACHS.



Nunca se le cambió de funciones, a otros si los cambiaron de funciones Jaime Román que trabajaba en el jardín que tenía un problema en la espalda y lo mandaron a ser junior y el trabajo de él se lo dieron a Pedro Pablo. Otro compañero que era soldador, Miguel no recuerdo el apellido, lo pasaron de la cancha a ayudante de soldador. A otro compañero no recuerdo el nombre, que es parador y cuidador, él tuvo un accidente, se dislocó el hombro estuvo 5 meses de licencia y cuando llegó lo pusieron a hacer trabajos más livianos.

Me consta por los dichos del demandante y por una conversación con el prevencionista, de apellido Cáceres, fue en una oportunidad que Pedro Pablo había mandado correos. Cuando volvió de la licencia conversamos por alta voz con el prevencionista, pero el ya no estaba trabajando ahí, había renunciado. Ahí nos dijo que Pedro Pablo para la empresa era un cacho, él nos dijo que decían que teníamos problemas mentales. El había renunciado eso sí.

Pedro Pablo después de las enfermedades cambió todo, duerme mal no tiene fuerza, tiene dolor a las manos, perdió masa muscular. Pero tenía que trabajar igual, solo que tomaba medicamentos, el más fuerte es derivado de la morfina, se ponía compresas con agua fría.

Contrainterrogada: yo no vi los anexos de contrato de estas personas que mencioné, ellos los cambiaron de lugar. Las funciones que mencione no recuerdo cuando las realizó. Se despidió el 18 de marzo del año pasado. En enero y febrero de 2023 trabajaba en el hipódromo estaba haciendo aseo, lo sacaron de la cancha, hacia aseo en los jardines, barrer recoger hojas, limpiar, regar. No estaba en las mismas funciones de antes ahora hacia aseo, empezó mucho antes no recuerdo la fecha, pero fue antes de enero de 2023. Lo mandaron a hacer aseo dejó de hacer esas funciones pesadas, pero tenía dolor. Lo mandaron a hacer aseo.

Oficios: Se incorpora respuesta de oficios a la Dirección del Trabajo y de la ACHS.

Exhibición de documentos: La parte demandante había solicitado a la demandada la exhibición de:

1. Contrato de trabajo y anexos de todo el período trabajado.



5. Cartas de término de contrato y finiquitos de todos los trabajadores de febrero a mayo de 2023.

6. Anexos de contrato sobre cambio de funciones de los siguientes trabajadores. Miguel Díaz, Oscar Zambrano, Nivaldo Cid, José Miguel Bustos Rojas.

Respecto de este medio de prueba, se tuvo por cumplida la exhibición de los documentos N°1 y N° 5. Respecto del documento n°6, la parte demandante pidió se hiciera efectivo el apercibimiento contemplado en el N°5 del artículo 453 del Código del Trabajo.

Otros medios de Prueba:

Audio:

2 -Conversación de 7 de febrero de 2023, con Cristián Donoso, Jefe unidad administración cancha, de 21.09 de duración. Presentes en la conversación, Juan Carlos Correa, colega, y Elisa Catalán, jefatura. Carpeta Google Drive con ambos audios: <https://drive.google.com/drive/folders/1DdcNuZOZ99v0VIFbxY8oNSy6XpZdAW?usp=sharing>.

Videos:

1.- Diez videos del trabajador realizando labores en la empresa: https://drive.google.com/drive/folders/1zh0Jox7UXOueb7ouY8dtTtAJK7f0JWsY?usp=drive_link

QUINTO: Que para acreditar sus alegaciones la parte demandada incorporó en la audiencia de juicio los siguientes medios probatorios que habían sido ofrecidos en la audiencia preparatoria respectiva:

Documental:

1. Contrato de Trabajo de fecha 3 de septiembre de 2018 celebrado entre Sociedad Hipódromo Chile S.A. y don Pedro Pablo Guzmán Aceituno.

2. Finiquito de Contrato de Trabajo de fecha 18 de abril de 2023 suscrito por don Pedro Pablo Guzmán Aceituno.



3. Informe de Atención Médica emitido por la Asociación Chilena de Seguridad de fecha 13 de marzo de 2023.

4. Certificado de Alta Laboral Inmediata Ley N°16.744 emitido por la Asociación Chilena de Seguridad de fecha 13 de marzo de 2023.

5. Informativo de Próximas Citaciones emitido por la Asociación Chilena de Seguridad de fecha 13 de marzo de 2023.

6. Carta de despido de fecha 18 de abril de 2023 entregada personalmente al demandante.

7. Comprobante de Carta de Aviso para Terminación del Contrato de Trabajo emitida por la Dirección del Trabajo, de fecha 18 de abril de 2023

9. Cadena de correos electrónicos entre el demandante y la Sociedad Hipódromo Chile bajo el asunto "RV: solicitud/Pedro Pablo Guzmán Aceituno".

Testimonial: Prestó declaración don Mario Humberto Epuyao Martínez, quien legalmente juramentado señaló que trabajo en hipódromo chile, soy contador, soy encargado de remuneraciones, en recursos humanos, hace 6 años que trabajo en el hipódromo. Conozco a Pedro Pablo, era trabajador del hipódromo estuvo 4 años y medio en mantención cancha, pasó por varias labores. Esas labores implican toda labor que esté en la cancha misma de las carreras del hipódromo, en su totalidad. El jefe de área es Cristian Thompson. El invirtió sus apellidos, es la misma persona que Cristian Donoso.

El señor Guzmán era mantención cancha, después pasó a jardines, pasa aseo baños y después a la mantención sala jinetes que es la labor más liviana del trabajo. Se modificaron las funciones porque él se presentaba a la achs, ellos fueron a la empresa a hacer estudios puesto trabajo, la empresa lo ayudaba acomodando sus labores a menor esfuerzo físico. Fue en casi toda su estadía allá, en enero 23 también ocurrió la inspección a hacer la fiscalización, de ahí surgió una multa las cuales fueron apeladas y se bajaron sustancialmente. Se apeló ante la misma dirección del trabajo, no recuerdo cuanto era el monto de la multa. Se rebajaron 50% .

La empresa lo cambió de funciones, lo íbamos acomodando, dando facilidades, hubo bastantes cambios de sus funciones. No requeriría anexo de contrato porque está



dentro de la mantención. A ellos se les informa cuando entran a la empresa sus labores, se les entregó el derecho saber, el reglamento interno, ficha personal. A él se le contrató de mantención cancha que es de esfuerzo, no estaba pensado en otra área, cuando lo contratamos no le pedimos otros antecedentes en otra área porque no estaba pensado. La achs mutualidad vino a evaluar el puesto de trabajo siempre rechazaban.

El señor Guzmán fue despedido por necesidades, la empresa estaba por un mal momento, después de la pandemia bajó todo, menos apuestas e ingresos. La empresa se comprime y se empieza a desprender de trabajadores. A fines de 2022 2023 y 2024 ha ido a la baja los trabajadores. Actualmente son 495 personas más o menos. Cuando yo llegué el 2019 eran 600 y ha ido bajando a la fecha. El 2023 se decidió despedirlo, en abril, ahí ya veníamos bajando la dotación, las finanzas no repuntaban, hasta la fecha, seguimos con pérdidas. Las licencias de él se tramitaron.

Contrainterrogado: jefe de recursos humanos es Mario Oliva. Los términos de contrato yo hago los cálculos, las cartas las hacen otros, el sistema de contratación tiene que haber necesidades del departamento, la gerencia evalúa y ahí recién nace la solicitud. En el verano se contrata gente por temporada, por plazo fijo por dos tres meses. La dotación en los meses de verano es distinta que, durante el año, pero se va compensando con las vacaciones. Cuando dije que bajó de 600 a 495 me refiero a dotación fija. No sé cuántas personas se despidieron en el periodo de febrero 2023 a mayo 2023 por necesidades de la empresa.

Se le exhibe la exhibición de documentos n°5; Desconozco cuantos fueron despedidos por necesidades por la empresa. La empresa tuvo pérdidas, no se llegaron a cumplir las metas. Comenzaron el último trimestre de 2022. Esta es una decisión de empresa. Las entregas de derecho a saber se entregan físicamente, firman un documento, queda en una carpeta personal del trabajador. La empresa fue multada por temas de seguridad, extintores, visitaron todo el plantel. Rebajaron esa multa 50%.

Se le exhibe el documento 10: Esa multa es del año 2022, yo no recuerdo esa. Esa no fue la fiscalización que hablo, fue en enero 2023. No recuerdo que se haya multado por cambio de puesto. En el reglamento interno hay descripción de funciones de mantención cancha, están todas las labores en la cancha y pista de carrera para su mantención, las labores de aseo están todas relacionadas.



Lo cambiaron, en la sala de jinetes hacia aseo. Los días de carrera son jueves y sábado, los otros días mantenerla. No hacia ninguna otra función, por eso se llegó a ese nivel de simplificarle las labores.

Cuando se puso término a sus labores no se tomaron en consideración sus licencias. Ahí trabajan 30 personas, no recuerdo cuantas fueron despedidas de mantención de cancha, pero salió más gente de mantención de cancha, no recuerdo si es por necesidades de la empresa, pero en ese periodo sí salió más gente porque fueron ajustes que se hicieron.

A la pregunta del Tribunal: la razón que él saliera fue reducir costos. En el primer trimestre del 2023 salieron 30 o 40 personas, en base a las subgerencias de las áreas que analizaron los puestos de trabajo.

Prestó declaración don Cristian Patricio Thompson Donoso, quien legalmente juramentado señaló que llevo 11 años en hipódromo, soy jefe de mantención del área, la mantención del hipódromo en general. Conozco a Pedro Pablo, él llegó de mantención cancha y trabajó hasta abril de 2023. Se le explicaron las labores mantención cancha, es mantener todo lo que tiene que ver con pista carreras y alrededores, libre de malezas, todo lo asociado a la pista, aseo de tribunas, todo lo que sea exterior. En las tardes siempre es cancha, desmalezado, mover arena, a veces se trabaja con pala. Yo era el jefe de él. Él fue cambiando sus labores durante el tiempo, presentó problemas de salud y como hipódromo cambiamos sus labores conforme su lesión. Fue cambiado de la cancha a jardín. Cuando estaba en la cancha hace trabajos con pala, maleza, cargarla, descargarla, uso maquinas. Luego pasó a jardín, corte pasto, jardinería, pero a lo largo del tiempo le restamos actividades porque se quejaba de dolores físico, lo mandamos a aseo y riego. La limpieza es más liviana, la manguera es más pesada, pero mucho menos que lo otro. Cuando Pedro Pablo comenzó a presentar problemas pasó a trabajar en sala de jinetes haciendo aseo, ahí estuvo como un año y medio. En jardinería estuvo un par de años. Entonces cuando lo decidimos cambiar a aseo fue porque tenía menor requerimiento físico, le fuimos reduciendo la cantidad de trabajo por su problema físico.

Se despidió por necesidades de la empresa, el hipódromo es de público conocimiento que el boom fue antes y ahora no. Yo antes trabajaba con 85 personas ahora hay como 42. Yo el año 2021 o 2022 eran como 60 y actualmente no tengo más de

13, mi función cambio, el área no tiene más de 42. El hipódromo ha ido bajando las dotaciones, se ha sentido mucho el año pasado y este año también en todas las áreas por malos resultados económicos, ha tenido números rojos los últimos años.

Contrainterrogado: en el 2023 no sé el número exacto de despedidos por necesidades de la empresa. Yo sé que el salió porque me lo comunicó la gente de Recursos Humanos, el mismo día que lo desvincularon. Cada vez que es un trabajador de mi área me informan. En ese periodo no recuerdo que salió otro compañero. El detalle lo maneja recursos humanos.

Yo conozco a Miguel Díaz, es chofer y cerrajero, Miguel antes era solo cerrajero después también pasó a ser chofer. Pasó a ser cerrajero titular cuando falleció el titular. Oscar Zambrano era chofer del hipódromo, siempre. Nivaldo Cid es ayudante de carpintero, José Bustos no sé quién es.

Yo a inicio de 2023 estaba de vacaciones. No vi fiscalización de la inspección. Si me llegó la fiscalización y trabajamos en eso y rebajamos la multa bastante. Cuando yo volví de vacaciones tenía el detalle del ente fiscalizador y trabajamos para subsanar los detalles. Yo volví la tercera semana de enero ahí ya había observaciones, no sé si habían cursado las multas. No estaba dentro de los aspectos a subsanar el cambio de Pedro Pablo de funciones.

La determinación de cambio de cargo no fue por la ACHS, muchas veces rechazó el motivo de la licencia, nosotros lo hicimos por la conversación con Pedro Pablo con la jefatura. Fue una decisión de área más que impuesta. La sala de jinetes debe hacerse diariamente, los días de carrea tiene más uso, sábados y algunos jueves, que hay más usuarios, los otros días hay pocos usuarios. Él permanentemente estaba durante toda la jornada haciendo aseo de hecho era con dos o tres compañeros. Esas personas Correa sigue trabajando, pero Palma se jubiló y el hipódromo lo aceptó. Hoy hay dos personas en sala de jinetes, hay un funcionario que cambió de funciones.

Yo ingresé hace 11 años con el mismo cargo, mi función principal es supervisión y manejo del área. Dentro del reglamento interno el cargo de mantención cancha refiere a diferentes áreas del hipódromo, algunas más livianas o pesada por eso no requiere cambio de contrato. Hay distintas funciones están dentro de mantención cancha. No sé si

existe mantenedor de baños y aseo. Nosotros somos mantención cancha.

Prestó declaración don Miguel Ángel Soto Toledo, quien legalmente juramentado señaló que trabajo en hipódromo de Chile, soy mantención cancha. Ingresé el 2018. Conozco a Pedro Pablo Guzmán es mi compañero de trabajo. Yo limpio acequia, cortar ligustrinas, sacar pastizal, limpiar la trucha. El no hacía las mismas funciones, a él lo mandaban a otro sector, a los baños. Lo mandaban ahí porque tenía un problema en el brazo. El pedía que lo cambiaran de funciones, hablaba con el jefe, de un día para otro los cambiaron, el jefe es Juan Romero. Mis labores requieren esfuerzo físico, las labores de Pedro Pablo no requerían esfuerzo físico. No recuerdo cuando lo cambiaron.

Contrainterrogado: compañeros míos de mantención cancha no han sido cambiados, hubo una persona Gabriel Gallegos que también lo sacaron de ahí a aseo baños. Yo también tuve que hacer aseo baños. El año pasado dejó de trabajar. No recuerdo cuando lo mandaron a hacer aseo, pero yo lo vi en la sala de jinetes haciendo aseo en los baños de abajo también. Ayudaba a la señora a hacer aseo. Sus labores eran solo en la sala de jinetes. A veces el mismo iba a hacer aseo a otros baños sin que lo mandaran, por ejemplo, él tuvo un accidente en un dedo sin que nadie lo mandara, fue por la suya.

A la pregunta del Tribunal: cuando lo cambiaron dejó totalmente de hacer trabajo pesado, nosotros hacemos mantención cancha, pero él ya no estaba ya, fue un buen tiempo que ya no estaba con la cuadrilla de nosotros.

EN CUANTO A LA ACCION PRINCIPAL DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

SEXTO: Que, la acción principal interpuesta por don Pedro Guzmán Aceituno se sostiene en que señala ser víctima de un despido discriminatorio por razones de salud, producto de enfermedades laborales las que indica han disminuido su capacidad laboral para funciones físicas, como asimismo por realizar denuncias ante la Dirección del Trabajo verificándose un despido vulneratorio por indemnidad.

Que, al respecto, se debe hacer presente que en la legislación laboral se considera contrarios a los principios y las leyes laborales, los actos de discriminación, estableciendo el Código del Trabajo en su artículo 2° inciso 4° que; “Los actos de



discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación”.

En la especie el actor alega como factor de discriminación, en las diferencias y finalmente en su desvinculación, en razón de su salud, sin embargo, ninguna de las circunstancias en los términos expuestos en la demanda permite a este sentenciador concluir que en el caso de autos esto se configura.

Que, en la denuncia se sostiene que el actor solicitó que lo reubicaran de puesto de trabajo atendido su enfermedad, pero que dichas solicitudes no fueron contestadas por la empresa ni por su jefatura, dejando de manifiesto un trato desigual. Señala que la empresa no lo cambió de área, tampoco readecuó sus labores. Alude a que existió desidia y mala actitud de su empleador que solo generó que se viera afectado por estrés laboral, refiriendo a sensación de acoso y a constantes comentarios hostiles y descalificadores de su jefatura. Dice que entrando el año 2023 la situación de acoso empeoró, que la empresa lo mantenía en la zona de canchas y que solo que le encomendaron aseo, que su reubicación siempre fue negada de forma injustificada, que en definitiva su empleador de forma vulneratoria y arbitraria lo mantenía en el mismo puesto y lo trataba de loco y alarmista. Expone que posteriormente solicitó la reubicación, la que nuevamente no fue considerada, manteniendo la misma postura de siempre, para finalmente ser desvinculado.

Que, sin embargo, la prueba incorporada por la parte demandante en el juicio no arroja ningún indicio que revista el carácter de grave, preciso y concordante y que lleve a convencer sobre la efectiva existencia de un acto discriminatorio.

Que, la parte demandada sostiene que en ningún momento discriminó al trabajador por su condición de salud, que siempre y en todo momento fue destinado a



labores compatibles con su salud y condición física. Indica que las labores del Sr. Pedro Pablo Guzmán Aceituno sí fueron modificadas en diversas ocasiones con el objeto de proteger eficazmente su salud dentro de las dependencias de Hipódromo Chile.

Que, al respecto el representante de la demandada don Fermín Cristi Cortés señaló que: *“(...) Este cargo tiene varias funciones y las jefaturas de acuerdo a como él lo pidió, lo fueron cambiando de trabajo más pesados a trabajos más livianos (...)”*.

Que la testigo, doña Sara Herminia Campos Aravena, pareja del demandante, señaló que: *“(...) En enero y febrero de 2023 trabajaba en el hipódromo estaba haciendo aseo, lo sacaron de la cancha, hacia aseo en los jardines, barrer recoger hojas, limpiar, regar. No estaba en las mismas funciones de antes ahora hacia aseo, empezó mucho antes no recuerdo la fecha, pero fue antes de enero de 2023. Lo mandaron a hacer aseo dejó de hacer esas funciones pesadas, pero tenía dolor. Lo mandaron a hacer aseo”*.

Que el testigo Mario Humberto Epuyao Martínez, señaló que: *“El señor Guzmán era mantención cancha, después pasó a jardines, pasa aseo baños y después a la mantención sala jinetes que es la labor más liviana del trabajo. Se modificaron las funciones porque él se presentaba a la achs, ellos fueron a la empresa a hacer estudios puesto trabajo, la empresa lo ayudaba acomodando sus labores a menor esfuerzo físico (...) La empresa lo cambió de funciones, lo íbamos acomodando, dando facilidades, hubo bastantes cambios de sus funciones”*.

Que, seguidamente el testigo Cristian Patricio Thompson Donoso, señaló que: *“Él fue cambiando sus labores durante el tiempo, presentó problemas de salud y como hipódromo cambiamos sus labores conforme su lesión. Fue cambiado de la cancha a jardín. Cuando estaba en la cancha hace trabajos con pala, maleza, cargarla, descargarla, uso maquinas. Luego pasó a jardín, corte pasto, jardinería, pero a lo largo del tiempo le restamos actividades porque se quejaba de dolores físico, lo mandamos a aseo y riego. La limpieza es más liviana, la manguera es más pesada, pero mucho menos que lo otro. Cuando Pedro Pablo comenzó a presentar problemas pasó a trabajar en sala de jinetes haciendo aseo, ahí estuvo como un año y medio. En jardinería estuvo un par de años. Entonces cuando lo decidimos cambiar a aseo fue porque tenía menor requerimiento físico, le fuimos reduciendo la cantidad de trabajo por su problema físico”*.



Finalmente, el testigo Miguel Ángel Soto Toledo, al respecto señaló *“El no hacía las mismas funciones, a él lo mandaban a otro sector, a los baños. Lo mandaban ahí porque tenía un problema en el brazo. El pedía que lo cambiaran de funciones, hablaba con el jefe, de un día para otro los cambiaron, el jefe es Juan Romero. Mis labores requieren esfuerzo físico, las labores de Pedro Pablo no requerían esfuerzo físico. No recuerdo cuando lo cambiaron (...) pero yo lo vi en la sala de jinetes haciendo aseo en los baños de abajo también. Ayudaba a la señora a hacer aseo. Sus labores eran solo en la sala de jinetes (...) cuando lo cambiaron dejó totalmente de hacer trabajo pesado, nosotros hacemos mantención cancha, pero él ya no estaba ya, fue un buen tiempo que ya no estaba con la cuadrilla de nosotros”*.

Que, los testigos y el representante de la demandada son contestes respecto de los hechos de la causa, parecen bien instruidos y resultan consistentes en cuanto a que al actor sí le fueron modificadas sus labores con el objeto de hacerlas compatibles con su salud y su condición física, por lo que es posible descartar lo sostenido, en reiteradas oportunidades en la denuncia, en cuanto a que la empresa le habría negado sus solicitudes de reubicación.

Que, de la misma manera, es posible descartar las situaciones de acoso o los comentarios hostiles y descalificadores por parte de su jefatura expuestos en la denuncia, atendido que ninguna prueba se rindió al respecto y no se observan o refirieren a actuaciones en contra del actor que puedan ser calificadas de acoso o alguna falta o incumplimiento a los deberes de buen trato, respeto y dignidad entre las partes de una relación laboral.

SEPTIMO: Que, seguidamente el actor denuncia que su despido fue por represalia frente al ejercicio de acciones administrativas ante la Inspección del Trabajo, vulnerándose con ello la denominada garantía de indemnidad.

Que, la vulneración a la denominada garantía de indemnidad, como se ha establecido tanto por la doctrina como por la jurisprudencia en la materia, para que se entienda trasgredida, deben concurrir los siguientes requisitos: a) La existencia de algún reclamo que haya dado origen a la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, el ejercicio de alguna acción judicial, o la participación del trabajador denunciante como testigo en un juicio en contra de su empleador, o haber sido ofrecido en calidad de tal; b)



que producto de cualquiera de las hipótesis anteriores, el trabajador sufra una “represalia” por parte del empleador, y c) la debida concordancia o un nexo causal entre un hecho y otro.

Que, la parte demandante incorporó los documentos de denuncias ante la inspección del trabajo de fechas 26/05/2022 y 19/09/2022, que corresponden a activaciones de fiscalización en las que se observa que, respecto de ambas denuncias, en los informes de exposición se concluye que no existen infracciones, razón por la cual no se cursan multas.

Que seguidamente acompañó el informe de exposición emitido por la Dirección del Trabajo respecto a la denuncia 1307/2022/3088, en la cual se constatan infracciones, sin acompañar la Resolución de Multa correspondiente. Que, en dicho informe se observa que la denuncia es ingresada en el mes de octubre del año 2022, mientras que no se encuentra controvertido que el trabajador fue desvinculado en el mes de abril del año 2023.

Que, además se incorporó el oficio de la de la Dirección del Trabajo, que señala lo siguiente: *“Finalmente se informa, que no hay registro de fiscalizaciones que se hayan originado en denuncias del señor Guzmán, en el periodo febrero-mayo de 2023”*. Que del informe de exposición referido y del oficio de la Dirección del Trabajo, es posible establecer que existió un extenso tiempo transcurrido entre la denuncia, la posterior fiscalización y el despido verificado en autos, lo que le resta plausibilidad a la tesis del actor de que su despido fue por una represalia en su contra, resguardada por la garantía de indemnidad.

Que, además incorporó el ordinario 1300-902/2023, emitido por la Dirección del Trabajo, en el cual es posible observar que la Dirección del Trabajo resuelve no dar inicio a la investigación de los hechos denunciados. Que, además incorporó presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo 1318/2023/10265, sin embargo dicho reclamo se efectúa con fecha 26 de abril del año 2023, mientras que el actor fue desvinculado el día 18 de abril de 2023. Que, finalmente las siete constancias ante la Inspección del Trabajo, tampoco podrían constituir una represalia, dado que, como bien se señala en dichas constancias: *“Se informa al compareciente que la presente es solo una constancia y como tal, no origina trámite adicional de esta inspección”*.



Que, por todo lo señalado es posible descartar que su ex empleador en uso de sus facultades, sancionará o castigará al trabajador por haber ejercido su derecho a acudir a la vía administrativa y por consiguiente una represalia que signifique una vulneración de sus derechos fundamentales.

Que, a mayor abundamiento, el representante de la demandada señaló que; “(...) Se desvinculó por necesidades de la empresa, el 2022 fue muy bueno en la economía, la gente juega cuando tiene dinero. A partir del segundo semestre de 2022 fue muy complicado, caídas de ventas. El 2023 ya venía malo a tal nivel que a marzo perdimos 300 millones de pesos y durante el año 2023 completo se perdieron más de 1300 millones. Tuvimos que hacer readecuaciones en tareas y ajustes en los trabajadores. En diciembre 2022 eran sobre 560 trabajadores hoy son 500. La salida de los trabajadores fue a partir de enero de 2023”.

Que, el testigo don Mario Humberto Epuyao Martínez, señaló que “El señor Guzmán fue despedido por necesidades, la empresa estaba por un mal momento, después de la pandemia bajó todo, menos apuestas e ingresos. La empresa se comprime y se empieza a desprender de trabajadores. A fines de 2022 2023 y 2024 ha ido a la baja los trabajadores. Actualmente son 495 personas más o menos. Cuando yo llegué el 2019 eran 600 y ha ido bajando a la fecha. El 2023 se decidió despedirlo, en abril, ahí ya veníamos bajando la dotación, las finanzas no repuntaban, hasta la fecha, seguimos con pérdidas. Las licencias de él se tramitaron (...) la razón que él saliera fue reducir costos. En el primer trimestre del 2023 salieron 30 o 40 personas, en base a las subgerencias de las áreas que analizaron los puestos de trabajo”.

El testigo Cristian Patricio Thompson Donoso, indicó que “Se despidió por necesidades de la empresa, el hipódromo es de público conocimiento que el boom fue antes y ahora no. Yo antes trabajaba con 85 personas ahora hay como 42. Yo el año 2021 o 2022 eran como 60 y actualmente no tengo más de 13, mi función cambio, el área no tiene más de 42. El hipódromo ha ido bajando las dotaciones, se ha sentido mucho el año pasado y este año también en todas las áreas por malos resultados económicos, ha tenido números rojos los últimos años”.

Que, el oficio de la Dirección del Trabajo además da cuenta de una serie de desvinculaciones por parte de la Sociedad Hipódromo Chile durante los meses de enero

y abril del año 2023, informando también que en el mismo periodo no hay registro de contratos por parte de la empresa demandada.

SEPTIMO: Que, el artículo 493 del Código del Trabajo establece que “cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.” Al respecto, cabe tener presente que la norma referida no establece en ningún caso una liberación de la carga probatoria de la parte denunciante, sino más bien, como lo ha señalado sistemáticamente la doctrina y la jurisprudencia, una rebaja de su carga probatoria, esto siempre y cuando -como precisa la propia norma- de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, correspondiéndole en tal caso a la denunciada acreditar la razonabilidad y proporcionalidad de las medidas respectivas.

En efecto, no existe una inversión de la carga probatoria en materia de tutela, puesto que no resulta suficiente para el pretensor alegar la mera vulneración de una o más garantías fundamentales protegidas por el legislador laboral. Éste debe acreditar, al menos indicios suficientes de tal vulneración.

Que así las cosas, este sentenciador estima que los indicios y las probanzas con las que se pretende configurar una discriminación por salud, no han quedado acreditadas en el presente juicio y tampoco son de una relevancia jurídica suficiente que denote una restricción desproporcionada de alguno de los derechos fundamentales del actor protegidos por la norma laboral, por cuanto se acreditó por parte de la demandada que desvinculó a una serie de trabajadores durante los meses de enero a abril del año 2023, por lo que en la especie no se advierte en ningún aspecto una discriminación en contra del trabajador. Que, por otro lado, ninguno de los presupuestos que exige la ley para hacer procedente la acción tutelar por vulneración a la garantía de indemnidad concurren en la especie, por ende no podría considerarse que exista una represaría en los términos que lo exige el artículo 485 del Código del Trabajo, todo lo cual lleva a rechazar la demanda en este aspecto.

EN CUANTO A LA DEMANDA SUBSIDIARIA POR DESPIDO INJUSTIFICADO



OCTAVO: Que, al efecto debe necesariamente tenerse presente que se trata de un hecho no discutido en el presente proceso que el actor ingresó a prestar servicios para la demandada con fecha 03 de septiembre de 2018 y que con fecha 18 de abril de 2023 el trabajador fue desvinculado, por la causal del artículo 161, inciso primero, del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la empresa, manifestando la parte demandante su desacuerdo con los fundamentos invocados en la carta de despido.

En la carta de aviso de término de contrato, en lo pertinente, se señala lo siguiente:

“La causal se configura en este caso concreto por la necesidad de la empresa de racionalizar recursos, objetivo que se cumplirá mediante la reestructuración de diversas áreas del Hipódromo Chile, dentro de ellas, en la cual usted desempeña sus funciones en el sector de cancha, lo que realizará por medio de la reducción de planilla de trabajadores que se desempeñan en servicios de jardinería”.

Que, se debe presente lo dispuesto en el artículo 454 N° 1, inciso 2°, que establece que, en los juicios por despido, corresponde al demandado acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

NOVENO: Que, en relación a lo anterior, a entender de este sentenciador el contenido factico de la comunicación de despido no logra reunir de manera satisfactoria el estándar mínimo exigido por el legislador de conformidad a lo establecido en el artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código del Trabajo, en cuanto a describir con claridad los presupuestos facticos en que fundamenta su decisión, dejando de esa manera en indefensión al demandante, privándolo de la posibilidad de ejercer su derecho a defensa respecto de los hechos en que se justifica su despido, ya que los hechos invocados en la comunicación de despido resultan tener un carácter demasiados genéricos y vagos.

En efecto, la prueba incorporada por la demandada no alcanza para justificar las razones entregadas en la carta de despido para motivar la separación del trabajador, pues cabe tener presente que la demandada fundó la causal de despido del actor, de acuerdo a lo expuesto en la respectiva comunicación de término de servicios respectiva,



en síntesis, en la reestructuración de diversas áreas del Hipódromo Chile, sin embargo, ninguna prueba se rindió que de cuenta de aquello.

Que, en este aspecto, si bien el representante de la empresa y los testigos de la demandada, refirieron a la desvinculación de una serie de trabajadores en el año 2023, atendida las circunstancias económicas del del Hipódromo Chile como consecuencia de las bajas ventas y que el Oficio de la Dirección del Trabajo, incorporado en la audiencia de juicio, reafirma lo sostenido por la empresa en cuanto a que se verificaron desvinculaciones de trabajadores durante el año 2023, sin embargo, la referida reestructuración no se explica y tampoco se acredita mediante la prueba acompañada al juicio.

Seguidamente, tampoco se rindió prueba respecto a la supuesta racionalización, que de cuenta la situación económica de la empresa que justifique la racionalización de recursos, que deleve la situación de la empresa y que justifique la decisión adoptada para la desvinculación del trabajador, no siendo suficiente para este efecto la declaración de los testigos y del representante de la empresa. En este aspecto, se debe tener presente que respecto de la causal de necesidades de la empresa deben darse condiciones graves y permanentes en la empresa para poner término al contrato, circunstancias de carácter económico -bajas en la productividad o cambios en las condiciones de mercado o economía-, las que no deben ser transitorias o subsanables, que dicen relación con circunstancias que rodean la actividad económica de la empresa; como en la existencia de un detrimento en la situación financiera de la empresa que afecte su marcha, situación que en este caso no ha sido descrita de manera circunstanciada en la comunicación del despido, ni menos acreditada mediante las pruebas acompañada por la demandada en autos.

Por todas estas consideraciones y análisis de la prueba rendida, no hacen sino hacer concluir a este sentenciador que el despido del que fue objeto el trabajador demandante fue injustificado correspondiendo que la demandada pague al trabajador el recargo legal del 30%, conforme a lo señalado en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo.

DECIMO: Que, en relación a la solicitud de la devolución del saldo aportado por el empleador a la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), el artículo 13 de la Ley



19.728 establece que “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal (...) , mientras que en su inciso segundo se señala que “se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15”.

Por su parte en su artículo 52 inciso primero se establece que “cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido directo, conforme al artículo 171 del mismo Código, podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía, en la forma señalada en el artículo 15, a partir del mes siguiente al de la terminación de los servicios, en tanto mantenga su condición de cesante. Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13.” Que, el artículo 54 de la referida ley establece que “Las prestaciones establecidas en esta ley de cargo de los empleadores a favor de los trabajadores afiliados al Seguro, tendrán la calidad jurídica de indemnizaciones por años de servicio, para todos los efectos legales, y gozarán del privilegio establecido en el N° 8° del artículo 2472 del Código Civil”.

Que así las cosas el artículo 13 de la ley 19.728, otorga al empleador la facultad de deducción de lo aportado por este en la cuenta individual de cesantía, por el hecho de invocarse la causal de despido del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, para poner término a los servicios, la que no se condiciona a la calificación de la justificación o no de la causal.

Que, entonces ante una eventual declaración de improcedencia de la causal de despido alegada por necesidades de la empresa, realizada por el Juez del Trabajo, este deberá sancionar con los incrementos establecidos en el artículo 168 del Código del Trabajo y las demás prestaciones que correspondan, no encontrándose entre ellas la devolución del saldo aportado por el empleador a la Administradora de Fondos de Cesantía, pues de lo contrario significaría establecer sanciones al empleador adicionales

a las que la ley contempla. Por estas consideraciones la demanda será rechazada en este aspecto.

DECIMO PRIMERO: Que la prueba rendida ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica y el resto de la prueba en nada altera lo decidido.

Que en cuanto a la petición de la demandante de hacer efectivo el apercibimiento legal del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, solicitado respecto de los documentos no exhibidos, este tribunal no hará efectivo el mismo, por cuanto con la prueba aportada en el proceso, más los reconocimientos formulados por las partes en sus escritos de fondo, se ha arribado a las determinaciones que se buscaban acreditar por intermedio de ellos.

Por estas consideraciones, y lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 10, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 453, 454 y 456 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo; se resuelve:

I.- Que se **rechaza** en todas sus partes la demanda de tutela interpuesta en lo principal de la demanda por don PEDRO PABLO GUZMAN ACEITUNO, en contra de la empresa SOCIEDAD HIPODROMO CHILE S.A. ya individualizados.

II.- Que se **acoge** la demanda de despido interpuesta en forma subsidiaria y se declara que el despido de que fue objeto el demandante con fecha 18 de abril de 2023, es injustificado indebido o improcedente y como consecuencia, el demandado deberá pagar las siguientes prestaciones:

a) Recargo Legal del 30% por la suma de \$1.106.192.-

III.- Que se rechaza la demanda en todo lo demás.

IV.- Que las cantidades ordenadas pagar en forma precedente deberán serlo con los intereses y reajustes contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que cada parte asumirá sus costas.

VI.- Atendida la discrepancia existente entre la fecha de notificación de la sentencia indicada en la audiencia de juicio y la fecha en que materialmente se incorpora la presente sentencia al sistema computacional, para todos los efectos legales, téngase por

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
notificada en esta última, esto es el día 15 de octubre de 2024.

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 esta ciudad.

Remítase correo electrónico a las partes que lo han registrado en el proceso.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: T-1859-2023

RUC: 23-4-0504179-0

Dictada por don FELIPE DANIEL GARCÍA RIFFO, Juez Interino del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a quince de octubre de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

