Santiago, ocho de agosto de dos mil veinticinco.

VISTOS:

PRIMERO: *De la individualización de las partes y la pretensión deducida*" . Que compareció ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo doña PAMELA ANGELLA PISTONO TIBONI, empleada, cédula de identidad N° 9.498.941-8, domiciliada en Sexta Avenida 1490, comuna de San Miguel, Región Metropolitana, Deduce demanda de indemnización de perjuicios por enfermedad profesional en procedimiento de aplicación general, en contra de su ex empleador, la DIRECCIÓN GENERAL DE CRÉDITO PRENDARIO, Rol único tributario N° 61.504.000-2, organismo con personalidad jurídica propia del giro de su denominación, representada legalmente por su Director General (S) don JUAN ANDRES TRONCOSO MORALES, abogado, o quien lo represente conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliado para estos efectos en Calle San Antonio N° 427, piso 5° , comuna de Santiago; Región Metropolitana.

Funda sus alegaciones señalando que ingresó a la Dirección General del Crédito Prendario (DICREP), en calidad de reemplazo el día 01 de diciembre de 2018, siendo contratada como profesional con encomendación de funciones, entrando a reemplazar a la Encargada de Capacitación, doña Nicole Villarroel Pérez, desarrollando sus funciones en la Comuna de Santiago, para luego en el año 2019 pasar a contrata según consta en las siguientes resoluciones: Resolución Exenta RA N º 99/17/2019 que designa su primera contrata, en calidad de reemplazo, para luego dejar de ser reemplazo y ser prorrogada a contrata por las anualidades de 2020, 2021 y 2022. Hacer presente que al tiempo del término de sus servicios para la demandada se desempeñaba como Coordinadora de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Personas, percibiendo una remuneración bruta según ultima liquidación de remuneraciones ascendente a $3.521.301. A partir de diciembre de 2018 se desempeñó como Encargada(s) de la Oficina Capacitación hasta abril de 2020, fecha en que se reintegró la Encargada de Capacitación antes mencionada.

En cuanto a los antecedentes de la enfermedad profesional, refiere que desde el año 2020 solicitó apoyo a su Jefatura, don Alexander Henríquez, Jefe del Departamento

Administrativo, por la gran carga laboral que estaba absorbiendo, no siendo considerada por parte del entonces Director General, don Andoni Elorrieta, a pesar de esta en conocimiento de esta situación. Más tarde, durante el primer semestre de 2021, tendría que comenzar con apoyo psiquiátrico debido a problemas de índole laboral, desencadenándome un cuadro de stress y ansiedad, el cual se mantiene hasta el día de hoy. Durante el mes de febrero del año 2021, al regresar de sus vacaciones, su Jefatura Directa, don Alexander Henríquez, le instruyó preparar un proceso de reclutamiento y selección para cargo de Analista para la Oficina de Compras y Contrataciones en DICREP, el que fue publicado en el portal de Empleos Públicos. Para tales efectos, y habiendo recién asumido el cargo de Coordinadora de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Personas, se utilizó el mismo formato y procedimiento aplicado en los últimos procesos, los cuales fueron solicitados en meses anteriores por parte del entonces director general, don Jon Andoni Elorrieta Abásolo. Así las cosas, se repararon las Bases en tiempo record, ya que se le solicitó lo ejecutara en el menor tiempo posible, realizando la publicación respectiva en la plataforma de Empleos Públicos. De esta forma, se recibieron más de 500 postulaciones, las cuales debió revisar pormenorizadamente, una por una, verificando en primera instancia que se cumplieran con los requisitos de admisibilidad en lo relacionado con la documentación. Esto hizo sino agravar su ya complejo cuadro de estrés laboral, toda vez que la carga de trabajo no hizo sino aumentar, sin que le fuera brindado apoyo alguno por parte de su jefatura la cual, tenía claro conocimiento de su situación. Agrega, agresión sufrida a manos de su jefatura y su respuesta, actos de acoso dirigidos al término de la relación laboral, las que indica.

De acuerdo con los antecedentes solicitados por el Instituto de Seguridad Laboral, y a las entrevistas que sostuvo con profesionales de dicha institución desde el mes de diciembre de 2022, con fecha 06 de enero 2023, recibió la resolución que le confirmó Enfermedad profesional, determinando que el empleador deberá implementar medidas para cesar exposición al agente de riesgo Liderazgo disfuncional (Funcionalidad de la jefatura), a través de readecuación o cambio de puesto de trabajo. Lo anterior, en virtud de la Resolución N° 1561146 dictada por el Instituto de Seguridad Laboral con fecha 06 de enero de 2023. Previo a la dictación de la resolución antes dicha, estuvo con licencia

médica desde el día 09 de diciembre de 2022 hasta el día 05 de junio de 2023, la cual fue otorgada por su psiquiatra don Pablo Ignacio González Peñaloza; mientras que la segunda, desde el 23 de enero de 2023 hasta el 05 de junio del mismo año fue extendida por el Instituto de Seguridad Laboral (ISL). Daños y perjuicios derivados de la enfermedad profesional declarada, los que indica.

Agrega el fundamento de sus alegaciones el derecho aplicable y en definitiva solicita:

- Se condene a la demandada al pago de $4.118.814.- por concepto de daño emergente: - Se condene a la demandada al pago de $21.127.806.-, por concepto de lucro cesante. - Se condene a la demandada al pago de $ 60.000.000.- por concepto de daño moral. - Se condene al pago de reajustes e intereses. - Se condene en costas al demandado de autos.

SEGUNDO: "*De la contestación de la demanda*". Que la demandada contestó la demanda, solicita el rechazo de la demanda por ausencia de presupuestos legales que indica.

TERCERO: *De los hechos pacíficos y controvertidos* ": Llamadas las partes a conciliación esta no se produce, fijándose los siguientes hechos pacíficos y controvertidos:

HECHOS NO CONTROVERTIDOS:

1. Que la actora presto servicios a la demandada en calidad de funcionaria a contrata desde el año 2018 hasta el año 2022, porque la misma contratación no fue renovada.

HECHOS CONTROVERTIDOS:

1. Remuneración de la actora. 2. Efectividad que la actora sufra o haya sufrido una enfermedad profesional. 3. Existencia de nexo causal entre la enfermedad profesional sufrida por la actora en su caso y el cumplimiento de la parte empleadora en su deber de protección y seguridad de sus trabajadores. 4.

Efectividad que la actora haya sufrido un daño moral. 5. Efectividad que la actora haya sufrido un daño emergente. 6. Efectividad que la actora deba ser indemnizada por lucro cesante, en su caso montos y extensión de los daños.

CUARTO: *"De la prueba del demandante"* . Con el objeto de probar sus asertos, la parte demandante se valió en la audiencia de la siguiente prueba;

Documental:

1. Resolución N° 1561146 dictada por el Instituto de Seguridad Laboral con fecha 06 de enero de 2023. 2. Resolución Exenta RA Nº 99/17/2019 de fecha 06 de febrero de 2019 que designa contrata de reemplazo. 3. Resolución Exenta RA N° 99/85/2021 de fecha 16 de abril de 2021 que resuelve contratar a la actora a contar del 01 de enero de 2019. 4. Resolución Exenta RA N° 99/93/2021 de fecha 20 de abril de 2021 que resuelve contratar a la actora a contar de 1 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2020. 5. Resolución Exenta RA N° 99/111/2021 de fecha 23 de abril de 2023 que resuelve prorrogar la contrata de la actora desde el 01 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021. 6. Resolución Exenta N° 143 de fecha 30 de abril de 2021 que regulariza la designación de la actora como Coordinadora de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Personas de la DICREP. 7. Acta de notificación de desvinculación de la actora de fecha 30 de noviembre de 2022 y Resolución Exenta RA N° 99/205/2022 de fecha 30 de noviembre de 2022 que resuelve no renovar la designación de contrata de doña Pamela Pistono Tiboni. 8. Certificado médico emitido por el Psiquiatra don Pablo González Peñaloza con fecha 07 de abril de 2021. 9. Historial Clínico de doña Pamela Pistono Tiboni emitido por el Instituto de Seguridad Laboral con fecha 04 de abril de 2024. 10. Hoja de vida información de funcionarios emitida por la DICREP referida a doña Pamela Pistono Tiboni de fecha 20 de diciembre de 2022. 11. Comprobante de licencia médica otorgada por el Psiquiatra don Pablo González Peñaloza y emitida con fecha 09 de diciembre de 2022. 12. Correo

electrónico enviado por doña Pamela Pistono Tiboni a don Gonzalo Fuentes, ex Encargado de Contraloría Interna de la DICREP, con fecha 03 de julio de 2021. 13. Informe médico psiquiátrico emitido por el Psiquiatra don Pablo Gonzalez Peñaloza a nombre de doña Pamela Pistono Tiboni con fecha 28 de marzo de 2024. 14. Capturas de pantalla obtenidas de la página web de Farmacias Ahumada con fecha 29 de marzo de 2024 que da cuenta de los precios actuales de los siguientes medicamentos: Wellbutrin; Clotiazepam (Betis); Eszopiclona; Venlavitae (Venlafaxina) y Mentix. Se tiene por incorporada la prueba documental.

Confesional:

Se desiste.

Testimonial:

1. Gonzalo Javier Fuentes Barros, Ingeniero Forestal, cédula de identidad N° 16.172.688-5, domiciliado en calle Lerida N° 8029, comuna de Las Condes, Santiago.

2. Claudia Isabel Vergara López, Periodista, cedula de identidad N° 10.978.080-4, con domicilio en Camino del Sol 26, Barrio La Fuente, comuna de Colina. Se tiene presente la declaración de los testigos.

Exhibición de documentos:

1. Las ultimas 3 liquidaciones de sueldo de doña Pamela Pistono Tiboni, correspondientes a los meses de diciembre, noviembre y octubre de 2022. Se da por cumplida la exhibición.

Peritaje

Se desiste

QUINTO: "*De la prueba del demandado*". Con el objeto de probar sus asertos, la parte demandada se valió en la audiencia de la siguiente prueba:

Documental.

1. Resolución Exenta RA N° 99/205/2022, que dispone no Prorrogar Designación a Contrata de Pamela Pistono Tiboni, para el año 2023, de fecha30de noviembre de 2022 con acta de notificación de la misma. 2. Resolución N° 1561146, de Calificación de Enfermedad Profesional emitido por ISL, de fecha 6 de enero de 2023, de la demandante, que indica como agente de riesgo Liderazgo Disfuncional (Funcionalidad de la Jefatura). 3. Resolución Exenta N° 402 que modifica estructura interna del Departamento Administrativo y reformula perfiles de encargados de oficina, que incluye a la oficina de la que estaba encargada la demandada, de 30 de noviembre de 2022. 4. Resolución Exenta RA N° 99/75/2023, que Designa Contrata a don César Mass Santibáñez, asumiendo como jefe del Departamento Administrativo, de fecha12de mayo de 2023. 5. Resolución Exenta TRA N° 99/17/2019, de DICREP, que designa en calidad de contrata de reemplazo a don Pamela Pistono Tiboni, de fecha de 6 de febrerode2019. 6. Resolución Exenta RA N° 99/1/2022, de DICREP, que prorroga contratación de don Pamela Pistono Tiboni para el año 2022, de fecha 13 de enero de 2022. 7. Resolución Exenta N° 143 de 30 de abril de 2021, que regularizó designación de Pamela Pistono Tiboni como Coordinadora de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Personas dependiente del Departamento Administrativo de la Dirección General del Crédito Prendario 8. Decreto N° 19 de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que nombra a don Jon Andoni Elorrieta Abá solo como director general del Crédito Prendario, ADP de I Nivel Jerárquico. 9. Resolución Exenta RA N° 99/76/2021, que nombra a don Juan Andrés Troncoso Morales Página 49 como jefe del Departamento Jurídico, ADP deI Nivel Jerárquico. 10. Resolución Exenta Nº 336, de fecha 23 de noviembre de 2021, se deja sin efecto la Resolución Exenta Nº 132, de fecha 31 de marzo de 2020, que crea y fija funciones de la Oficina de Contraloría Interna de la Dirección General del Crédito Prendario,

por la que se pone término al funcionamiento de dicha Oficina. 11. Resolución Exenta N° 347 de 29 de noviembre de 2021, se reasignan las funciones de Encargado de la Oficina de Compras y Contrataciones Públicas a la jefatura del Departamento de Contabilidad. 12. Resolución Exenta N° 349 de 2021, que crea la Oficina de Desarrollo Intersectorial y pone término a la Oficina de Remates Fiscales y judiciales de la Región Metropolitana 13. Resolución Exenta N° 245 de 28 de julio de 2022, de DICREP, se modifica dependencia y estructura interna de oficinas que se indican. 14. Informe de ISL que identifica factores de riesgos psicosocial en el puesto de trabajo, como: Liderazgo Disfuncional (Funcionalidad de la jefatura), de fecha13de junio de 2023. 15. Reporte de Denuncias Ingresadas 2012 a 23/12/22 - DICREP, enviadas por ISL a la asesora en Prevención de Riesgos de la Dirección General de Crédito Prendario, de fecha 26 de diciembre de 2022 que indica que denuncia por enfermedad profesional de la demandante a esta parte, se presenta con fecha16de diciembre de 2022. 16. Verificación Implementación de Prescripciones o Medidas de Mejoras por Resolución de Calificación del ISL, respecto de la demandante, que informa que en relación al Liderazgo Disfuncional (Funcionalidad de la Jefatura) DICREP cumple el 100% de medidas comprometidas, esto es: A) La jefatura indicada en el estudio ya no es jefatura de ninguna oficina y B) Puesto de trabajo se reestructuró. Nueva Jefatura en la Unidad. C) Se dicta Manual de Convivencia y Buenas prácticas de Trato Laboral. D) Se actualiza organigrama interno del Dpto. Administrativo. E) Se realiza Jornada de Planificación Estratégica. 17. Liquidación de remuneraciones de la demandante de los meses de julio a diciembre de 2022 que da cuenta de la remuneración variable. 18. Minuta de Jornada de Planificación Estratégica del Departamento Administrativo, con fecha 12 de febrero de 2024.3.21. 19. Término de nombramiento J. Andoni Elorrieta de fecha 23 de mayo de 2023.

Confesional:

Se desiste.

Testimonial:

1. Nicole Villarroel Pérez, educadora de párvulo, Rut n° 18.208.575-8, domiciliada en Alejandro Hernández Inostroza 1343, comuna de Buin. 2. Vilma Ogalde Trimpay, asesora en prevención de riesgos, Rut n° 10.500.912- 7, domiciliada en La Estrella 453, comuna de Pudahuel.

Oficio:

1. Instituto de Seguridad Laboral (ISL) Se tiene por incorporado.

SEXTO: "*Fundamentos de la decisión*". Que no es controvertido que la actora prestó servicios para la demandada, desempeñándose como coordinadora de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Personas, desde el 01 de diciembre de 2018 y hasta el 31 de diciembre de 2022, disponiéndose la no prórroga de su contrata para el año 2023.

Establecida la relación laboral, la controversia fáctica se ha limitado a determinar la ocurrencia y causas de la enfermedad profesional, en especial, si la demandada cumplió con su obligación de adoptar las medidas tendientes a proteger la salud del trabajador en la empresa.

Conforme la prueba rendida y descrita en el considerando cuarto y quinto, ha quedado acreditado que, mediante Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades, N° 1561146 de fecha 06 de enero del 2023, el Comité de Calificación de Enfermedades Profesionales de Patologías Mentales, concluye que la patología de la actora es de origen laboral y que la hipótesis diagnóstica es *trastorno de adaptación.*

Que en el informe del comité de calificación del Instituto de Seguridad Laboral de fecha 06 de enero de 2023, se corrobora la presencia del agente Liderazgo disfuncional / Funcionalidad de la jefatura. El cuadro clínico es compatible en intensidad y temporalidad con el factor de riesgo identificado en el puesto de trabajo. Empleador deberá implementar

medidas para cesar exposición al agente de riesgo Liderazgo disfuncional (Funcionalidad de la jefatura)., a través de readecuación o cambio de puesto de trabajo.

Que, establecida la existencia de una enfermedad profesional y las secuelas sufridas por el trabajador a consecuencia de la misma, y dado que el mecanismo de seguridad social se activó el otorgamiento de las prestaciones médicas otorgadas al demandante, sin que se determinara un grado de incapacidad laboral, corresponde determinar si a la demandada le asiste responsabilidad en la ocurrencia de la mismo y, sí así fuere, su deber de indemnizar el daño producido por ello.

SEPTIMO: *"En cuanto a la responsabilidad del empleador por Enfermedades Profesionales"*. Que, el artículo 184 del Código del Trabajo establece "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.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de Enfermedades Profesionales o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica".

Que, el citado artículo 184 del Código del Trabajo, establece el principio rector en materia de obligaciones de seguridad del empleador, en concordancia con preceptuado en la Ley N° 16.744, que pone de carga del empleador acreditar que ha cumplido con este deber legal de cuidado si la Enfermedades Profesionales ha ocurrido dentro del ámbito de actividades que están bajo su control, debiendo en principio presumirse su culpa por el hecho propio, correspondiendo probar la diligencia o cuidado a quien ha debido emplearlo, en el caso sub lite, a la empresa demandada en su calidad de empleadora. En otras palabras, si se verifica una Enfermedades Profesionales se presume que el empleador no tomó todas las medidas necesarias para evitarlo, o que las adoptadas fueron insuficientes o inapropiadas, presunción que surge de la obligación de seguridad impuesta por el legislador y que se califica como de resultado".

A mayor abundamiento, en sentencia de la Excelentísima Corte Suprema (27 de mayo de 1999, en autos Rol N° 4.313-1997) se estableció que "Por tanto el empleador es un deudor de seguridad a sus trabajadores. La obligación de otorgar seguridad en el trabajo, bajo todos sus respectos, es una de las manifestaciones concretas del deber general de protección del empleador; su cabal cumplimiento es de una trascendencia superior a la de una simple obligación de una de las partes en un negocio jurídico, pues ella mira a la prevención de los riesgos profesionales, lo que importa a sus trabajadores, a sus familias y a la sociedad toda, tanto para proteger la vida y salud de los trabajadores, como por razones éticas y sociales. La regulación del cumplimiento de este deber no queda entregada a la autonomía de la voluntad de las partes, ni menos aún, a la decisión del empleador. Ella comprende en general una serie de normas de orden público, sin perjuicio de normativas adicionales decididas o convenidas con el empleador"; indicándose en dicha sentencia que: "La palabra "eficazmente", empleada en el artículo 184 del código laboral, aparentemente apunta a un efecto de resultado, el que sin dudas se encuentra también presente; 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" y "los valores que tienden a preservar la obligación de seguridad, en forma directa e inmediata, no son de índole patrimonial, sino es propia vida, la integridad física y psíquica, y la salud del trabajador. Atendido lo anterior, y 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 éste 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".

Que, de la jurisprudencia citada en el motivo precedente puede colegirse que las normas de seguridad impuestas por imperativo social al empleador no se agotan ni se satisfacen con la sola existencia formal exhortaciones ni prevenciones hechas a la sola buena voluntad de los trabajadores, sino que han de tenérselas por existentes sólo cuando el empleador mantiene elementos materiales constantes y supervigilancia auténtica en cuanto

a la forma como deba o haya de desarrollarse la actividad de los trabajadores, especialmente tratándose de faenas peligrosas. En el mismo sentido, la doctrina ha pronunciado que los deberes de cuidado deben ser construidos de conformidad con el estándar del empresario diligente, estos deberes pueden ordenarse en torno, entre otros, a una organización industrial eficiente y, al efecto, el profesor Enrique Barros sostiene que "La mayoría de los casos de responsabilidad civil por accidentes laborales o enfermedad profesional parece tener por antecedente un defecto de organización que el demandante atribuye al empleador. Este defecto se refiere especialmente al establecimiento de un sistema de seguridad proporcionado al riesgo, a instrucciones apropiadas y a un mecanismo de supervisión para comprobar que el sistema y las instrucciones funcionan apropiadamente" (Tratado de Responsabilidad Extracontractual, Ed. Jurídica, 2010, página 709).

Que, en base a lo ya razonado, y atendido que es pacífico en el proceso la efectividad de la enfermedad profesional, la carga probatoria de la parte demandante queda cumplida, porque como ya se dijo, la interpretación armónica de las normas que regulan la materia atribuye presunción de culpa al empleador, cuando se verifique la enfermedad profesional estando en labores el trabajador.

Que, habiéndose cumplida la carga procesal por parte de la demandante, corresponde al demandado probar que cumplió con todas las medidas de seguridad pertinentes, al tenor de los principios detallados en los considerandos anteriores.

OCTAVO: Que la demandada acompañó la documental pormenorizada en el considerando quinto, en particular, Resolución N° 1561146, de Calificación de Enfermedad Profesional emitido por ISL, de fecha 6 de enero de 2023, de la demandante, que indica como agente de riesgo Liderazgo Disfuncional (Funcionalidad de la Jefatura), Administrativo y reformula perfiles de encargados de oficina, que incluye a la oficina de la que estaba encargada la demandada, de 30 de noviembre de 2022, Resolución Exenta RA N° 99/75/2023, que Designa Contrata a don César Mass Santibáñez, asumiendo como jefe del Departamento Administrativo, de fecha12de mayo de 2023, Informe de ISL que

identifica factores de riesgos psicosocial en el puesto de trabajo, como: Liderazgo Disfuncional (Funcionalidad de la jefatura), de fecha13de junio de 2023, Reporte de Denuncias Ingresadas 2012 a 23/12/22 - DICREP, enviadas por ISL a la asesora en Prevención de Riesgos de la Dirección General de Crédito Prendario, de fecha 26 de diciembre de 2022, que indica que denuncia por enfermedad profesional de la demandante a esta parte, se presenta con fecha16de diciembre de 2022, Verificación Implementación de Prescripciones o Medidas de Mejoras por Resolución de Calificación del ISL, respecto de la demandante, Minuta de Jornada de Planificación Estratégica del Departamento Administrativo, con fecha 12 de febrero de 2024.3.21, Término de nombramiento J. Andoni Elorrieta de fecha 23 de mayo de 2023. La declaración de los testigos de la demandada, explican el contexto de trabajo de la actora y las medidas prescritas por ISP e implementadas por la demandada.

Que con fecha 06 de enero de 2023, el Instituto de Seguridad Laboral emite resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley 16744, estableciendo que la actora, sufre enfermedad profesional, detectando como agente de riesgo la presencia del Liderazgo disfuncional / Funcionalidad de la jefatura., ordenando al empleador implementar medidas para cesar exposición al agente de riesgo Liderazgo disfuncional (Funcionalidad de la jefatura)., a través de readecuación o cambio de puesto de trabajo. Se prescriben dos grupos de medidas, uno de carácter obligatorio y otro de carácter opcional o complementario para cesar y/o controlar la exposición al agente de riesgo denunciado. Medidas Obligatorias - Es necesario realizar la actualización del Organigrama interno del Departamento Administrativo, con el objetivo principal de generar modificaciones en la estructura orgánica del mismo, definiendo las funciones de cada área, los aspectos decisionales, las coordinaciones, los criterios técnicos, entre otros, que permitan realizar gestiones de manera eficiente y donde los subalternos puedan relacionarse directamente con él o la encargada(o) y/o Jefatura de cada oficina a cargo. - Evaluar la posibilidad de que cada dirección, división, departamento, unidad o equivalente, tenga una jefatura directa, la cual cuente con las habilidades y las competencias para liderar equipos de trabajo, pudiendo coordinar y apoyar en los procesos a cargo. En caso de no ser viable

lo anterior, las jefaturas o personal que actualmente cumpla ese rol deberán sistematizar y generar instancias de reuniones con sus equipos de trabajo al menos una vez al mes, pudiendo observar en conjunto brechas, realizar coordinaciones, planificar y organizar el trabajo, con el fin de hacer reportes a la jefatura del Departamento Administrativo. - Generar al menos una vez al año una jornada de planificación estratégica a nivel de Departamento Administrativo, donde cada una de sus oficinas pueda transmitir a los equipos, el quehacer de su trabajo, sus objetivos principales, las brechas, entre otros aspectos fundamentales, a modo de generar en conjunto estrategias de trabajo, apoyos transversales, y comunicación efectiva. - Implementar y socializar protocolo de normas de buenas prácticas de trato laboral, o en su defecto activar dicho protocolo, generando directrices que aseguren un entorno laboral basado en la cooperación y respeto entre los integrantes, proponiendo lineamientos claros de trabajo haciendo hincapié en los actos o situaciones que no se deben generar en el espacio laboral, estableciendo derechos y deberes para la sana convivencia de los integrantes y las sanciones respectivas en caso de que alguien rebase estos límites. Medidas Opcionales y Complementarias, - Generar espacios de oportunidades, promoviendo el respeto y la tolerancia para fomentar la armonía y mejorar la convivencia laboral, expresando seguridad e interés en las situaciones que acontecen en el equipo y generando soluciones de manera oportuna. Dichas actividades podrán ser realizadas por la propia institución o en su defecto buscar asesorías en entidades externas como Centros de capacitación, OTEC u otras.

Que con fecha ocho de julio del año 2023, el instituto de seguridad laboral verifica la implementación de prescripciones o medidas de mejoras por resolución de calificación. La demandada cumple parcialmente, se refuerza la implementación de medidas prescritas por ISL, que establece implementar un Protocolo de Buenas prácticas laborales, y Generar jornada de planificación estratégica.

De este modo, la enfermedad profesional de la trabajadora fue diagnosticada por primera vez, con fecha 20 de diciembre de 2022. Luego mediante Resolución de Calificación N° 1561146 de 6 de enero de 2023, indica el Comité de Calificación de Enfermedades Profesionales, y conforme el análisis realizado por el equipo profesional

multidisciplinario, concluye que la patología de la actora es de origen laboral y que la hipótesis diagnóstica es trastorno de adaptación. Que en el informe del comité de calificación del Instituto de Seguridad Laboral de fecha 06 de enero de 2023, concluye la presencia del agente Liderazgo disfuncional / Funcionalidad de la jefatura. Empleador deberá implementar medidas para cesar exposición al agente de riesgo Liderazgo disfuncional (Funcionalidad de la jefatura), a través de readecuación o cambio de puesto de trabajo.

En consecuencia, se logra establecer un nexo de causalidad entre las tareas desarrolladas y la enfermedad de la actora. Asimismo, las prescripciones realizadas por el instituto de Seguridad laboral, sobre generar modificaciones en la estructura orgánica de departamento administrativo y que cada dirección, división, departamento, unidad o equivalente, tenga una jefatura directa, la cual cuente con las habilidades y las competencias para liderar equipos de trabajo, pudiendo coordinar y apoyar en los procesos a cargo, se desprende que la demandada no tomó oportunamente, todas las medidas tendientes a proteger eficazmente la vida y salud del trabajador en el lugar de trabajo. Que lo anterior ha sido corroborado por los testigos de la demandante, quienes refieren, en lo pertinente, que el director tenía conductas inadecuadas con la actora y otros funcionarios, era despectivo, burlesco, peyorativo y los cuestionaba. Que la declaración de los testigos de la demandada no permite alterar las conclusiones anteriores, sino que permite comprender el contexto de trabajo de la actora y las medidas prescritas e implementadas el ISP.

Que, al mérito de ello, no quedará más que dar lugar a la responsabilidad alegada por infracción por parte del empleador del artículo 184 del Código del Trabajo.

NOVENO: "*En cuanto al daño*". Que acreditado el incumplimiento de las medidas de seguridad que pesaba sobre las demandadas procede hacer efectiva su responsabilidad contractual por los daños demandados. Cabe recordar que en materia contractual el mero incumplimiento deviene en "culpa", por lo que se cumple con el requisito establecido en el art. 69 de la ley N° 16.744. Por lo demás, la doctrina y

jurisprudencia se han uniformado en el sentido que procede el resarcimiento del daño moral en sede contractual, que se ha entendido por tal el sufrimiento, dolor o aflicción psicológica y aún físico que se experimenta a raíz de un suceso determinado que lesiona el espíritu del afecto y de familia, y que se manifiesta en pesadumbre y depresiones de ánimo. Estos daños, en consecuencia, son aquéllos que se refieren al patrimonio espiritual, a los bienes inmateriales, tales como la salud, el honor, la libertad y otros análogos; y cuya concepción y aplicación como consecuencia de la responsabilidad extracontractual y contractual, muy particularmente esta última, se ha incrementado por la vía de la creación jurisprudencial. Que, sin embargo, otra cosa es el quantum de la indemnización por daño moral el cual, ciertamente, no es compensatorio, desde que no es objetivamente dimensionable, sino que debe ser sólo reparatorio, por lo que debe estar destinado a morigerar, disminuir o atenuar las consecuencias del mal sufrido.

Que, así las cosas, con el mérito de la documental y la testimonial rendida por la actora, aparecen los padecimientos de sufrimientos, como consecuencia de la enfermedad profesional, y teniendo en consideración la entidad, trastorno de adaptación, tratado con descanso, medicación, y afectación de la integridad psíquica al enfrentarse a la cesantía, porque perdió su fuente de realización o de ingresos, atendido que no se renovó la contrata para el año 2023, es posible concluir que la enfermedad profesional, constituye un daño que ha afectado a la actora, causándole descanso, licencias médicas y medicación para recuperar su salud.

Correspondiendo regular prudencialmente el daño moral causado en la suma de $2.500.000.-

DECIMO: "*Sobre el daño emergente y lucro cesante*". Que la actora solicita daño emergente, consiste en las prestaciones médicas en las cuales tuvo que incurrir, consistentes en la compra de medicamentos y tratamientos psicológicos desde abril de 2021, fecha en que comenzó con los problemas de salud, hasta diciembre de 2022, fecha en la que el ISL comenzó a cubrir los gastos antes mencionados.

Que para resolver se debe tener presente que previo a la denuncia individual de enfermedad profesional de fecha 15 diciembre del 2022, se encontraba con tratamiento médico por enfermedad común, no siendo debido ni procedente el daño emergente en los términos solicitados. Que una vez realizada la denuncia por enfermedad profesional el ISL otorgó las prestaciones correspondientes.

En cuanto al lucro cesante solicitado, refiere que producto del daño sufrido, por la no renovación de su contrata en diciembre de 2022, no pudo desempeñarse en ninguna actividad remunerada, por cuanto el ISL consideró que no se encontraba apta para trabajar, a pesar de su cualificación profesional y experiencia, extendiéndome diversas licencias médicas, por lo que no pudo generar ingresos remunerados. Considera el monto solicitado, desde enero de 2023, a junio del mismo año, a una remuneración de $3.521.301 y por un total de $21.127.806, época en la terminaron sus licencias médicas y pudo volver a desarrollar actividades remuneradas.

En síntesis, la actora alega que el daño consistió en que se le impidió un efecto patrimonial favorable, porque no produjo un ingreso provocado por el término de su contrata en diciembre del 2022. Refiere la actora en el petitorio sobre el lucro cesante, que estuvo con licencia médica hasta junio de 2023, sin embargo, del historial clínico del ISL, aparece el 31 de mayo del 2023, alta laboral Mantiene controles de seguimiento. En la parte expositiva de la demanda refiere que desde el 23 de enero de 2023 hasta el 05 de junio del mismo año fue extendida por el Instituto de Seguridad Laboral.

En cualquier caso, la actora no ha acreditado los supuestos facticos que permitan conocer los sucesos ciertos del presente que no le permitieron trabajar, para luego calcular el quantum en un juicio de probabilidades. A saber, acompañar las licencias médicas referidas (u otro antecedente concreto y preciso sobre dicha circunstancia, más no un historial clínico, cuya finalidad no es aquella, resultando impreciso y confuso).

Atendido lo razonado, resulta forzoso rechazar la solicitud de daño emergente y lucro cesante, como se dirá en lo resolutivo de la sentencia.

DECIMO PRIMERO: "*La restante prueba*". Los documentos no considerados, en nada inciden en la decisión que se hará, por ser innecesarios o sobreabundantes, atento a los hechos pacíficos y el razonamiento contenido en las consideraciones que preceden. Lo mismo ocurre con otras alegaciones de las partes, por no afectar las motivaciones de la decisión que se hará, sobre la base de los fundamentos de esta sentencia.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 10, 63, 153, 173, 179, 184, 185 y siguientes, 210, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 del Código del Trabajo; 5° , 34, 65, 66, 67, 68 y 69 de la Ley 16.744 del Código del Trabajo, se resuelve:

I. Que **SE ACOGE PARCIALMENTE**, la demanda de indemnización de perjuicios por enfermedad laboral, interpuesta por doña **PAMELA ANGELLA PISTONO TIBONI,** en contra de **DIRECCIÓN GENERAL DE CREDITO PRENDARIO,** y se declara que la enfermedad profesional sufrida por la actora fue por culpa del empleador y por ende se condena éste a:

- Resarcir el daño moral causado, fijándose como suma a pagar por tal concepto la cantidad $ 2.500.000.-

II. Que se rechaza en lo demás la demanda.

III. Que de las sumas ordenadas pagar deberán serlo con más reajustes e intereses, conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV. Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada que sea esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día bajo apercibimiento de remitirse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Previsional y Laboral de Santiago, previa certificación.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : O-1338-2024

RUC : 24- 4-0552495-K

Pronunciada por doña VIOLETA ELIZABETH DIAZ SILVA, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Violeta Elizabeth Díaz Silva
Juez
1 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Ocho de agosto de dos mil veinticinco
12:28 UTC-4

A contar del 6 de abril de 2025, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Sala y Gómez restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl