

RIT O-37-2020

RUC 20-4-0281248-7

DEMANDANTE: MANUEL CUPERTINO FARIÁS GUTIÉRREZ.

DEMANDADAS: SOCIEDAD AGRÍCOLA SANTA TERESA S.A., TERRANOVA S.A., JOSÉ CÁNEPA Y CÍA. LTDA.

Talagante, quince de noviembre de dos mil veintiuno.

Visto, oídos y considerando:

PRIMERO: Que, ante este Tribunal ha comparecido don **MANUEL FARIÁS GUTIÉRREZ**, trabajador agrícola, Cédula Nacional de Identidad N°5.986.329-0, domiciliado en Villa Alborada, casa N° 170, Isla de Maipo, quien deduce demanda de indemnización de perjuicios derivados de enfermedad profesional en contra de **SOCIEDAD AGRÍCOLA SANTA TERESA S.A.**, giro de su denominación, RUT 79.513.550-2, representada legalmente por don Marco Demartino Cáceres, de quien ignora cédula de identidad, domiciliados en Manuel Rodríguez N°229, comuna de Isla de Maipo; en contra de **TERRANOVA S.A.**, giro de su denominación, RUT 96.533.620-6, representada legalmente por don Ernesto Pérez Galaz, de quien ignora cédula de identidad, domiciliados en Huérfanos N°669, piso 6, comuna de Santiago Centro; y en contra de **JOSE CANEPA Y CIA. LTDA.**, agrícola, RUT 80.220.400-0, representada legalmente por don Francisco Hermosilla Galarce, de quien ignora cédula de identidad, domiciliados en Camino Lo Sierra N°1500, comuna de Cerrillos, Región Metropolitana, conforme a la relación circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho que pasa a exponer:

Los hechos.

Señala que prestó servicios para la **demandada Sociedad Agrícola Santa Teresa S.A.**, bajo vínculo de subordinación y dependencia, desde el 1 de junio de 1990 hasta el 3 de julio de 2020, un total de 30 años, un mes y tres días. Su contrato de trabajo era indefinido, tenía jornada completa, distribuida en turnos rotativos, con una remuneración mensual de \$598.000.-

En cuanto a la fecha de inicio de la relación laboral, indica que, si bien su contrato de trabajo reconoce como fecha el día 6 de junio de 1994, en los hechos, prestó servicios para la demandada a contar de junio de 1990, porque en aquel período la razón social de la demandada era "Sociedad Agrícola Santa Inés Ltda.", y su rol único tributario era 79.671.720-3. Sin embargo, se trata de la misma empresa demandada "Sociedad Agrícola Santa Teresa S.A.", teniendo ambas



sociedades el mismo giro, domicilio y representantes legales, siendo la demandada Sociedad Agrícola Santa Teresa S.A., RUT 79.513.550-2, la continuadora legal de “Sociedad Agrícola Santa Inés Ltda.”, y su RUT era el 79.671.720-3, conforme lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo.

Respecto a la fecha de término de la relación laboral, señala que el día 3 de julio del año 2020, al enterarse de su intención de ejercer la presente acción, la empresa le comunica que está despedido, sin expresarle causa, ni entregarle carta de término de contrato de trabajo. El mismo día, en la tarde, le entregan un proyecto de finiquito por la causal de necesidades de la empresa, que rehusó firmar ya que le prohibieron efectuar una reserva de acciones, indicándole que estaba despedido y que el abogado de la empresa se comunicaría con él.

Indica que la función que desarrollaba era la de “operario agrícola”, lo que dice relación con el rubro de esta demandada, quien tiene como giro la actividad agrícola, principalmente el cultivo de uva de mesa, para su consumo directo y fabricación de vino. Sus funciones las desarrollaba en el fundo de la demandada, ubicado en la comuna de Isla de Maipo, conocido como “Fundo Santa Teresa”. Las labores las ejercía en el campo y al interior de las bodegas, estando constantemente expuesto al ruido producido por los tractores, camiones, herramientas y demás maquinarias utilizadas en el proceso de fabricación de vino.

Dentro de las principales fuentes de ruido existentes en el proceso de elaboración del vino, señala:

Lagar: Inicio de la recepción de la uva cuando comienza su proceso dentro de la bodega. Pueden estar empotrados en el suelo. La materia prima es volcada y un tornillo sin fin se encarga de moverla hasta el próximo paso.

Despalilladora: La uva ingresa por la parte superior y cae a un canasto cribado que gira a gran velocidad. Por fuerza centrífuga los granos se desprenden del escobajo pasando a través de los agujeros hacia una bomba que los trasladará a las cubas de fermentación. El raspón cae separado por otro extremo. Esta parte del proceso era sin duda, una de las mayores fuentes de ruido en el interior de la bodega.

Bomba de tornillo con tolva: De gran potencia. Se colocan debajo de la despalilladora por donde cae el grano ya separado del raspón. Son las encargadas de transportar el mosto en su primera etapa. Acá se le hacen las primeras correcciones para que se vaya homogeneizando.



Intercambiador de calor: Necesario para la elaboración de vinos blancos o cuando las uvas tintas llegan a altas temperaturas desde la finca. Están conectadas entre la bomba anterior y el caño que desemboca en la cuba de fermentación. Mayormente utilizan glicol.

Bomba centrífuga: Utilizada para varias operaciones unitarias como remontajes, trasiegos, delestages. Como se utilizan todo el año, es muy importante desinfectarlas una vez que se trabaja con mostro de fermentación porque pueden quedar levaduras dentro.

Tinas y zarandas: Se usan para los remontajes abiertos, delestages o descubes. La tina es donde cae el mosto (o vino si ha terminado la fermentación), que muchas veces es reemplazado por bines, y las zarandas son una especie de colador, donde quedan los sólidos (semillas, granos).

Prensas: Hay de distintos tipos, formas y tamaños. Tienen las hidráulicas, las continuas y las neumáticas. Algunas son más tecnológicas que otras. Es importante controlar la presión ya que esto determinará el nivel de calidad del mosto o vino prensa.

Respecto a la **demandada Terranova S.A.**, RUT 96.533.620-6, señala que prestó servicios desde el 1 de septiembre de 1989 hasta el 31 de abril de 1990, un total de 8 meses. Su contrato de trabajo era indefinido, jornada completa, distribuida en turnos rotativos, y la remuneración mensual era la suma de \$198.000.-

En cuanto a la **demandada José Canepa y Cía. Ltda.**, RUT 80.220.400-0, señala que prestó servicios desde el 2 de mayo de 1973 hasta el 30 de junio de 1989, un total de 16 años y 2 meses. El contrato de trabajo era indefinido, jornada completa, distribuida en turnos rotativos, y la remuneración mensual era la suma de \$98.000.-

Refiere que la función que desarrollaba para estas demandadas era de "operario agrícola", la que decía relación con el rubro de ambas, quienes tienen como giro la actividad agrícola, principalmente el cultivo de uva de mesa, para su consumo directo y fabricación de vino. Labores que ejercía, tanto en el campo como al interior de las bodegas, estando constantemente expuesto al ruido producido por los tractores, camiones, herramientas y demás maquinarias utilizadas en el proceso de fabricación de vino, tal como se señaló respecto al primer demandado, dando por expresamente reproducido en esta parte lo indicado



con relación al lagar, despalilladora, bomba de tornillo con tolva, intercambiador de calor, bombas, prensas, tinas y zarandas.

Respecto a la demandada José Canepa y Cía. Ltda., agrega que, en esa época, también ejercía funciones de recogedor de huevos, expuesto a maquinaria sumamente ruidosa de esa época.

Las condiciones de trabajo.

Expone que durante los años que prestó servicios para las demandadas estuvo constantemente expuesto a altos niveles de ruido, propio de las diversas faenas que desempeñó. Las demandadas actuaron en forma negligente e imprudente, sin tomar ninguna medida de protección eficaz que protegiera su salud. Sostiene que no debió ser sometido a labores tan demandantes, en jornadas extensas, sin períodos de descansos, sin variación de tareas, sin elementos de protección personal adecuados de acuerdo a estudios y evaluaciones, que, si bien en el tiempo fueron entregados, no eran de buena calidad, y sin medidas paliativas ni de control que impidiesen o minimizaran los efectos de la constante exposición al ruido.

Agrega que gran parte del período que laboró para las demandadas, no se le suministraron los elementos de protección personal, y si bien con el tiempo fueron incorporados, no eran acordes a los riesgos de las labores, como los fonos, que se gastaban rápidamente y no eran repuestos, tampoco tenían la calidad que se requería, tampoco se tomó medida preventiva alguna como controles médicos periódicos en la Mutual de la Cámara Chilena de la Construcción, o revisión de los riesgos de las tareas, y se hizo caso omiso al diagnóstico respecto al riesgo de incapacitarlo, no se tomó ninguna medida, como cambiarlo de área, o mejorar la calidad de fonos, lo que finalmente se transformó en una incapacidad permanente, como resultado de su negligencia.

Añade que las tareas que por años desempeñó para las demandadas, se desarrollaron sin supervisión que identificara y previera los riesgos, sin medidas paliativas, y en general, de cualquier medida pendiente a organizar adecuadamente el trabajo, disponiendo del personal y elementos de trabajo apropiados para afrontar los riesgos de las labores encomendadas. Una vez que se presentaron los síntomas, tampoco tomaron las demandadas ninguna acción para acceder al deber de cuidado y protección de su vida y salud a fin de evitar el daño, incluso a pesar de solicitarle en reiteradas ocasiones que se le hiciera entrega de implementos de mejor calidad y que le protegieran en mayor medida



para evitar el riesgo de incapacitarlo o de seguir aumentando la pérdida auditiva. Además, no le informaron los riesgos de las labores ni los métodos de trabajo correctos para evitarlos, como ordena el DS 40, tampoco fue capacitado en procedimientos de trabajo seguro y trabajó sin supervisión y sin medidas paliativas ante el riesgo que ofrecían las tareas.

La enfermedad profesional: hipoacusia.

Señala que la hipoacusia o sordera, es la incapacidad total o parcial para escuchar sonidos en uno o ambos oídos. Como es sabido, el oído se divide básicamente en tres partes: oído externo, medio e interno. La hipoacusia por trauma acústico compromete el oído interno, pudiendo afectar a la cóclea o al nervio auditivo. Es una enfermedad irreversible, progresiva y degenerativa, y no existe remedio o cura una vez que se ha afectado el nervio auditivo, lo anterior, según dan cuenta los conocimientos médicos científicamente afianzados.

Sostiene que los efectos de la hipoacusia han sido bien definidos por la literatura especializada, y que entre los principales síntomas se pueden encontrar los siguientes:

- Ciertos sonidos que parecen demasiado fuertes.
- Dificultad para seguir conversaciones cuando dos o más personas están hablando.
- Dificultad para oír en ambientes ruidosos.
- Dificultad para diferenciar sonidos agudos entre sí.
- Problemas para escuchar cuando hay ruido de fondo.
- Voces que suenan entre dientes o mal articulados.

Agrega que su vida cotidiana y proyección laboral, se han visto afectados. Ha sufrido dolores físicos constantes (cefaleas y migrañas), zumbidos en el oído, y desde luego, pérdida de capacidad auditiva, todo ello le ha ocasionado además preocupaciones y miedo al futuro ya que hay actividades que no podrá realizar más, como conducir vehículos, andar en bicicleta, circular en la calle, escuchar música, junto a ello, su autoestima se ha visto disminuida, por lo que no se siente capaz de asumir responsabilidades laborales, ello ha entorpecido su diario vivir, actividades familiares, laborales, recreativas y le han causado una profunda afectación emocional.



Alega que la enfermedad profesional que padece es producto de la culpa de las demandadas, quienes actuaron en forma negligente e imprudente, sin tomar ninguna medida de protección eficaz que protegiera su salud.

Prestaciones demandadas: Daño Moral.

Señala que la enfermedad se ha traducido en una disminución física y anímica, que le causó incapacidad laboral y una disminución en sus capacidades físicas, hay muchas actividades de la vida cotidiana que ya no le es posible realizar y se ve privado de placeres como la música, ver televisión a volumen normal, usar un celular, porque no oye claramente con sus oídos. No puede andar normalmente por la calle, ya que no escucha las bocinas, siente pitidos y zumbidos constantemente, lo que restringe sus desplazamientos.

Sostiene que la indemnización por daño moral comprende los siguientes aspectos: **1.- Dolor y sufrimiento:** El dolor es aquella sensación molesta y aflictiva de una parte del cuerpo, por una causa interior o exterior. También se define como un sentimiento, pena o congoja que se padece en el ánimo. Indica que la enfermedad le ha ocasionado daño físico, y además daños morales, debiendo afrontar dificultades auditivas y afectaciones anímicas que le afectaron en el ámbito personal, familiar, social y laboral. **2.- Pérdida de los placeres de la vida:** Se evidencia, con meridiana claridad, que la afectación de uno de sus sentidos, el oído, causa a cualquier persona una serie de limitaciones en su diario vivir, privándole de escuchar música, hablar por teléfono, ver televisión junto a su familia o amigos ya que tiene que subir el volumen; bailar, andar en bicicleta, caminar (por los mareos y sensación de pérdida del equilibrio). El descanso lo ha perdido, pues precisamente de noche se agudiza la tinnitus, lo cual hace que la mañana siguiente se sienta cansado y frustrado. **3.- Daño síquico:** El daño ocasionado a su persona tiene como nexo causal directo la enfermedad y las condiciones laborales que enfrentó como trabajador. **4.- Daño estético:** La dificultad de oír que significa la hipoacusia, hacen que parezca una persona mayor a lo que es, de aspecto envejecido y triste.

Señala que atendido lo anterior, estima que como una forma de reparar el dolor experimentado y aquel que deberá soportar de por vida, resulta razonable exigir que se le indemnice por este concepto, con una suma no inferior a \$50.000.000.-(cincuenta millones de pesos).

Termina solicitando, con el mérito de lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 184, 445 y siguientes del Código del Trabajo, y normas de la Ley 16.744



sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, se tenga por interpuesta demanda en procedimiento de aplicación general por indemnizaciones derivadas de enfermedad profesional en contra de las demandadas, ya individualizadas, y en definitiva se declare: **1.-** Que padece una enfermedad profesional, consistente en hipoacusia por trauma acústico, calificada por la mutual de seguridad como de origen laboral. **2.-** Que dicha enfermedad profesional le ha ocasionado daño moral. **3.-** Que la responsabilidad por la enfermedad profesional que padece, y que le ha causado daño moral, es responsabilidad de las demandadas, quienes incumplieron el deber de seguridad del artículo 184 del Código del Trabajo. **4.-** Que, en virtud de lo anterior, se condene a las demandadas al pago de la suma de \$50.000.000.- o la suma que el Tribunal estime justa conforme al mérito del proceso. **5.-** Se declare que la demandada Sociedad Agrícola Santa Teresa S.A. Rut 79.513.550-2, es la continuadora legal de la “Sociedad Agrícola Santa Inés Ltda.,” y su rol único tributario era el 79.761.720-3. Lo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo. **6.-** Lo anterior, con reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que comparece don Ignacio Patricio Barros Villalobos, abogado, en representación de la Sociedad Santa Teresa S.A., Rut N°79.513.550-2, quien contesta la demanda negando todas las pretensiones del demandante, solicitando se rechace la demanda en todas sus partes, con expresa condenación en costas, de acuerdo con los antecedentes de hecho y de derecho que pasa a exponer:

I.- Consideraciones respecto de los hechos.

1.- De la relación laboral y su término.

Señala que la relación laboral con la demandada Santa Teresa S.A. se inició el día 8 de Marzo del 2007, y que para efectos de antigüedad laboral, exclusivamente, se le reconoció en su contrato de trabajo, período trabajado con su empleador anterior, Sociedad Agrícola Lo Guerra Limitada, donde se incorporó el 6 de Junio 1994, lo que consta en la cláusula séptima de su contrato de trabajo, pero jamás se le reconoció antigüedad con otra empresa, ni anterior al año señalado, no siendo efectivo que haya mantenido un contrato laboral con Santa Teresa S.A. desde el año 1990, sólo trabajó 13 años para Santa Teresa S.A, y en sus instalaciones, y sumado a lo trabajado en Agrícola Lo Guerra Ltda., suman 27 años, y no siempre se desempeñó en las mismas labores.



En cuanto a los feriados, hizo uso de todas sus vacaciones legales, incluyendo los progresivos por antigüedad.

Respecto al término de la relación laboral, indica que el actor hace una interpretación antojadiza de los hechos, la cual será discutida en otro pleito que se encuentra en el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Talagante.

Refiere que producto del impacto de la pandemia del Covid-19, la actividad de la empresa se vio reducida significativamente, encontrándose obligada a tomar un conjunto de medidas administrativas, operacionales y comerciales para hacerla viable en estas condiciones, debiendo desvincular a 16 colaboradores durante el mes de Julio, entre los cuales se encontraba el actor, no siendo una medida dirigida en forma particular y específica al Sr. Farías, sino que afectó a muchos colaboradores.

En el caso particular del demandante, dado el estado de emergencia sanitaria derivado de la pandemia, se encontraba desde el día 20 de marzo del año 2020 resguardado en su domicilio, con todos sus derechos laborales intactos, recibiendo íntegramente su remuneración, para evitar cualquier posible contagio. Ello se consignó en un anexo de contrato de trabajo.

El demandante fue despedido de acuerdo al artículo 161 del Código del Trabajo, por necesidades de la empresa, el día 3 de Julio 2020, día en que se le presentó la correspondiente carta de despido y copia del finiquito, carta enviada luego por correo certificado, cumpliendo con los requisitos legales para su desvinculación. El finiquito presentado cumplía con el pago de todas las obligaciones legales correspondientes al período trabajado, indemnización por mes de aviso, vacaciones proporcionales, días trabajados correspondientes al mes del despido, gratificación mensual, bono de colación, e indemnización por 11 años de servicios. A pesar de ello, el trabajador se negó a firmar el finiquito, aduciendo diversas razones, entre ellas que demandaría a la empresa por enfermedad laboral, no siendo efectivo que el despido se realizó sin expresión de causa, ni sin carta de aviso de término de contrato, ya que la empresa cumplió con todas las formalidades y normas laborales.

2.- De las funciones y condiciones de trabajo del demandante.

Señala que las funciones que desempeñó el actor en Santa Teresa S.A. y la enfermedad profesional que alega sufrir producto de las funciones que desempeñaba en la empresa demandada, no es tal.



Sostiene que las funciones desempeñadas no fueron las mismas durante los 13 años trabajados en estricto rigor para Santa Teresa S.A. No estuvo expuesto a las mismas condiciones, en un mismo puesto de trabajo sometido a ruidos como expone. No es cierta la afirmación de haber trabajado en labores agrícolas, ya que Santa Teresa S.A. es una empresa agroindustrial que no explota campos agrícolas.

El Sr. Farías, entre los años 2007 y 2019, trabajó en dos áreas físicas, y dependiendo de la temporada: Entre el 15 de febrero y 15 de mayo trabajó en el Lagar de la Bodega, recepcionando la uva, un lugar con índice de ruido de 82 Db, reducido a 56 Db por el uso de protectores, que le eran entregados a todos los trabajadores del área. El resto del año, entre enero al 15 de febrero y 15 de mayo al 31 de diciembre, lo hizo en labores de mantención de jardines, pintura, aseo del patio y de otras áreas de la empresa, y en estas labores no estaba sometido a ninguna presión acústica.

Agrega que las funciones que ejercía en el área de producción de mostos, jugos y vinos donde trabajan en promedio 100 personas, y por donde han pasado 200 trabajadores que se han desempeñado en las diversas funciones, no podrían haberle producido una enfermedad de disminución auditiva. No ha habido nunca una demanda o acusación a la empresa por falta al cuidado de la salud de sus trabajadores, ni que diga relación a problemas auditivos, como lo expone el Sr. Farías.

Añade que, en esta área, en conjunto con la Mutual, se realiza un examen de audiometría anual dependiendo del ruido de su área. Este examen se realiza a todos los trabajadores del área productiva que ejercen su labor en sectores sometidos durante la vendimia a mayor ruido y se evalúa cada año dependiendo de los resultados. En el caso del Sr. Manuel Farías, todos los controles realizados hasta el 2019 mostraron una desviación de audición de sólo 1,3%, muy por debajo del nivel de 15%, máximo tolerado; el año 2019 el índice aumentó, pero siempre por muy abajo del 15% límite, por lo que indujo a la Mutual a sugerir a la empresa “reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo y/o a reasignar tareas sin la presencia de factor de riesgo ruido o que la exposición a ruido no supere el criterio de acción que establece el Protocolo Sobre Normas Mínimas para el Desarrollo de Programas de Vigilancia de la Pérdida Auditiva por Exposición a Ruido en lugares de trabajo 82 dB(A).



Agrega que aun cuando el demandante trabajaba solo 3 meses al año en funciones expuestas a ruido leve, de 82 dB(A), la empresa, en consideración a la edad del trabajador, accedió a la sugerencia de la Mutual y desde diciembre 2019 le asignó funciones de ayudante en la Planta de Riles, área de muy baja exposición al ruido.

Sin embargo, cualquier y eventual problema de audición no puede decir relación con alguna negligencia de la empresa, ya que ésta se encuentra totalmente dentro de norma y adoptó todas las medidas para resguardar su salud durante todo el tiempo que trabajó en la empresa. Además, no es extraño que a la edad del actor pudiera haber generado el problema auditivo, por lo que imputarle dicha afección a su representada sin prueba alguna resulta antojadizo.

Indica que, a partir de marzo del 2020, a pesar de no encontrarse las comunas de Talagante e Isla de Maipo en cuarentena, y para resguardar la salud del actor, se le modificó el contrato de trabajo para que permaneciera en su casa, manteniendo su remuneración íntegramente y todos los beneficios contractuales.

Es así como, durante el año 2019 y hasta la fecha de su despido, el demandante trabajó en las siguientes áreas sometido a niveles de ruido que se indica. Fecha: **1 Ene 2019- 15 Feb 2019**. Lugar de Trabajo: Patios de la empresa. Función: Barrer, limpiar, repasar pintura, aseo. Nivel de Ruido: Bajo. Fecha: **15 Feb 2019- 15 May 2019**. Lugar de Trabajo: Lagar de la Bodega. Función: Recepción de uva. Nivel de Ruido: Medio 82,5 dB. Fecha: **15 May 2019- 15 Dic 2019**. Lugar de Trabajo: Patios de la empresa. Función: Barrer, Limpiar, repasar pintura, aseo. Nivel de Ruido: Bajo. Fecha: **15 Dic 2019- 30 Mar 2019**. Lugar de Trabajo: Planta de Riles. Función: Ayudante. Nivel de Ruido. Bajo. Fecha: **30 mar 2020- 3 Jul 2020**. Lugar de Trabajo: Reposo en casa. Función: Protección de salud por pandemia. Nivel de Ruido: cero.

Señala que el actor refiere malas condiciones de trabajo en cuanto a exposición a altos ruidos y falta de elementos de protección personal, lo que es absolutamente falso, ya que no hay prueba alguna al respecto. La empresa en una constante preocupación por la salud y protección de todos sus trabajadores aplica todas las medidas conducentes a una protección eficaz de ellos. Para ello, se mantiene un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el que aborda con seriedad el agente físico "ruido laboral" y para lo cual posee un PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL AL RUIDO (PREXOR), que contempla: 1. Identificación de riesgos según área de trabajo (mediciones a áreas de trabajo) 2.



Programa de vigilancia epidemiológica a los trabajadores. 3. Mapa de ruido. 4. Medidas de control e ingeniería, administrativas y de elementos de protección. 5. Capacitación de los trabajadores. 6. Programa de protección auditiva. 7. Programa de selección, distribución y adquisición elementos de protección auditivo. 8. otros.

En particular, en lo referente a protección auditiva, el documento consigna lo siguiente: **“5.7 Programa de Protección Auditiva.** El presente Programa de Protección Auditiva se aplica en las áreas donde existe potencial exposición de los trabajadores a ruido, sobre el criterio de acción establecido. En su elaboración se han considerado las directrices establecidas en la Guía Técnica para la Selección y Control de Protección Auditiva del Instituto de Salud Pública de Chile. **5.7.1 Objetivos** a) Asegurar que la protección auditiva sea efectiva para proteger a los trabajadores de nuestra empresa de la exposición ocupacional a ruido. b) Establecer el procedimiento a seguir para la selección, adquisición, distribución y mantenimiento de los equipos de protección auditiva que deben utilizar los trabajadores de Jugos del Maipo. **5.7.2 Selección.** Para la selección del EPA se identificó, evaluó y caracterizó el ruido en cada área, así como también se determinaron las condiciones ambientales en el puesto de trabajo que pueden afectar la vida útil y el rendimiento del protector. Esto se realizó con la colaboración de los trabajadores expuestos ocupacionalmente a ruido y se tomó en consideración los siguientes factores. - Evaluación de la Exposición Ocupacional a Ruido. - Exigencias en materia de atenuación sonora para cumplir con criterio establecido en el punto 4.3. de la “Guía para la Selección y Control de Protectores Auditivos” del ISPCh. - Marca de certificación reconocida por la autoridad sanitaria (ISP). - Compatibilidad con otros elementos de protección personal. - Comodidad que ofrece al trabajador, así como problemas de salud que puede presentar.”

En cuanto a que las labores y jornada de trabajo serían muy demandantes e intensas, sin descanso, ni variación de tareas, sin elementos de protección adecuados o que estos no eran de buena calidad, indica que esto no se condice con la realidad, y que durante todo el tiempo que trabajó para la empresa, jamás hizo un reclamo al respecto.

Su **jornada de trabajo** era de 45 horas semanales, en un horario de 7:30 am a 12:00 horas y de 13:30 a 18:00 pm. En la época de Vendimia, 15 febrero a 15 de mayo, el horario se ajusta para todo el personal, junto a personal externo de



temporada, distribuyendo la jornada en 6 días de trabajo semanal, bajo el esquema 6x1, por lo que, si existen descansos, y se cumple la norma laboral.

Respecto de los **elementos de protección adecuados**, los elementos de protección auditiva utilizados por la empresa están debidamente certificados y aprobados por la Mutual de Seguridad y por la ACHS, y cumplen las más altas exigencias de protección. Jamás ha existido un juicio al respecto.

Agrega que al demandante se le hizo entrega desde su incorporación a la empresa, y en forma permanente, de los elementos para su protección auditiva, lo que consta en su hoja de vida (Tapones Auditivos Silicona con Cordón, 28 en total entre los años 2009 y 2020, con excepción del año 2014), dispositivos que son necesarios solamente en la época de vendimia, es decir, desde el 15 de febrero al 15 de mayo del año respectivo en curso. Dispositivos que están también identificados en el PREXOR antes indicado (protección auditiva con la que trabaja la división Jugos del Maipo de la Empresa San Teresa, Marca: Steel pro, Modelo: Tapón EP-T06, Tipo: Tapón silicona, Certificación: Laboratorio ACHS). Y la recepción de estos implementos está debidamente firmada por el Sr. Farías, al igual con todos los otros implementos para el adecuado desempeño de su trabajo y su protección integral. Junto con estos elementos de protección auditiva, durante su permanencia en la empresa se le hizo entrega de los siguientes elementos de protección, lo que refuerza la permanente preocupación y diligencia por la seguridad del trabajador: Antiparra 9, Botas/Botines Seguridad 17, Buzo 8, Casaca 6, Gorro/Cubre nuca 23, Guantes 82, Lentes 5, Mascarillas 16, Overol/Micropolar 24, Pantalla facial 2, Pantalón 3, Parca/Polar 4, Polera/Polerón 30, Tapones Auditivos 28, Traje Agua 6 = Total general 263.

Añade que los implementos de seguridad que entrega la empresa están todos certificados por los organismos competentes y nunca se ha presentado, en ninguna de las áreas, problemas de calidad de los mismos, no siendo efectivo que el actor haya pedido alguna vez, durante toda su permanencia en la empresa, que se hiciera entrega de otro tipo de implementos de seguridad o hiciera notar algún descontento con estos. Ni el Departamento de Personal, ni el Comité Paritario, ni el Departamento de Prevención de Riesgo tienen algún registro de alguna solicitud en este sentido, ni menos de queja o reclamo por una eventual o supuesta mala calidad de los dispositivos.

En lo relativo a las **medidas preventivas**, no es efectivo que éstas no se hayan tomado, o que, si existieron, no fueron consideradas, por cuanto, según



indica, éstas sí fueron realizadas por la empresa, y lo fueron en tiempo y forma, razón por la cual no existiría negligencia bajo ninguna circunstancia por su parte.

Señala que al actor se le realizaron exámenes periódicos de audiometría, en total 9 mediciones durante su permanencia en la empresa, las que detalla: **HISTORIA CLINICA. Fecha: 05.08.2011**, Resultado: Alterado, Modalidad: Terrero, Institución: ACHS, Empresa: Santa Teresa. **Fecha: 31.08.2011**, Resultado: Alterado, Modalidad: Terreno, Institución: ACHS, Empresa: Santa Teresa. **Fecha: 22.12.2011**, Resultado: 1,30% Ganancia, Modalidad: Cámara, Institución: ACHS, Empresa: Santa Teresa. **Fecha: 25.09.2013**, Resultado: 1,30% Ganancia, Modalidad: Cámara, Institución: ACHS, Empresa: Santa Teresa. **Fecha: 10.08.2015**, Resultado: Alterado, Modalidad: Terreno, Institución: ACHS, Empresa: Santa Teresa. **Fecha: 06.10.2015**, Resultado: Mantiene 1,30%, Modalidad: Cámara, Institución: ACHS, Empresa: Santa Teresa. **Fecha: 18.10.2016**, Resultado: Mantiene 1,30%, Modalidad: Cámara, Institución: ACHS, Empresa: Santa Teresa. **Fecha: 03.07.2019**, Resultado: Alterado, Modalidad: Terreno, Institución: MUTUAL, Empresa: Santa Teresa. **Fecha: 09.12.2019**, Resultado: xxxx, Modalidad: Cámara, Institución: MUTUAL, Empresa: Santa Teresa. Agrega que éstos fueron realizados por personal de la Mutual, el que va a la empresa y hace una medición en terreno. Cualquier resultado distinto de 0% de pérdida auditiva se consigna como "ALTERADO" y se solicita al trabajador ir a efectuarse una medición en una cámara silente en las dependencias de la Mutual. "PORCENTAJE DE GANANCIA" es la desviación de la pérdida auditiva respecto al nivel 0% de pérdida o audición normal. Estos exámenes de audiometría muestran que hasta el 2019 presentaba solo un 1,3% de desviación auditiva. Solo el 2019 tuvo un incremento, pero, aún bajo el nivel de aceptación del 15% que hubiera significado necesidad de derivación al COMPIN.

Respecto de la **calidad de los audífonos**, indica que el Protocolo de Exposición Ocupacional al Ruido de Santa Teresa S.A., específico para la división Jugos del Maipo, área donde trabajó Manuel Farías, explícitamente define la calidad de los equipos de protección auditiva, utilizando solamente dispositivos aprobados por la Mutual y certificados por el IPS, por tanto, son de alta calidad.

En cuanto a la **supervisión** del personal de Santa Teresa S.A, señala que es un pilar fundamental en su política para resguardar la seguridad y salud de todos los trabajadores. Toda función desarrollada en la empresa es constantemente supervisada, por lo que la afirmación de que las tareas que el Sr.



Farías desempeñó durante los años que trabajó para Santa Teresa S.A. fueron sin supervisión que identificara y previera los riesgos, sin medidas paliativas o de cualquier medida tendiente a organizar adecuadamente el trabajo, su parte la rechaza tajantemente. Agrega que la empresa cuenta con un departamento de Aseguramiento de Calidad, consistente en un equipo de 4 funcionarios debidamente capacitados para dirigir e implementar todas las normas relativas a calidad. Cuenta además con un departamento de Prevención de Riesgos, dirigido por un Ingeniero en Prevención de Riesgos. Adicionalmente cuenta con un supervisor a cargo de vigilar el cumplimiento de todas las normas de seguridad, y con un Comité Paritario que vela por las condiciones de trabajo del conjunto de la empresa. Este último inspeccionó, según el protocolo establecido, el uso de los dispositivos de prevención auditiva de los trabajadores expuestos al ruido, y en el caso de Manuel Farías, durante el período de vendimia 2019, se obtuvo el resultado que detalla:

Fecha observación: 10.05.2019, Miembro del Comité Paritario o de Prevención que realiza inspección: José Aníñir/Jennifer Rojas. Actividad observada: Despalilladora. Ruido: Con ruido. Tapón Auditivo- Usa: Cumple. Estado: Cumple.

Fecha observación: 26.04.2019, Miembro del Comité Paritario o de Prevención que realiza inspección: José Aníñir/Jennifer Rojas. Actividad observada: Moledora. Ruido: Con ruido. Tapón Auditivo- Usa: Cumple. Estado: Cumple.

Fecha observación: 11.04.2019, Miembro del Comité Paritario o de Prevención que realiza inspección: Héctor Cortez. Actividad observada: Moledora. Ruido: Con ruido. Tapón Auditivo- Usa: Cumple. Estado: Cumple.

Fecha observación: 29.03.2019, Miembro del Comité Paritario o de Prevención que realiza inspección: José Aníñir/Jennifer Rojas. Actividad observada: Despalilladora. Ruido: Con ruido. Tapón Auditivo- Usa: Cumple. Estado: Cumple.

Fecha observación: 14.03.2019, Miembro del Comité Paritario o de Prevención que realiza inspección: Héctor Cortez. Actividad observada: Moledora. Ruido: Sin ruido. Tapón Auditivo- Usa: No usa. Estado: No usa.

Fecha observación: 28.02.2019, Miembro del Comité Paritario o de Prevención que realiza inspección: Jennifer Rojas/Oscar Contesso. Actividad



observada: Prensa. Ruido: Sin ruido. Tapón Auditivo- Usa: No usa. Estado: No usa.

Fecha observación: 20.02.2019, Miembro del Comité Paritario o de Prevención que realiza inspección: Félix Toro. Actividad observada: Prensa. Ruido: Sin ruido. Tapón Auditivo- Usa: No usa. Estado: No usa.

Fecha observación: 15.02.2019, Miembro del Comité Paritario o de Prevención que realiza inspección: Oscar Contesso. Actividad observada: Aseo Nave 1. Ruido: Sin ruido. Tapón Auditivo- Usa: no usa. Estado: no usa.

Agrega que, en el mismo sentido de constante preocupación por la seguridad de los trabajadores, durante su permanencia en la empresa, y en el marco de la política Derecho a Saber, el Sr. Farías recibió en los últimos 10 años un total de 315 capacitaciones, charlas inductivas, actualización de protocolos, de las cuales 25 dicen relación con ruidos. Sólo en los últimos 2 años, su hoja de vida muestra las siguientes capacitaciones relativas a protección ante el ruido: **Fecha: 24.02.2020**. Objeto Capacitación: IPS Uso protección auditiva. Tiempo: 45 min. **Fecha: 21.10.2019**. Objeto Capacitación: SS protocolo de exposición al ruido "Prexor". Tiempo: 3 hrs. **Fecha: 03.07.2019**. Objeto Capacitación: Audiometría en terreno. Tiempo:---. **Fecha: 22.04.2019**. Objeto Capacitación: Seguridad Preventiva: uso de protección auditiva. Tiempo: 45 min. **Fecha: 14.12.2018**. Objeto Capacitación: Sensibilización protocolo de Exposición al ruido PREXOR. Tiempo: 2 hrs. **Fecha: 25.06.2018**. Objeto Capacitación: Sensibilización protocolo de Exposición al ruido PREXOR. Tiempo: 2 hrs.

Por lo anterior, niegan que no se le informara los riesgos de las labores ni los métodos de trabajo correcto para evitarlos como ordena el OD40, y que no haya sido capacitado en procedimientos de trabajo seguro. Anualmente el trabajador recibe una "inducción al puesto de trabajo Operario Calificado Nivel 2 Bodega", con una duración de 8 hrs. Finalizada la capacitación se somete a una evaluación escrita, siendo uno de sus puntos, la evaluación relacionada al protocolo de Exposición al Ruido. Indica que, en todas estas evaluaciones, el trabajador aprobó los test con satisfacción, y que la evaluación es una ponderación entre la autoevaluación del propio trabajador, del supervisor y del comité. Asimismo, se les refuerza en todo aquello que no respondieron satisfactoriamente.

Agrega que, en cuanto a la **política de la empresa en prevención de riesgos**, al momento de incorporarse cada trabajador, este recibe una copia del



Manual de Higiene, Orden y Seguridad de la empresa, y cuando hay actualizaciones de este, se les informa a todos los trabajadores. Este manual cuenta con todas las disposiciones requeridas por la ley en un documento de 62 páginas. En particular, para lo concerniente a la exposición al ruido en área de Bodega indica: **Ruido:** En lugares donde se ha identificado ruido sobre 82 Db (A) lento. Utilice siempre protección auditiva (Fonos o tapones auditivos).

Copia de este documento está siempre a disposición de los trabajadores, en la oficina de personal y en el Departamento de Prevención de Riesgos.

Añade que la empresa realiza más de 80 capacitaciones e inducciones anuales, incluyendo una charla semanal sobre algunos de los temas relevantes de seguridad, higiene, protocolos y otros, y 30 capacitaciones anuales de un mínimo de 2 horas cada una. Adicionalmente, la empresa participa en todas las campañas de la Municipalidad orientadas a mejorar la salud y seguridad de los trabajadores: Operativo oftalmológico, Vacunas Influenza, EMPA (examen médico preventivo de adultos), que mide riesgo de diabetes, colesterol, presión arterial, riesgos cardiovasculares, entre otros), lo realiza consultorio municipal. Junto con esto, la empresa impulsa diversas campañas orientadas al beneficio de los trabajadores, dentro de las cuales destacan la participación activa en SENDA, lo que ha permitido recuperar a algunos trabajadores de la empresa. También destaca el financiamiento y apoyo directo a una campaña de nivelación educacional, lo que permitió a algunos trabajadores, particularmente al Sr Manuel Farías, obtener su licencia de 8° básico. Por tanto, no puede argumentarse que la empresa no se preocupe íntegramente de sus trabajadores.

Señala además, que la empresa cuenta con un Comité Paritario responsable, exigente, calificado por la Mutual en nivel Oro por su buen desempeño, con un Jefe de Personal, donde en forma directa, o incluso anónima, los trabajadores pueden expresar todas sus inquietudes, quejas o propuestas, con un equipo de Aseguramiento de Calidad, donde se define todas las pautas inherentes a calidad, tanto de productos como de procesos, y con un Ingeniero de Prevención de riesgo y un ayudante de campo, donde se elabora y actualiza permanentemente todas las pautas y exigencias relativas a calidad, haciendo las inducciones, capacitaciones y charlas formativas que se requiera. Jamás el actor presentó alguna inquietud ante el Comité. Añade que, por parte de la empresa hay una preocupación absoluta y permanente por el cumplimiento de todo tipo de



normas, tanto de calidad, como ambientales y de protección a la calidad de vida del trabajador.

Respecto de la **enfermedad hipoacusia sensorineural**, indica que si bien sólo un experto en la materia puede señalar sus causas, factores de riesgo, tratamientos, entre otros, dicha enfermedad consiste en pérdida de la audición ocasionada por una lesión en el oído interno o el nervio que conecta al oído con el cerebro, y en los adultos algunas de sus causas son la edad avanzada, y no necesariamente un daño que diga relación con una exposición a un ruido temporal y de nivel medio, como lo ha señalado el actor, sobre todo considerando las medidas que se tomaban, y el hecho de que en toda la historia de la empresa jamás un trabajador ha quedado con una enfermedad profesional de esa naturaleza.

Agrega que, en este tipo de pérdida de la audición, los tonos agudos pueden sonar ahogados o resultar difícil captar palabras en medio del ruido ambiente, pero no siempre van asociadas a mareos, dolores y otro tipo de trastornos severos, que afecten gravemente a las personas. En la mayoría de los casos, la hipoacusia es un desorden multifactorial, causado tanto por factores genéticos como ambientales. Aún más, según datos del Ministerio de Salud de Chile la disminución de la audición en personas mayores de 65 años es de un 52%.

Sostiene que por todo lo expuesto, los dichos del actor carecen de veracidad y fundamentos, ya que Santa Teresa S.A. ha actuado en cumplimiento y estricto apego a las normas laborales, resguardando a los trabajadores, entregando todos los medios y conocimientos para prevenir enfermedades profesionales y accidentes laborales, protegiendo eficazmente su vida, salud e integridad en el cumplimiento de sus funciones. Por ello, no hay negligencia de la demandada, ni relación de causalidad, ni tampoco daño moral.

II.- Consideraciones de derecho.

Señala que los dichos del actor son improcedentes y que no existe relación alguna entre la hipoacusia sensorineuronal que dice padecer, con las funciones y condiciones de trabajo desempeñadas en Santa Teresa S.A.

Que conforme a lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley 17.644, *“Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o*



muerte.” Hay, por tanto, tres requisitos: a) que provenga del ejercicio del trabajo; b) que produzca incapacidad al trabajador; y c) que exista una relación directa entre el ejercicio de la actividad que causa la enfermedad y la incapacidad. Sostiene que, en este caso, no se dan tales requisitos.

Señala que, de acuerdo a lo expuesto, con todas las medidas de prevención, fiscalización, entregas de elementos de protección, capacitaciones y resguardos tomados por la empresa, es prácticamente nula la circunstancia de que hubiera responsabilidad de la empresa en la enfermedad que dice tener el actor. La propia Mutual reconoce que el trabajador sufre de hipoacusia en un nivel que está bajo el umbral de alcance médico legal que demandaría su envío al COMPIN. El actor nunca estuvo expuesto constantemente a ruido de diversas fuentes. Entre el 2007 y 2019 el Sr. Farías se desempeñó sólo 3 meses al año en ambiente de “ruido medio-bajo”. Los otros 9 meses del año se desempeñaba en ambientes de ruido bajo, o exentos de ruido. Es así como de acuerdo con el mapa de ruido de los distintos lugares de trabajo con el que cuenta la empresa, queda explícitamente claro que el lugar de trabajo del actor entre los meses de febrero a mayo es de “ruido medio” o de “baja exposición al ruido”.

Respecto al área específica de trabajo de Manuel Farías en los 3 meses de vendimia, el documento emitido por la Mutual denominado INFORME DE EVALUACIÓN DE EXPOSICIÓN LABORAL A RUIDO consigna:

Area y GES	EVALUACIÓN ANTERIOR (201 Sep y 2017 Sep)		REVALUACIÓN (2019- 05-16)				
	NPSEQ dB(A) Dosis por jornada)	Nivel de exposición	NPSEQ dB(A) Dosis por jornada)	Nivel de exposición	N° de trabajadores del GES	Porcentaje de Trabajadores con EPA	Respecto de PVSA
Bodega: Operario calificado nivel 2 (MOLIENDA)	GES NUEVO no evaluado anteriormente		83,9 bD(A)	MEDIA	2	100%	Debaen infresar o continuar en PVSA

En la Bodega, el nivel de ruido es 83,9 Db sometido a un 77% de dosis diaria. Es decir, bajo el nivel de 85 Db definido para jornadas continuas anuales de 8 horas. cada una, lo que quiere decir que es adecuado dentro de un trabajo continuo, más aún si dispone de protectores auditivos.

Por otra parte, no presenta incapacidad, según certificado emitido por la Mutual de Seguridad de fecha 26 de septiembre 2019, se confirma haber atendido al trabajador, declarando que “no presenta incapacidad laboral temporal y, en



consecuencia, no se le ha otorgado reposo laboral”, en contraposición a lo señalado en la demanda.

Agrega que la Resolución de Calificación de Origen de los Accidentes y Enfermedades Nr 3722666 de la Mutual, de fecha 23 de septiembre, luego de realizado el test silente con resultado de incremento de la dificultad auditiva, señala “este Organismo Administrador resuelve que el accidente/enfermedad corresponde a un(a): 5, es decir, Enfermedad Laboral con Alta inmediata y/o sin incapacidad permanente.”

Señala que, en cuanto al que debe existir una relación de causalidad, es decir, que entre el mal sufrido y el trabajo debe mediar una causalidad directa, en el caso de autos, no se puede aseverar con firmeza que el problema acústico del actor sea consecuencia directa de exposiciones a ruidos en su fuente laboral, ya que la empresa tomó todos los resguardos para que esto no se produjera, y podría deberse a una predisposición genética, morbilidad, sumada a la edad del actor. Además, no es baladí que jamás se haya presentado un caso similar al alegado por el Señor Farías.

Respecto a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, señala que la empresa Santa Teresa S.A. ha cumplido con todas las obligaciones que emanan de la ley en lo concerniente a la debida protección de la salud de todos sus trabajadores, y particularmente las del Sr. Farías, evitando las enfermedades profesionales y accidentes del trabajo, por lo que ha cumplido cabalmente el mandato legal. Santa Teresa S.A. siempre ha actuado con el cuidado necesario, con altos estándares respecto de su función de protección para con sus trabajadores.

En cuanto al demandante, y el problema acústico que señala, reitera en resumen lo señalado en los hechos de su contestación, señalando que se puede observar, cumpliendo con la norma citada, que se llevaron a cabo: **1.-** Examen de audiometría anual dependiendo del ruido de su área. **2.-** Existe un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el que aborda con seriedad el agente físico “ruido laboral” y para lo cual posee un protocolo de exposición ocupacional al ruido (PREXOR). **3.-** Se hizo entrega de elementos de protección adecuados desde su incorporación a la empresa, y en forma permanente, los que fueron debidamente recepcionados por el Sr. Farías, tapones auditivos de silicona con cordón, al igual con todos los otros implementos para el adecuado desempeño de su trabajo y su protección integral: Los tapones auditivos utilizados por la



empresa, son solamente dispositivos aprobados por la Mutual y certificados por el IPS, por tanto, de alta calidad. **4.-** Respecto de las medidas preventivas, éstas son constantes y permanentes para todos los trabajadores. Al Sr. Farías se le realizaron exámenes periódicos de audiometría. En total 9 mediciones durante su permanencia en la empresa, según el detalle de la historia clínica de la que ya se ha dado cuenta. **5.-** Por su parte, existe una política estricta en la utilización de los elementos de protección para asegurar de forma eficaz la no ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales, por lo que la empresa cuenta con un conjunto de actuaciones relativas a la vigilancia. Así, el aseguramiento de calidad consiste en un equipo de 4 funcionarios debidamente capacitados para dirigir e implementar todas las normas relativas a calidad; también cuenta con un departamento de Prevención de Riesgos, dirigido por un Ingeniero en prevención de Riesgos y con un supervisor a cargo de vigilar el cumplimiento de todas las normas de seguridad. **6.-** En el mismo sentido, el Derecho a Saber, el trabajador recibió en los últimos 10 años 25 capacitaciones relacionadas con ruidos, sólo en los últimos 2 años en la hoja de vida se constatan 6 capacitaciones relativas a protección ante el ruido, además, de recibir una “inducción al puesto de trabajo Operario Calificado Nivel 2 Bodega”, con una duración de 8 hrs. Finalizada la capacitación se somete a una evaluación escrita, siendo uno de sus puntos, la evaluación relacionada al protocolo de Exposición al Ruido, la que ha probado permanentemente en forma satisfactoria, y que respecto a cualquier punto débil, se le refuerza con medidas de apoyo.

Señala que el actor atribuye a su representada un actuar culposo, negligente e imprudente en su calidad de empleadora, lo que de acuerdo a lo expuesto, queda totalmente desvirtuado, ya que si Santa Teresa S.A. cumplió a cabalidad con su deber de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud del demandante, informó los posibles riesgos y mantuvo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, no pudo haber por su parte un actuar culposo, negligente e imprudente, como le atribuye erróneamente la demandante.

Respecto a la indemnización del artículo 69 de la ley 16.744, señala que ésta no es a todo evento, pues exige que haya culpa o dolo del empleador, y en el caso de marras, hay ausencia de culpa y dolo, y de toda negligencia. Sostiene que en este caso no existe una enfermedad profesional. Probablemente existe predisposición o tendencia del actor a desarrollar esta enfermedad, morbilidad, o



que, a raíz de la edad de éste, se haya manifestado, por lo que no es consecuencia, si quiera remota, de haber trabajado en la empresa, por lo que no procede acoger la indemnización de perjuicios por daño moral.

Del daño moral demandado.

Refiere que se ha entendido, según su definición doctrinaria y jurisprudencial tradicional, que el daño moral consiste en el dolor, la aflicción, el pesar psíquico que causa a la víctima o al contratante el hecho ilícito o el incumplimiento del contrato.

Señala que este tipo de daños es subjetivo, y que se expresa en el fuero interno de la persona, pero no es menos cierto, que quien padezca o diga padecer estos pesares, deberá demostrarlos de diversas formas en su diario vivir.

Agrega que en el caso del Sr. Farías, hasta el día que fue despedido, jamás mostró en su actuar, con el personal de la empresa o administración, manifestación alguna de todos los sufrimientos que dice soportar, ni presentó reclamación alguna. En ningún momento presentó problemas de autoestima, psicológicos, falta de motivación en su trabajo o para las actividades a realizar, tampoco dio indicios o alertas sobre algún malestar que lo aquejara, ni daños estéticos. Así es difícil que exista un real dolor, sufrimiento, pérdida de los placeres de la vida, daño psíquico y estético que dice soportar.

En cuanto a las **incapacidades físicas** que señala, hasta el día de su desvinculación no presentó indicio de ningún tipo de problema, incluso realizaba su trabajo como de costumbre. El área de trabajo en que se desempeñaba el Señor Farías, Bodega (2007-2019), cuenta con un patio de circulación amplio, donde transitan grúas horquillas, camiones, etc. El trabajador nunca se vio involucrado en ningún tipo de accidente por no escuchar una bocina o un ruido de acercamiento de un vehículo. En el mismo sentido, tampoco sufrió ningún accidente de tránsito en el trayecto de su casa a la empresa, a pesar de que lo hacía en bicicleta, por los caminos y calles de la comuna.

Agrega que la Mutual señala que el porcentaje de daño está bajo el umbral de alcance médico legal, y, por tanto, está en condiciones de trabajar en las labores normales de la empresa.

En conclusión, señala:

1) Que el Sr. Farías no trabajó 30 años en Santa Teresa S.A., sino 13 años, y no todos los trabajó en la Bodega que señala que habría estado expuesto al



ruido; y tiene una antigüedad laboral de 27 años. A partir del año 2007 comenzó en Santa Teresa S.A., y se le reconoció una antigüedad que tenía desde el año 1994 en Lo Guerra Limitada.

2) Jamás ha manifestado tener un daño moral.

3) La desvinculación del trabajador fue en el marco de una reestructuración a causa de la pandemia, junto a otro grupo de personas.

4) La empresa nunca ha actuado con negligencia ni con imprudencia en relación a Manuel Farías o cualquier otro colaborador.

5) El demandante nunca fue sometido a labores exigentes en períodos largos, sin protección, sin capacitación, y sin supervisión.

6) Recibió siempre y en forma oportuna y periódica todas las capacitaciones e inducciones del cargo.

7) El Sr. Farías recibió permanentemente todo tipo de equipamiento para su protección auditiva, con implementos certificados y aprobados por la ACHS y la Mutual y certificados por ISP.

8) El Sr. Farías fue expuesto a niveles de ruido medio (82 Db) en los períodos de febrero a mayo de cada año, índice amortiguado a un nivel de 56 Db por los protectores entregados y que fueron recibidos por él.

9) El Sr. Farías no estaba bajo ninguna presión acústica en los 9 meses restantes del año.

10) El Sr. Farías no mostró nunca indicios o sospechas de un daño moral o psicológico que lo afectara, a raíz de una disminución auditiva.

Finalmente señala, que como puede apreciarse, el demandante no estaba expuesto a fuertes ruidos que pudieran afectar negativamente su audición, menos aún a ruidos emanados en la empresa que pudieran haberle ocasionado hipoacusia sensorineuronal, la cual puede haber sido causada por factores genéticos presentes en el actor que lo hicieran estar predispuesto a esta enfermedad en conjunto con su edad, y que ésta no se deba a una falta o negligencia de Santa Teresa S.A., empresa que siempre y en todo momento ha tomado las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores. De este modo, no puede acreditarse una relación de causalidad ni menos una acción u omisión culposa, ni menos dolosa de Santa Teresa S.A. Así,



el daño moral no se evidencia, pues no se configuran los requisitos para dar origen a la indemnización por daño moral solicitada.

Solicita, en definitiva, se tenga por contestada la demanda de indemnización de perjuicios derivados de enfermedad profesional, interpuesta en contra de **Sociedad Santa Teresa S.A.**, ya individualizada, y, en definitiva, se rechace en todas sus partes, con costas, y se declare: **1)** Que la enfermedad del Sr. Farías no es de carácter profesional. **2)** Que no existe daño moral en el demandante como consecuencia directa de la enfermedad acústica que hubiere causado Santa Teresa S.A., por su negligencia o imprudencia. **3)** Que la sociedad Santa Teresa S.A. ha cumplido con lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, por lo tanto, no le cabe responsabilidad alguna en una eventual enfermedad del actor. **4)** Que no se condene a esta parte demandada a suma alguna por concepto de indemnización de perjuicios. **5)** Que la sociedad Santa Teresa S.A. no es continuadora legal de Agrícola Santa Inés Limitada. **6)** Que no se condene en reajustes, intereses ni costas a esa parte.

TERCERO: Que habiéndose ingresado escrito por la demandante, con fecha 18 de septiembre de 2020, folio 40, por el cual **retira parcialmente la demanda interpuesta contra los demandados TERRANOVA S.A. y JOSE CANEPA Y CIA. LTDA.**, por resolución de fecha 24 septiembre de 2020, folio 41, se tuvo por retirada parcialmente la demanda interpuesta, respecto de ambos demandados, prosiguiéndose la causa sólo respecto de la demandada **SOCIEDAD AGRÍCOLA SANTA TERESA S.A.**

CUARTO: Que con fecha 9 y 13 de octubre de 2020, se lleva a efecto la Audiencia Preparatoria, y con fecha 12 de abril de 2021 y 24 de mayo de 2021, se lleva a efecto la Audiencia de Juicio.

QUINTO: Que, **llamadas las partes a conciliación**, ésta se tuvo por frustrada.

SEXTO: Que, **se fijó como hecho no controvertido:** Existencia de la relación laboral entre el actor y la demandada Sociedad Santa Teresa S.A. Rut 79.513.550-2.

Recibida la causa a prueba, **se fijaron como hechos pertinentes, sustanciales y controvertidos, los siguientes:** **1)** Fecha de inicio y término de la relación laboral del actor con la demandada. Términos del contrato de trabajo, en cuanto a jornada de trabajo, funciones desempeñadas, lugar donde éstas se



ejercían concretamente y período de tiempo por el cual se extendía su función en dicho lugar. **2)** Efectividad de que durante el ejercicio de sus funciones y en la labor desempeñada el actor se encontraba expuesto a fuentes de ruido intensas y, por tanto, a condiciones de trabajo de riesgo para su audición. **3)** Efectividad de que la demandada adoptó las medidas para proteger eficazmente la vida y salud del actor en los términos de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo. Hechos y antecedentes. **4)** Existencia de relación causal entre la enfermedad acústica del actor y los daños y perjuicios alegados por éste en virtud del actuar negligente e imprudente que sostiene respecto de la demandada. **5)** Efectividad de la existencia de la enfermedad profesional, condiciones y calificación de la misma como de origen laboral. **6)** Efectividad de haber sufrido el actor un daño moral equivalente a \$50.000.000.- (cincuenta millones de pesos). Hechos y antecedentes que justifiquen la evaluación del daño. **7)** Efectividad de que la Sociedad Santa Teresa S.A. Rut 79.513.550-2 es la continuadora legal de la empresa Sociedad Agrícola Santa Inés Limitada Rut 79.671.720-3, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.

SEPTIMO: Que, la **demandante** ofreció en la Audiencia Preparatoria e incorporó en la Audiencia de Juicio, los siguientes medios de prueba: **1.- Documental:** 1) Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades de la Ley 16.744, de fecha 23 de septiembre de 2019. 2) Informe de Comité de Calificación de Enfermedad Profesional, de 17 de septiembre de 2019. 3) Contrato de Trabajo, de 08 de marzo de 2007. 4) Certificado de Cotizaciones Previsionales, de 19 de mayo de 2020. **2.- Confesional:** Se cite a absolver posiciones al representante legal de la demandada, bajo apercibimiento legal del artículo 454 N°3 del Código del Trabajo. (El demandante **se desiste** de la confesional en la Audiencia de Juicio). **3.- Testimonial:** Declaran previamente juramentados, los siguientes testigos: 1) **Joaquín Alonso Farías Reyes**, C.I. N°17.151.478-9, hijo del demandante, quien interrogado señala que conoce a don Cristián, el abogado de su papá, Manuel Farías Gutiérrez, pero no reconoce a nadie más. Agrega que su padre tiene 72 años, y que vive separado de él desde hace seis años, pero vivió en la misma casa desde su nacimiento hasta los 22 años aproximadamente. Indica que la pérdida auditiva de su padre comenzó en los años 80 o 90 porque trabajaba para la empresa demandada sin ninguna medida de protección auditiva, visual o manual, como, por ejemplo, tapones, lentes o guantes. Con el tiempo hubo que gritar a su padre para hablarle, o escuchaba la tele o radio con volumen muy alto, afectando sus relaciones



familiares. Señala que antes se podía establecer una conversación con él sin necesidad de alzar la voz, y que pasó a estar decaído de ánimo, así se le ve a él en el quehacer diario. No puede salir a comprar porque no escucha cuanto le cobran, pagando de más y dos veces lo han estafado así. Todo esto viene de Santa Teresa S.A. Señala que su padre trabaja para la empresa Santa Teresa S.A., y que él también trabaja ahí hace 7 años, como operario de bodega. Su papá también era operario de bodega, y alcanzó a trabajar algunos años junto a él en la misma empresa. En cuanto al trabajo de su padre señala que, durante el tiempo de vendimia estaba a cargo de la moledora, máquina que separa el grano del racimo para el proceso de prensar y extraer el jugo de uva, caracterizándose por medir 2,30 metros de altura y ser muy ruidosa, a muerte, como un auto con la radio encendida a todo volumen, y que a su papá desde el año 2010 se le entregan elementos de protección personal, tapones de silicona de 5 centímetros aproximadamente. Antes no le entregaban nada. Agrega que desde el 2016, cuando él ingresó a trabajar, se le entregaron fonos, por ser el ruido ensordecedor, porque los tapones de silicona no tapan bien el ruido de las máquinas, sí los fonos, pero a su padre jamás le dieron fonos, sólo tapones de silicona. Al ser contrainterrogado, indica que nadie le señaló qué decir en el presente juicio, ni conversó con el abogado del papá, y que desea que su padre gane el juicio por todo el tiempo que él entregó trabajando para la empresa, sin ninguna medida de protección en esos años. Su padre trabajó desde fines de los años 80 para la empresa, sumando unos treinta años. Señala que su padre no se ha realizado informes psicológicos o psiquiátricos en relación con un supuesto daño moral que él tendría., y no toma medicamentos para la depresión o problema mental. Agrega que su padre trabajaba como 4 o 5 meses en esa máquina ruidosa, la moledora. El resto del año trabajaba en zonas ruidosas como el envasado y lavado de riles. Precisa que desde febrero a junio es tiempo de molienda, luego hasta septiembre lavado de riles con hidro lavadora, y después de octubre a noviembre el envasado, todos procesos ruidosos y sin elementos de seguridad. Agrega que nunca le han entregado cantidad de decibeles que había en cada sector, y que ahora hay unos afiches que lo informan. Señala que ni él ni su padre han presentado quejas o denuncias por los problemas de ruidos en la empresa, ni en la Inspección del Trabajo ni ante el Comité Paritario, pero informaron de este hecho en las reuniones de los días lunes al supervisor Raúl Fuentes. Agrega que su padre presenta problemas auditivos desde hace como seis o siete años aproximadamente, que es cuando ellos pudieron darse cuenta. En cuanto a los



daños que presenta su padre, indica que es desde hace seis años. No trabaja desde el año pasado, cuando lo despidieron. Señala que por la necesidad de mantenerse él y a su madre, trabajaba aun cuando tenía problemas auditivos. Ambos se iban al trabajo en bicicleta. Con el examen de la Mutual el año pasado, le comunicaron que su examen auditivo era de 11.5% de pérdida auditiva, y la empresa tomó la decisión de cambiarlo de área por un mes, y luego fue enviado a la casa por la pandemia por el Covid. El Tribunal solicita se precise fecha en que el actor dejó de ir presencialmente a trabajar, y cuándo fue desvinculado, a lo que el testigo señala que en marzo de 2020 dejó de asistir presencialmente y en julio del mismo año lo desvincularon. 2) **Yaresla Valentina Farías Quilaqueo**, C.I. N°19.848.340-0, nieta del demandante, quien interrogada señala que es la sobrina del testigo anterior, y viven en el mismo sitio del demandante, pero en casas separadas. Vive en su casa con su papá y uno de sus hermanos. Conoce a don Manuel Farias desde hace 23 años porque es su nieta, y vivió con el demandante, se crio con él, y sigue conviviendo con él. Al consultar sobre el trabajo de su abuelo, indica que se dedicaba a la manipulación de maquinarias en una Viña que se dedica a la producción de vinos. Trabajó ahí más de 20 años, pero ya no porque fue despedido más o menos desde que empezó la pandemia. Agrega que los últimos años ha notado que su abuelo tiene problemas auditivos. Hace bastante tiempo atrás se dieron cuenta. Ella se dio cuenta porque le gusta conversar con él, y él no le escucha con claridad, por lo que hay que hablarle demasiado fuerte, y lo conoció escuchando perfectamente. También hablaba con los vecinos, pero eso ahora ha disminuido porque le cuesta escuchar a las demás personas. Está más reservado y alejado de los demás, no como antes. Al ser contrainterrogada, señala que desea que su abuelo gane el juicio porque trabajó muchos años para la demandada, y por ese trabajo no está en las mismas condiciones que antes. Agrega que su abuelo no toma pastillas por problemas psiquiátricos, pero no puede mantener conversaciones de forma normal con las personas, y tampoco ocupa audífono. No sabe cuántos años lleva con este problema. No sabe si presentó reclamos a la empresa por problemas de salud. Al consultar el Tribunal, precisa que el problema de su abuelo es en ambos oídos, en general, no en uno específico. **4.- Oficios:** 1.- De la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción acompañado a folio 109 al 114, en que informa sobre: a) Denuncia Individual de Enfermedad Profesional. b) Resolución de Calificación de Origen Enfermedad Profesional. c) Informe Técnico de Investigación, respecto a las causas de la enfermedad. d) Informe médico



actualizado. e) Informe de Comité de Calificación de Enfermedades. f) Ficha u Hoja Médica Completa. g) Resolución de Incapacidad Permanente. h) Historial ocupacional del actor. 2.- De la Administradora de Fondos de Pensiones Provida S.A., acompañado a folio 121, en que informa sobre el certificado de cotizaciones previsionales histórico del actor y períodos no cotizados. 3.- Del Servicio de Impuestos Internos, Unidad de Maipú, acompañado a folio 119, en que informa razón social, giro, domicilio, representantes legales, y situación tributaria actual, respecto de: a) Sociedad Agrícola Santa Inés Ltda., Rut N°79.671.720-3. b) Sociedad Agrícola Santa Teresa Ltda., Rut N°79.513.550-2.

OCTAVO: Que, por su parte, la **demandada** ofreció en la Audiencia Preparatoria e incorporó en la Audiencia de Juicio, los siguientes medios de prueba: **1.- Documental:** 1) Copia Contrato de Trabajo Santa Teresa y Sr. Manuel Farías de fecha 8/03/2007, agregada a folio 43. 2) Anexo de Contrato de Trabajo por medida sanitaria del Sr. Manuel Farías de fecha 19/03/2020, agregada a folio 44. 3) Descripción Funciones del cargo del Sr. Manuel Farías del 19/12/2018, agregada a folio 45. 4) Informe Hoja de Vida del Trabajador con capacitaciones entregadas al Sr. Manuel Farías del año 2007 a 2020, agregada a folio 46. 5) Pauta de Evaluación de Conocimiento de las Funciones del Puesto de Trabajo, agregada a folio 47. 6) Evaluación de Capacitación, agregada a folio 48. 7) Comprobante de Carta Aviso para Terminación del Contrato de Trabajo a la Inspección del Trabajo, de 3 de julio de 2020, Sr. Manuel Farías, agregada a folio 49. 8) Comprobante de Carta Aviso para Terminación del Contrato de Trabajo a la Inspección del Trabajo, de 3 de julio de 2020, Sr. Ángel Arenas, agregada a folio 50. 9) Comprobante de Carta Aviso para Terminación del Contrato de Trabajo a la Inspección del Trabajo, 20 de mayo de 2020, Sr. Manuel Vargas, agregada a folio 51. 10) Comprobante de Carta Aviso para Terminación del Contrato de Trabajo a la Inspección del Trabajo, 3 de julio de 2020, Sr. Pedro Albornoz, agregada a folio 52. 11) Comprobante de Carta Aviso para Terminación del Contrato de Trabajo a la Inspección del Trabajo, 3 de julio de 2020, Sr. Pedro Oviedo, agregada a folio 53. 12) Trece páginas de Chek List Verificación ropa e implementos de seguridad, Control de uso de protectores auditivos (19/7, 29/7, 9/8, 13/8, 27/8, 21/8, 6/9, 30/9, 15/10, 30/10, 18/11, 29/11, 13/12, todos del año 2019), agregada a folio 54. 13) Excel con listado de Test clínicos realizados al Sr. Manuel Farías, agregada a folio 55. 14) Detalle de todos los implementos de seguridad entregados al Sr. Manuel Farías, de 5 páginas, del año 2009 al 2020, agregada a folio 56. 15) Excel con Tabla de medición de ruido en lugar de trabajo durante la vendimia del Sr. Manuel



Farías, agregada a folio 57. 16) Correo electrónico de la Mutual de Seguridad, Asunto: “Envió RECA y documento reconsideración Santa Teresa S.A.-5.986.329-0”, de fecha 11 Nov 2019, agregada a folio 58. 17) Certificado de Atención al Sr. Manuel Farías 26 Sept 2019, agregada a folio 59. 18) Carta Aceptación del cambio de lugar de trabajo de diciembre de 2019, Medidas Correctivas del 20 de noviembre de 2019, Correo de Viña De Martino asunto “Citación Mutual Melipilla” de 25 septiembre 2019, Formulario de Historia Ocupacional Siniestro 23 de agosto de 2019 que consta de 2 hojas, Certificado de Atención de la Mutual de 26 de septiembre de 2019, Certificado de Alta Médica de 26 de septiembre de 2019, Correo de Viña De Martino asunto “citación Mutual Melipilla” de 24 septiembre 2019, Programa de Salud Auditiva de la Mutual de 15/07/2019, Programa de Vigilancia de Salud de 01/09/2016, Programa de Vigilancia de Salud de 26/10/2016, Programa de Vigilancia de Salud de 29/12/2016, 3 páginas de Programa de Vigilancia Epidemiológica, Programa de Vigilancia de Salud de 23/09/2015, Programa de Vigilancia de Salud de 29/10/2015, Prescripción de Medidas Inmediatas-Hipoacusia laboral, 20/11/2019, agregada a folio 60. 19) Dos correos electrónicos de la enfermera de la Mutual del 26 y 27 agosto 2020 desestimando enfermedad laboral, agregada a folio 61. 20) Portada de la guía AUGE, del Ministerio de Salud del Gobierno de Chile, Hipoacusia en personas de 65 años y más que requieren uso de audífono, año 2013, agregada a folio 62. 21) Introducción de la guía AUGE, del Ministerio de Salud del Gobierno de Chile, Hipoacusia en personas de 65 años y más que requieren uso de audífono, agregada a folio 63. 22) Guía Clínica AUGE, del Ministerio de Salud del Gobierno de Chile, Hipoacusia en personas de 65 años y más que requieren uso de audífono, año 2013, agregada a folio 64. 23) Derecho a Saber: obligación de informar riesgos en el trabajo del Sr. Farías, agregada a folio 81. 24) Mapa de ruido en bodega durante vendimia elaborado por Mutual, agregada a folio 82. 25) Instructivo de trabajo para la molienda del 26/03/2018, de Santa Teresa S.A, agregada a folio 83. 26) Certificado de calificación del Comité Paritario nivel Oro, Informe evaluación de certificación de Comité Paritario, resumen ejecutivo, febrero de 2020, emitido por la Mutual de Seguridad, agregada a folio 84. 27) Resolución de la Mutual de Seguridad, de 23 septiembre de 2019, de calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley N°16.744, agregada a folio 88. 28) Prexor. Protocolo de exposición ocupacional al ruido, que consta de 15 páginas, de 14/03/2017, agregada a folio 89. 29) Prescripción de medidas inmediatas hipoacusia laboral, Mutual de Seguridad, de fecha 20/11/2019 y Carta formal de



don Juan Campana, Gerente de Planta de Santa Teresa S.A., de diciembre de 2019, agregada a folio 90. **2.- Confesional:** Declara don **Manuel Cupertino Farías Gutiérrez**, ya individualizado, quien al ser interrogado señala, que conoce a don Alberto Astorga, es el “Segurito”, es el que ve la seguridad del trabajador, por eso le dice así, veía la seguridad de todos, para él no era un buen trabajador, no hacía su trabajo como debía hacerlo, porque obligaba a la gente a hacer lo que él quería o decía, imponía cómo se hacían las cosas, no para tener cuidado, para él no era buen caballero. En cuanto a las charlas de capacitación en seguridad en sala, indica que el antiguo “Segurito” hacía charlas, los reunía a todos, pero duraban poco, y se iban. También señala que lleva 28 años trabajando en el rubro del ruido, pero en el año 2006 y 2007 sintió el problema, cuando su familia notaba que hablaba fuerte pero no entendía el porqué. Agrega que en el 2006-2007 no dio aviso de la dolencia que empezó a tener, porque se dedicó a trabajar, y que fue gracias a la Mutual que le avisaron que tenía una pérdida auditiva de 11.5% hace poco, como el año 2019 o 2020, antes lo llevaron a la ACHS, pero no decían nada, no dijeron que tenía pérdida auditiva, y cree que la empresa sabía y no le dijeron, la señorita de la Mutual fue quien lo puso en alerta. Indica que la empresa debería haberle dicho que tenía una pérdida auditiva, porque ellos tienen todos los registros y los exámenes que les hacían, pero no le dijeron nada. Actualmente está en su casa y se aburre mucho y está estresado, espera que todo se solucione para poder volver a salir. Asimismo, señala que trabajó en la empresa desde 1990, y a la bodega entró hace 27 o 28 años. Su trabajo consistía en labores de operario de bodega, estaba en las máquinas en época de vendimia, después iba a lavar riles con hidro lavadora, y era máquina de ruido, trabaja en zonas de ruido, y después a envasar mosto, donde también hay ruido. En este sentido, indica que no tiene audífono, no ha ido al doctor para usar eso, no ha ido porque hay que tener plata, en el servicio público la atención es pésima, debe ser privada para que lo atiendan bien, nunca ha ido con un doctor a consultarle, sólo cuenta con la información que emitió la Mutual, no se le ha informado que con el Plan Auge es gratis el tema auditivo. Hace presente que no sabe leer bien. Dice que no tiene daño moral, dice que es reservado, y no sabe qué es daño moral. Señala que no lleva una vida normal, no sabe si la Mutual declaro algún grado de discapacidad, la Mutual no lo ha indemnizado. Adicionalmente, manifiesta que no dio aviso a la empresa porque era responsabilidad de ellos decirle sobre su condición, a ellos les llegaba la papeleta de los exámenes. No ha ido al psicólogo ni al psiquiatra. Consultado por su abogado, ¿cómo la empresa cuidaba su audición?, señala que



en el año 2010 o 2012 les dieron cosas de esas para ponerse en los oídos, antes de ese año no dieron nada, ni guantes, ni lentes, no recuerda sobre la primera vez que le pasaron las cosas. **3.- Testimonial:** Declaran los siguientes testigos: 1) **Juan Horacio Mario Campana**, C.I. N°14.613.938-8, quien interrogado señala que trabaja en Santa Teresa S.A., y declara hoy por una demanda del señor Manuel Farías. Lo conoce desde que llegó a la empresa. Su función es Gerente de Producción en Santa Teresa S.A., del giro elaboración de vinos y jugos de uva o mostos concentrados. Trabaja ahí desde el año 1994, hace unos 28 años. Conoce a Manuel Farías desde el año que ingresó, porque éste también llegó el mismo año, meses después. Señala que el demandante, desde el 15 de febrero al 15 de mayo, época de vendimia, siempre estaba en el área de molienda. En general, durante los nueve meses restantes, se dedicaba a temas de pintura, mantención, jardinería y otras cosas. Trabajan con uva. La temporada fuerte de vendimia es del 15 de febrero hasta el 15 de mayo, con la recepción de uva, y luego, los 9 meses restantes, se hacen distintas labores en distintas áreas, clasificación, filtraciones, envasados, etc. Agrega que durante el tiempo que lleva trabajando, el demandante jamás se le acercó para informar que tenía problemas de salud, no existe en el historial ninguna demanda como este caso, o un reclamo o sugerencia respecto a esto. Siempre han tenido un Comité Paritario, que es parte de la empresa y de empleados, aparte del equipo que trabaja en esto en la empresa, como prevención de riesgos, pero jamás han tenido un reclamo de este tipo. Se enteró del reclamo del señor Farías cuando le informan en la empresa que hace la demanda. No sabe si fue a algún lugar de salud por su condición, tampoco pidió cambio de área. Al ser contrainterrogado señala que tomó conocimiento de la condición del señor Farías por la demanda, la cual es del 2020. A la pregunta de si se recuerda de una fiscalización en el año 2019 realizada por la Mutual, señala que no es una fiscalización, sino que la Mutual va y hace un control de audio con su respectivo informe, y nada más. Indica que lo ha visto, pero no está relacionado con esto, no lo conoce a fondo, porque hay un área específica que debe hacerse cargo de eso, a saber, el prevencionista de riesgo, quien tomó las medidas necesarias y reasignó a don Manuel en el 2019. La Mutual solicitó que lo cambiáramos de puesto de trabajo, y lo cambiamos a la planta de riles. Debido al problema auditivo del demandante exigía que se le trasladara a un lugar con menos ruido. El problema fue por una audiometría. Precisa que ante el problema de ruido se trasladó al demandante de puesto de trabajo, para que hubiera un poco menos de ruido, porque hay lugares con más o menos ruido, y luego, por la



pandemia fue resguardado en su casa como precaución. Agrega que no leyó el informe. 2) **Alberto Andrés Astorga Muñoz**, C.I. N°16.985.288-K, quien interrogado señala que actualmente trabaja en Santa Teresa S.A. Es Jefe de Certificación y Prevención de Riesgos. Le notificaron de una demanda de don Manuel Farías. En cuanto a su desempeño laboral, él trabajaba en la planta Jugos del Maipo en Santa Teresa S.A., y lo conoce hace tiempo sin nada que decir al respecto. Él fue prevencionista de riesgos de Manuel Farías durante los últimos 8 años, y su labor consistió en proteger la vida y salud de don Manuel Farías en todo momento, ya sea por causas de accidentes o enfermedades profesionales. Para eso elaboró una estrategia muy acuciosa que consiste en informar los riesgos, capacitar al personal, fiscalizar en terreno y tomar las medidas que corresponda para disminuir los riesgos que tenga la empresa. Respecto al caso de don Manuel Farías, la empresa tiene un Protocolo de Exposición Ocupacional al Ruido, que contempla 8 etapas muy específicas, identificación de ruido, plan de vigilancia para todos los trabajadores, plan de vigilancia en terreno, capacitación y sensibilización de los trabajadores, adquisición y compra de elementos de protección, supervisión y sanción en caso de no usarse, y una revisión anual al plan. Al año siguiente hay que hacer lo mismo. Este Protocolo señala que debe identificarse en terreno aquellos ruidos que puedan dañar a los trabajadores. Luego a estas personas hay que derivarlas a la Mutualidad para que les hagan un examen, después informar a los trabajadores respecto de los riesgos, lo cual se hizo a don Manuel Farías. Agrega que él no tenía pérdida auditiva y fue la Mutual quien lo notificó en el 2019 de que tuvo algún grado de pérdida auditiva, pero hacia atrás no había tenido problemas. La Mutual envía un informe con una nómina de personas que podrían tener problemas a futuro, y se debe respetar lo que dice la Mutual. Siguiendo con las etapas del Protocolo, vigilancia en terreno de los trabajadores, programa de capacitación y sensibilización y hablar de lo que es el ruido, a través de mostrar videos, material audiovisual, capacitaciones. Una hora cronológica cada año. Posteriormente una prueba para verificar si entendieron, compra y entrega de los elementos de seguridad, cumpliendo con lo que pide la Mutual, con los certificados pertinentes. Agrega que al demandante se le entregaron elementos de seguridad en todo momento, y también cuando el pidiera y necesitara cambio, porque también se revisan los elementos entregados, por si no estaban en buenas condiciones. En cuanto a los elementos de seguridad, usaban los pedidos por la Mutual, tapón EP 106, MPA 103, certificados por el Instituto de Salud Pública, todos elementos certificados. Asimismo, en el



puesto de trabajo de don Manuel no había una dosis de ruido alta, como en otros puestos de trabajo como filtros o caldereros, con alto nivel de ruido. Pero este puesto de trabajo por informe tiene una dosis de ruido muy por debajo de causar daño, por bajo el límite de actuación. Desde el 2012 la legislación bajó la dosis de ruido de 85 a 82. Respecto al lugar de trabajo del demandante, tenía dosis de ruido entre 82 y 85 desde febrero a mayo. Las medidas deben ser tomadas, como que son de alto riesgo, pero no lo son. El hizo una contra respuesta a la Mutual, porque no le parece, ya que no trabaja durante todo el tiempo en esa zona y el ruido no es tanto, pero se ordenó en forma preventiva que fuera cambiado, independiente del por qué, del lugar de trabajo. Los grados de audición, en cuanto al actor, conforme a la Mutual, desde que está ahí hasta el 2019, tenía un 1% de ganancia, sobre el 15% asegura un pago al trabajador, una incapacidad que puede causar un perjuicio al actor. Al tener 1% la Mutual tampoco pidió tomar una acción, y estaba protegido porque nunca lo superó hasta el 2019, y tuvo un 11% de pérdida de capacidad auditiva. El Decreto N°40 genera rangos de discapacidad, para distinguir el tipo de invalidez, del 0 al 15 no se considera pago por invalidez. Entre 15-40, 40-75, 75-100, bajo, alto o mediano. Un 1% es muy bajo. El 2019 llegó a 11%, pero no pasó 15%. Señala que, en su labor, en un año normal, su trabajo como prevencionista hizo un Programa de Capacitación. Son 40 capacitaciones en el año y al menos dos tienen que ver con la salud de los trabajadores, y una con el ruido. Durante cuatro horas les informa a todos los trabajadores los riesgos de salud, la capacitación de ruido y una prueba, si la contesta bien aprueba, si no aprueba se le hace un reforzamiento. Del 2013 al 2021 fueron 40 capacitaciones en el año, 2 o 3 específicas por año por ruido. Es Ingeniero en Prevención de Riesgos Laborales y Auditor en Sistemas Integrados de Gestión. Atendido su trabajo conoce la ley que establece medidas de protección y salud de los trabajadores. Sí la conoce y la practica. La empresa hizo todo lo posible para cuidar la salud de los trabajadores como dice la ley, informando oportunamente de los riesgos de sus labores, entregando los elementos de protección, fiscalizando, capacitando durante los últimos 10 años. Señala que él hizo todo lo posible para que esta persona no tuviera perjuicios. Agrega que hay dos Comités Paritarios en la empresa, y ha participado en todas las reuniones de ambos, lugar donde los trabajadores tienen la instancia para conversar y un libro de sugerencias, pero nunca vio a don Manuel Farías acercarse al Comité Paritario o a él directamente, para informar o denunciar respecto del ruido. Sí respecto de otros temas. Identifica a don Manuel como un



trabajador que puede tener un problema para escuchar, pero participaba de las reuniones y al hacer la prueba no se notaba que tuviera un problema auditivo. Señala que en los años que lleva trabajando, no hay ningún otro trabajador que haya presentado problemas respecto al ruido, ni siquiera fiscalizaciones por el parte del Seremi de Salud, nunca tuvo problemas la empresa. La enfermedad de don Manuel, técnicamente en medicina, es supuestamente hipoacusia sensorineuronal. Señala que esa enfermedad puede tener causas laborales o no laborales, puede haber estado expuesto dentro o fuera de la empresa, como por ir a cazar, por ejemplo, y la autoridad exige igual que le cambien de puesto en ese caso, aunque no tiene relación con el trabajo, sumado a la vejez, el mismo Protocolo Prexus habla de ello, daño por la edad y las sustancias fototóxicas que puede tomar como efecto secundario pérdida de audición. Añade que cuando se determina una pérdida, hay que hacer una investigación exhaustiva de por qué perdió la audición. En el caso de don Manuel nunca usó audífono para sordera, sólo los mecanismos de protección. Agrega que, la empresa tiene un Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, y tiene un anexo completo respecto a la salud auditiva, el uso de tapones y mecanismo de protección, y a don Manuel se le entregó en más de una ocasión, siempre que hay una actualización. Al ser contrainterrogado señala que, previo a entrar a la empresa trabajó en una Mutualidad y conoció al experto en Prevención de Riesgos anterior a él, se llamaba Carlos Rojas, y después él vino a ocupar el puesto. Desde octubre del año 2013 él es el Prevencionista de Riesgos de la empresa. Señala que el anterior experto sabía de un informe de exposición laboral al ruido elaborado por la Mutual, al consultar sobre la nómina ha recibido 7 informes y debe haber leído el informe mencionado (N°140 del año 2019) que trata sobre la dosis de ruido en el lugar de trabajo, pero no a la condición de los trabajadores. Al respecto agrega que desde el 2013 existe un Protocolo de Exposición Ocupacional al Ruido, porque la legislación existe desde el 2012, si existiera antes sería extraño porque no se pedía. Finalmente, sobre el sistema de protección de salud auditiva antes del 2012, se entregaban mecanismos de protección, pero no le consta registro, porque fue previo a que el ingresara a trabajar, algunos ejemplos de ellos eran zapatos de seguridad, guantes, tapones, antiparras, lentes, entre otros. 3) **Sergio Daniel Iván López Blanco**, C.I. N°4.833.722-8, quien al ser interrogado señala ser Asesor de Empresas, Ingeniero Civil de Industrias de la Universidad Católica de Chile, y estudió Sociología Industrial en Alemania. Se presenta en el juicio porque es testigo por parte de Santa Teresa S.A. en juicio presentado por el señor



Farías contra la empresa. Cree que su presencia se debe a un informe que realizó por encargo de la empresa. Señala que la empresa le pidió un informe al momento de presentarse la demanda, una auditoría casi forense, entregando su opinión al respecto. La empresa le pidió hiciera un análisis de los distintos puntos que presenta en su demanda el señor Farías. Su labor consistió en analizar estos puntos, ver su verosimilitud y ver si había algún grado de consistencia con la política de la empresa en estas materias. Esto se llevó a cabo realizando un análisis documental y después en terreno, se contrastan las declaraciones con la documentación de la empresa, y la parte experimental o física es ir a ver la planta donde trabajaba el señor Farías, y todos los elementos que en torno a ella se estaban planteando en la demanda. Trabaja para la empresa como asesor independiente, plasmando los hechos tal como son. El análisis documental se dividió en cuatro áreas: 1.- Relación con el trabajador, parte contractual, lugar de trabajo; 2.- Descripción del lugar de trabajo; 3.- Política de protección al trabajador y, 4.- Qué es la enfermedad que se planteó, hipoacusia, y rol de la Mutual. En el primer punto contrastó las afirmaciones del señor Farías en cuanto a que trabajó treinta años, pero el contrato dice que sólo fueron 13 años, unos años más porque se reconoce antigüedad con otra empresa. El plantea que es trabajador agrícola, y eso no es posible porque es una empresa industrial, recibe uva de tercero y la transforma en jugo en un proceso industrial. En anexos al contrato todos los años se agregan los reajustes, y finalmente, los últimos años hubo dos modificaciones importantes, una antes de la pandemia, porque se le traslado fuera del área productiva, al otro lado de la calle, donde no hay ruido. La empresa tiene un área productiva de unos 10.000 metros cuadrados de equipos, máquinas y, al otro lado de la calle, una planta de 3.000 metros cuadrados de residuos industriales, donde no hay ruido. Se le trasladó a donde no había ruido. Queda constancia de esa modificación. La otra modificación es al momento de la pandemia, en que la empresa decide, por riesgo sanitario y por su edad, que permanezca en su casa, manteniendo todos los beneficios del contrato. En cuanto a sus funciones, señala que la empresa elabora los productos que vende entre los meses marzo, abril y mayo, en que se recibe la materia prima y se transforma en un producto final, y durante los meses de junio a febrero del año siguiente, son procesos de mezclas y preparación del producto final. En los tres meses que trabajaba el señor Farías en la parte productiva, estaba en una unidad que era de molienda. Los restantes nueve meses, se ocupaba en labores de mantención, pintura, limpieza, etc. Eso está consignado en contrato de trabajo. Añade que, como todo proceso industrial,



emite ruidos, principalmente durante los meses de marzo, abril y mayo, pero que dentro de los 10.000 metros cuadrados de área productiva hay distintos niveles de ruido. En la parte donde estaba el señor Farías, que era molienda, se daba el menor ruido que tiene la empresa, y el ruido mayor estaba asociado a máquinas más pesadas como calderas, filtros, filtros tangenciales, que están en otra esquina. Se refiere a esta diferencia, porque técnicamente hay un estudio, un informe que hace la Mutual cada dos años en la empresa, un levantamiento en los meses de más actividad, de febrero a mayo. Hay cuatro o cinco niveles de ruido en la empresa. El informe se divide en mínimo, medio, alto y muy alto. En toda el área productiva el nivel del índice de riesgo estaba sobre o bajo los 85 decibeles de ruido, y la molienda está en nivel medio, menor a 85 o 83 decibeles sin aparato protector. Se mide el ruido con y sin protección en esa área, 83 decibeles sin protección y con protección el nivel de ruido es de 60 decibeles. La Mutual señala que en esta área sólo se debe continuar con el procedimiento administrativo, usar los audífonos, cuando el nivel de ruido está por debajo del de riesgo. Durante los nueve meses restantes, el señor Farías estuvo expuesto a nivel de ruido cero, porque se dedicaba a labores de mantención, pintura, limpieza, barrer, ordenar, y no había exposición al ruido. Se modifica el contrato del señor Farías, después de este análisis, octubre o septiembre. La Mutual recomienda que se le traslade por el riesgo que pudiese tener de accidentes auditivos, y se le cambia a planta de riles donde el ruido es muy bajo. Al consultarle sobre el prevencionista de riesgos, señala que estuvieron juntos como parte de su trabajo en el informe, Alberto Astorga, es Ingeniero en prevención de riesgos. Señala que su labor es desde hace varios años, y que trabaja en un equipo donde está control de calidad y dirección de la empresa, y se apoya en el Comité Paritario de la empresa. Se ven los proyectos que requiere la empresa para la protección del trabajador y mantener la seguridad en el trabajo. Lo considera bien calificado, y bien acucioso, como lo que se debe hacer por los trabajadores. Respecto al caso del demandante, el prevencionista le puso al tanto de la hoja y vida laboral del señor Farías, las capacitaciones, el nivel de comprensión, los test de conocimiento, y se le informó sobre el apoyo en su formación y educación, y mostró todos los implementos de seguridad que se pusieron a disposición del señor Farías con su firma en orden, registrando cada uno de sus eventos, tanto enfermedades como capacitaciones, o elementos que se le entregaba, era un trabajo bastante completo, las carpetas bien ordenadas y registradas. En relación a su opinión acerca de cómo considera la labor de la empresa en materia de protección, señala



que a lo largo de la vida laboral del señor Farías, los 13 años de trabajo, tuvo más de 300 capacitaciones, reforzamiento en puntos que no entiende y en las distintas áreas. Específicamente en el área auditiva, 20 charlas distintas, y formación sobre qué hacer para aumentar la protección auditiva en el puesto de trabajo y, con los elementos entregados de seguridad, se está haciendo todo lo posible para garantizar la vida y seguridad del trabajador. También revisó las actas del Comité Paritario, que es excelente. Incluso fue catalogado por la Mutual como nivel oro por la periodicidad con que se reúnen y la seriedad de los temas, y en ninguna de las actas consta petición, reclamo, acusación o sugerencia por problemas en su puesto de trabajo por parte señor Farías. Respecto al Gerente de la planta donde trabaja el demandante, es el señor Juan Campana, enólogo, quien lleva trabajando en la empresa 25 o 28 años. Se comunicó con él al momento de hacer el informe, y mostró sorpresa por algunas de las afirmaciones del señor Farías por distintos puntos. Desde que trabajó sólo 13 años, que no es operario agrícola sino operario industrial, pero sobre la protección del nivel de ruido, como Gerente lo controla a través de Alberto Astorga de protección industrial, más el equipo de control de calidad de seis personas, con los objetivos de seguridad de la empresa, y ve la contraparte de la Mutual y los informes emitidos por ella. Al acceder a los informes de la Mutual, pudo advertir que ésta es clara y taxativa, en el sentido que la empresa cumple con todas las normas y dispositivos de seguridad, y si bien es cierto hace recomendaciones de mejoras continuas, éstas tienen dos ámbitos, en el ámbito administrativo pide reforzar lo que se está haciendo, y recomendaciones de mejorar el nivel de algunas áreas de la empresa, que son más ruidosos, y no correspondía a donde estaba el señor Farías. La Mutual va entre marzo, abril y mayo, y levanta la información de ruido y testea el área de audición a los trabajadores. Entrega su informe después del proceso productivo, y como consecuencia del informe pide que los trabajadores se hagan el examen auditivo. El señor Farías marcaba 1% a 1.5% en exámenes anteriores, los que se le hacían cada año o cada dos años, pero en este informe de 2019 hubo un cambio muy brusco, subiendo al 11% de pérdida auditiva, pero aún por debajo del umbral de riesgo, no corresponde a un informe del Compín, pero como es un nivel alto, la Mutual viene a la empresa, y ratifica el Gerente que sólo se recomendó cambiarlo de lugar de trabajo, porque si no se hace, aumentaría y pasaría el umbral del 15%. Destaca que a partir del umbral del 15% de pérdida auditiva, empieza el daño auditivo severo, son las mediciones que la empresa hace y la Mutual, y tienen que ver con los niveles o intensidad del ruido con o sin protección. El nivel de



decibeles no debe ser superior a 85 durante 8 horas de trabajo durante todo el año. Concluye en su informe que los años que trabajó del demandante son 13, y no los señalados en la demanda, y que dice nunca haber recibido protección o capacitaciones, cuesta entenderlo, pero sí las recibió, tanto charlas, como mecanismos de protección. Al ser contrainterrogado, indica que respecto a los documentos que vio firmados por el trabajador, sobre recepción de medios de protección personal, son váuchers, tapones y recibí con tal fecha, no recuerda fecha exacta, pero estaba en los documentos de la empresa, pero deben haber sido acompañados, no tiene ese papel a mano para asegurarlo. Asimismo, agrega que el informe que se le pidió por la demandada está por escrito, y se presentó a la gerencia de la empresa, es de unas 30 páginas. El informe emitido por la Mutual contiene recomendaciones. Al preguntársele si al tratarse de recomendaciones, éstas eran voluntarias para la empresa, señala que en ese sentido si, pero es una recomendación atendible, ya que si no las asume puede incurrir en un perjuicio serio para el trabajador. Agrega que en el documento que tuvo la oportunidad de ver, y que le fue presentado por el Gerente de la planta, la Mutual dice que si ya la empresa está en condiciones de acreditar que se cambió a un lugar donde no hay exposición a un ruido severo, cualquier incremento en la pérdida auditiva ya no es responsabilidad del trabajo. Sobre la antigüedad del trabajador, indica que al analizar los documentos ésta era de 13 años, pero había una cláusula de antigüedad en el contrato del año 2007 que reconoce antigüedad desde el año 1994. Es conocido como una buena práctica en el ámbito laboral, sobre todo entre empresas de la misma familia, sólo para efectos indemnizatorios. En cuanto a la empresa Agrícola Lo Guerra y Santa Teresa S.A., eran empresas de la misma familia, relacionadas, pero una era agrícola y la segunda industrial. Agrícola Lo Guerra ya no existe. En 2007 si existía lo Guerra. Precisa que en el 2007 ingresó el trabajador a la empresa Santa Teresa S.A., y se le reconoció la antigüedad al trabajar en Lo Guerra desde 1994. **4.- Oficio:** Del Comité Paritario de la empresa Santa Teresa S.A., del Sector Bodega, acompañado el día 01 de abril de 2021 a folio 124.

NOVENO: Que, tras finalizar la incorporación de la prueba la parte demandante y la parte demandada, formularon las observaciones a la misma, a modo de alegato de clausura, reforzando y reafirmando su posición vertida en la demanda y contestación.

DECIMO: Que, en primer término, respecto de la relación habida entre las partes, debemos recordar que se estableció como un hecho no controvertido en la



causa la existencia de la relación laboral entre éstas, el demandante don Manuel Cupertino Farías Gutiérrez y la demandada, Sociedad Santa Teresa S.A., Rut N° 79.513.550-2.

UNDECIMO: Que, establecida la existencia y naturaleza laboral de la relación habida entre las partes, y en lo que respecta al primer punto objeto de controversia, esto es, **fecha de inicio y término de esta relación laboral, términos del contrato de trabajo, jornada de trabajo, funciones desempeñadas, lugar donde éstas se ejercían concretamente y período de tiempo por el cual se extendía la función del actor en dicho lugar**, de la prueba incorporada por las partes a estos autos, podemos concluir que se encuentra acreditado lo siguiente:

Que conforme consta de lo estipulado mediante contrato de trabajo de fecha 08 de marzo de 2007, suscrito entre Santa Teresa S.A., RUT 79.513.550-2, representada por don Marco Demartino Cáceres, en su calidad de empleador, y don Manuel Cupertino Farías Gutiérrez, ya individualizado, en su calidad de trabajador, específicamente en su cláusula séptima, Santa Teresa S.A. reconoció al trabajador, don Manuel Farías Gutiérrez, la antigüedad para con su anterior empleador Servicios y Agrícolas lo Guerra Ltda. a contar de su fecha de ingreso a dicha empresa, declarando las partes para constancia que fue el 06 de junio de 1994. Lo anterior, conforme señala textualmente al inicio la referida cláusula, para todos los efectos legales. En consecuencia, podemos concluir que con esta estipulación, voluntariamente la parte demandada estableció como fecha de inicio de la relación laboral habida entre las partes el día 06 de junio de 1994, reconociendo la antigüedad del actor con su anterior empleador, y ello, **para todos los efectos legales**, por lo que la fecha del contrato suscrito por las partes, esto es, el 08 de marzo de 2007, como contenido mínimo del mismo, en los términos del artículo 10 N° 1 del Código del Trabajo, correspondería en este caso a la oportunidad en que se hizo constar por escrito el contrato, lo que no necesariamente en la práctica coincide con la fecha de ingreso efectivo del trabajador a prestar sus servicios, como las partes quisieron pactar en este caso, resultando una cláusula del todo válida que viene a brindar seguridad jurídica a las partes y permite determinar los derechos que les asisten y las obligaciones que deben cumplir en la ejecución del contrato suscrito.

Refrendan lo expuesto precedentemente Certificado de Cotizaciones Previsionales de AFP Provida de fecha 19 de mayo 2020 acompañado por la



demandante e Informe emanado de la AFP Provida S.A. en respuesta a oficio incorporado también por la demandante, que da cuenta del certificado de cotizaciones previsionales histórico del actor, además de lo expuesto en su declaración por el testigo de la demandada don Sergio López Blanco.

Que conforme consta en Comprobante de Carta de Aviso para Terminación del Contrato de Trabajo a la Inspección del Trabajo de fecha 03 de julio de 2020, se establece como fecha de comunicación y fecha de término de los servicios del trabajador Manuel Cupertino Farías Gutiérrez, el 03 de julio de 2020, por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, comprobante que da cuenta de la remisión a través de internet, a la Dirección del Trabajo, de copia de carta de aviso del término de contrato al trabajador por parte de su empleador Santa Teresa S.A., de conformidad a la normativa vigente. Fecha de término de la relación laboral entre las partes que coincide con la señalada por la parte demandante en su demanda, conforme se expuso en el considerando primero de esta sentencia.

En el mismo contrato de trabajo al que hemos hecho referencia precedentemente, consta, en su cláusula primera, que, en cuanto a las funciones a desempeñar, el trabajador debía ejecutar labores de bodega y agrícola en el establecimiento de Santa Teresa S.A. ubicada en Isla de Maipo, pudiendo ser trasladado a otro domicilio o labores similares dentro de la ciudad sin que ello signifique menoscabo para el trabajador. Cabe señalar que en lo que dice relación con el lugar de trabajo, en el contrato se señala como domicilio del empleador Manuel Rodríguez N° 229 comuna de Isla de Maipo, el cual coincide con el señalado por el actor en su demanda.

La cláusula segunda del referido contrato de trabajo establece una jornada de trabajo semanal de 45 horas, la cual se distribuye en cinco días a la semana, pudiendo variar éste según la necesidad de la empresa para la fecha de vendimia, siendo el horario de lunes a sábado mañana 7:30 a 12:00 horas y tarde 13:30 a 16:30 horas. Jornada de trabajo que la propia demandada, en su contestación, señala en la práctica sería más extensa, a saber, 45 horas semanales, en un horario de 7:30 am a 12:00 horas y de 13:30 a 18:00 pm., agregando que, en la época de Vendimia, 15 febrero a 15 de mayo, el horario se ajusta para todo el personal, junto a personal externo de temporada, distribuyendo la jornada en 6 días de trabajo semanal, bajo el esquema 6x1.



Siguiendo con el contrato de trabajo, tenemos que en su cláusula cuarta se establece que las partes, de conformidad al artículo 32 del Código del Trabajo, pactan el trabajo de horas extraordinarias por el tiempo de duración de las faenas y en todo caso limitado al máximo de tres meses. La hora extraordinaria será pagada con un recargo del 50% por sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo. La cláusula tercera establece que el trabajador recibirá una renta bruta de \$247.056.-, más gratificación legal del artículo 50 del Código del Trabajo y los tratos que convengan con el empleador, remuneración a pagarse mensualmente por período vencido en cheque moneda nacional de cuyo monto el empleador hará las deducciones que establecen las leyes vigentes. En la cláusula sexta se establece la duración indefinida del contrato, pudiendo ponerse término cuando concurren para ello causas justificadas conforme a lo dispuesto en las leyes vigentes.

Por su parte la demandada, con relación a este punto, señala que, sus funciones las ejercía en el área de producción de mostos, jugos y vinos, y que entre los años 2007 y 2019, el actor trabajó en dos áreas físicas, y dependiendo de la temporada: Entre el 15 de febrero y 15 de mayo trabajó en el Lagar de la Bodega, recepcionando la uva. El resto del año, entre enero al 15 de febrero y 15 de mayo al 31 de diciembre, realizaba labores de mantención de jardines, pintura, aseo del patio y de otras áreas de la empresa.

Específicamente durante el año 2019, y hasta la fecha de su despido, el demandante trabajó en las áreas y cumplió las funciones que se indica: **1 ene 2019- 15 feb 2019**. Lugar de Trabajo: Patios de la empresa. Función: Barrer, limpiar, repasar pintura, aseo. **15 feb 2019- 15 may 2019**. Lugar de Trabajo: Lagar de la Bodega. Función: Recepción de uva. **15 may 2019- 15 dic 2019**. Lugar de Trabajo: Patios de la empresa. Función: Barrer, Limpiar, repasar pintura, aseo. **15 dic 2019- 30 mar 2019** (30 mar 2020). Lugar de Trabajo: Planta de Riles. Función: Ayudante. **30 mar 2020- 3 jul 2020**. Lugar de Trabajo: Reposo en casa. Función: Protección de salud por pandemia.

Como se puede ver, conforme expone la demandada, desde diciembre 2019 se le asignaron funciones de ayudante en la Planta de Riles, a sugerencia de la Mutual en atención al aumento del índice de daño auditivo detectado en el último examen, y aun cuando el demandante trabajaba solo 3 meses al año en funciones expuestas a ruido, accedió a la sugerencia de la Mutual. Posteriormente, con fecha 19 de marzo de 2020, las partes suscribieron un Anexo



de Contrato por Medida Sanitaria, por el cual con ocasión del estado de Pandemia en el que se encuentra el país, se autorizó al trabajador por un período indefinido para que permanezca en su hogar, con todos los derechos que le asisten como si estuviese trabajando. Lo anterior es refrendado por la documental y testimonial de la demandada.

DUODECIMO: Que, en cuanto al objeto del presente juicio, para determinar si procede acoger la demanda de indemnización de perjuicios derivados de enfermedad profesional interpuesta por el actor en contra de la demandada, Santa Teresa S.A., debemos tener presente que la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, dispone en su artículo 7 inciso 1° que “Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.”, por lo que para determinar la procedencia de la acción intentada por el actor, y en lo que respecta a los puntos de prueba número 2 y 5 establecidos en la etapa preparatoria, deberemos determinar **si es efectivo que durante el ejercicio de sus funciones y en la labor desempeñada el actor se encontraba expuesto a fuentes de ruido intensas y, por tanto, a condiciones de trabajo de riesgo para su audición** y, de igual manera, **si es efectiva la existencia de la enfermedad profesional, condiciones y calificación de la misma como de origen laboral**, por lo que por ahora nos centraremos en lo que a juicio de esta sentenciadora, de la prueba incorporada por las partes a estos autos, podemos tener como acreditado.

DECIMO TERCERO: Que, en lo que respecta a la existencia de la enfermedad profesional a la que refiere la demandante, supuesto base para seguir con la revisión de los demás puntos de prueba destinados a resolver la controversia de autos, ésta allegó al proceso prueba documental consistente en Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley 16.744, N° 3722666, de fecha 23 de septiembre de 2019, en la cual en el apartado D. Datos de la Resolución, se señala “Este Organismo Administrador resuelve que el accidente/enfermedad corresponde a un(a): 5 5. Enfermedad laboral con Alta Inmediata y/o sin incapacidad Permanente. Indicaciones para el Trabajador y/o Empleador. Trabajador(a) expuesto a riesgo o agente RUIDO, por lo tanto, el empleador debe cambiar de puesto de trabajo al trabajador o que dicho puesto de trabajo sea readecuado con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la Enfermedad Profesional.” e Informe de Comité Calificación Enfermedad Profesional, de fecha 17 de septiembre de 2019: “Diagnóstico Clínico: Hipoacusia



Sensorineural. Calificación Patología: Enfermedad Profesional. Factor Riesgo Estudiado: Exposición a Ruido. Fundamentación: Cuadro Clínico es compatible con diagnóstico planteado. Se identifican factores de riesgo laborales. Se establece relación de causalidad directa entre el diagnóstico planteado y los factores de riesgo presentes en el puesto de trabajo. Recomendaciones Terapéuticas: Debe mantener tratamiento sintomático según indicación médica en Mutual de Seguridad CCHC.” Asimismo, se incorporó por la demandante Oficio GAL N° 52, de fecha 12 de enero de 2020, de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, al cual se adjunta informe, RECA, Historia ocupacional (HO), Estudio de Pecca y Ficha Clínica requeridos, antecedentes remitidos por la Mutual que fueron incorporados a la carpeta electrónica en carácter de reservados, folio 109 a 114, y puestos en conocimiento de ambas partes en la oportunidad procesal correspondiente. El Informe de Evaluación Audiológica, de fecha 04 de septiembre de 2019, concluye “Audiometría: Hipoacusia sensorineural, bilateral simétrica, descendente (...) Antecedentes de Exposición a ruido: 26 años. IP: 11.86%.” Audiometría PEECCA. Al resultado del examen indica un % de Daño Auditivo 18,25% y % de Inc. Permanente 11.86%. En cuanto a la Hoja Historia Clínica, en lo pertinente se detalla, Datos de caso. Tipo de Ingreso: Primera Atención. Tipo de Paciente: Ley. Tipificación: Enfermedad Profesional. Fecha Apertura: 23/08/2019. Fecha Cierre: 26/09/2019. Tipo Cierre: Alta Médica. Diagnóstico Asociado al Caso. Diagnóstico Ley. Hipoacusia Sensorineural. Estado Confirmado. Lateralidad Bilateral. 23/08/2019 Anamnesis. Trabajador de 71 años. Operario de maquinaria en empresa agrícola desde hace 26 años con exposición a ruido documentada por historia ocupacional. Da cuenta entre otros EPP, en lo pertinente, tapones auditivos. Pesquisado de PVET- Salud auditiva- Por audiometría de terreno alterada (08/07/2019) con DA 24.75%, IA 16.09%- Confirmatoria de Cámara Silente 23/08/2019 Reporta DA 30.50% IA 19.83%. Con fecha 09/09/2019 Resumen Informe Comité Calificación. Se califica el caso como pendiente. Diagnóstico Hipoacusia Sensorineural. Fundamentación: Se solicita antecedentes complementarios, evaluación ambiental de ingreso a vigilancia o dosimetría. HO indica “expuesto” en base a relato lo que no es concordante. Descargos de empresa con relación a este trabajador indica cargo distinto al de HO. Verificar cargo y exposición al riesgo. Evolución fecha atención 17/09/2019. Resumen Informe Comité Calificación. Se califica el caso como Enfermedad Profesional. Diagnóstico: Hipoacusia Sensorineural. IA 11,86%. Fundamentación: Cuadro clínico es compatible con diagnóstico



planteado. Se identifican factores de riesgo laborales. Se establece relación de causalidad directa entre el diagnóstico planteado y los factores de riesgo presentes en el puesto de trabajo. 26/09/2019 Evolución. Se notifica al trabajador sobre Informe de Comité: Acogido como EP. IP por PEECCA: 11.86% - Sin alcance médico legal. Continúa en PVET – Salud Auditiva – Uso estricto de protección auditiva en su sitio de trabajo. La información aportada por el Formulario de Historia Ocupacional es concordante con lo expuesto en la demanda en cuanto a los empleadores para quienes ha trabajado y el tiempo total por el cual se desempeñó para éstos ligado al mismo giro, esto es, 26 años. En cuanto a la información aportada a través del “Informe de Evaluación de Exposición Laboral a Ruido” N° 140/2019, de fecha 03 de junio de 2019, que da cuenta de la visita en terreno efectuada a la empresa Santa Teresa S.A. con fecha 16 de mayo de 2019, para reevaluar la exposición laboral a ruido debido a que la empresa sufrió cambios significativos en los procesos productivos con respecto a la evaluación anterior, Informes de Ruido 55631 de sept 2017 y 83661 de oct 2017. Solicitado por el Sr. Mario Fuentes Fica, jefe PRP de riesgos de la empresa San Teresa S.A., documento que da cuenta, en sus conclusiones, fuentes de ruido principales, procesos críticos identificados, protección auditiva, y en sus prescripciones, medidas técnicas y administrativas de control de ruido, pre-selección teórica de protectores auditivos por cada GES, capacitación de trabajadores y sistema de gestión, actualización y mejora continua de matriz de ruido.

Sumado a la documental, oficio y antecedentes incorporados por la demandante, ya señalados, los que por cierto permiten concluir con claridad y certeza la existencia de la enfermedad profesional alegada, se encuentra la testimonial allegada por la demandante, en la que don Joaquín Alonso Farías Reyes y doña Yaresla Valentina Farías Quilaqueo, hijo y nieta de éste, respectivamente, dan cuenta de la enfermedad que afecta al actor, señalan que los síntomas de la misma fueron conocidos mientras trabajaba para Santa Teresa S.A., malestares que se mantienen en la actualidad, relacionan esta enfermedad con su actividad laboral y con las condiciones en que éste prestó servicios para su ex empleadora durante todo el periodo por el cual se extendió la relación laboral que los unió.

DECIMO CUARTO: Que, acreditada fehacientemente la existencia de la enfermedad profesional diagnosticada al actor, conforme a lo expuesto en el considerando que precede, resulta necesario establecer si es efectivo que durante



el ejercicio de sus funciones y en la labor desempeñada para su ex empleadora el actor se encontró expuesto a fuentes de ruido intensas y, por tanto, a condiciones de trabajo de riesgo para su audición, conforme a lo señalado por la demandante en su libelo y latamente relatado en el considerando primero, para lo cual tendremos por reproducido en este punto la documental, oficio y testimonial allegada por la demandante a la causa, y que se ha detallado en extenso en el considerando que precede. A lo cual se agrega la confesional de la demandada, en la que el propio actor sostiene que su trabajo consistía en labores de operario de bodega, que estaba en las máquinas en época de vendimia, que después iba a lavar riles con hidro lavadora, la cual era una máquina de ruido, que trabajaba en zonas de ruido, y que después pasaba a envasar mosto, donde también hay ruido. Dicha prueba, analizada en su conjunto, permite tener por acreditado el hecho de que, en el ejercicio de sus funciones y en la labor desempeñada, el actor se vio expuesto a condiciones de trabajo que pusieron en riesgo su audición, viéndose expuesto a una fuente de ruido de una intensidad tal, que trajo como consecuencia la afección auditiva diagnosticada, la cual fue precisamente calificada como profesional, al haberse identificado en terreno, por la institución a la cual la ley le encomienda esta función, Mutual de Seguridad, la exposición al ruido y los factores de riesgo laborales, que afectaron al actor, estableciéndose una relación de causalidad directa entre el diagnóstico planteado y los factores de riesgo presentes en el puesto de trabajo.

DECIMO QUINTO: Que, sentada la existencia de una enfermedad, su origen como laboral, la determinación del porcentaje de daño auditivo e incapacidad permanente que afecta al actor, y el hecho de que éste durante el ejercicio de sus funciones y en la labor desempeñada, durante años se encontró expuesto a fuentes de ruido intensas y, por tanto, a condiciones de trabajo de riesgo para su audición, corresponde a la demandada acreditar si adoptó las medidas para proteger eficazmente la vida y salud del actor, durante todo el tiempo que se extendió su relación laboral, en los términos de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

DECIMO SEXTO: Que, habiéndose solicitado por la demandante, para fundar su acción de indemnización de perjuicios por enfermedad profesional, que se declare que la responsabilidad por la enfermedad profesional que padece el actor, y que le ha causado el daño que alega, es responsabilidad de la demandada, la que habría incumplido el **deber de protección y/o seguridad del artículo 184 del Código del Trabajo**, debemos en primer lugar referirnos a este



deber de protección **que dice directa relación con aquellas obligaciones en materia de seguridad en el trabajo que corresponde al empleador.** Al respecto, el artículo 184 inciso 1° del Código del Trabajo establece que, “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.”

En su escrito de contestación, latamente expuesto en el considerando segundo de la sentencia, la demandada señala que Santa Teresa S.A. cumplió a cabalidad con su deber de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud del demandante, informó los posibles riesgos y mantuvo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, habiendo actuado con el cuidado necesario, con altos estándares respecto de su función de protección para con sus trabajadores, por lo que no pudo haber por su parte un actuar culposo, negligente e imprudente, como le atribuye erróneamente la demandante. Agrega que, el demandante no estaba expuesto a fuertes ruidos que pudieran afectar negativamente su audición, menos aún a ruidos emanados en la empresa que pudieran haberle ocasionado hipoacusia sensorioneuronal, la cual puede haber sido causada por factores genéticos presentes en el actor que lo hicieran estar predispuesto a esta enfermedad en conjunto con su edad.

Para fundar sus dichos, pasa a señalar una serie de medidas de prevención, fiscalización y resguardos tomados por la empresa, que hacen prácticamente nula la circunstancia de que hubiera responsabilidad de ésta en la enfermedad que dice tener el actor: **1.-** Examen de audiometría anual dependiendo del ruido de su área, efectuado por la Mutual en terreno. **2.-** Existencia de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el que aborda con seriedad el agente físico “ruido laboral” y para lo cual posee un Protocolo de Exposición Ocupacional al Ruido (PREXOR). **3.-** Entrega de elementos de protección adecuados, certificados y aprobados por la Mutual de Seguridad y la ACHS, desde su incorporación a la empresa y en forma permanente. La recepción de tapones auditivos de silicona con cordón estaría firmada por el Sr. Farías (28 en total entre años 2009 a 2020). **4.-** Medidas preventivas constantes y permanentes para todos los trabajadores. Al Sr. Farías



se le efectuaron exámenes periódicos de audiometría. Durante su permanencia en la empresa se le realizó un total de 9 mediciones (años 2011 tres, 2013 uno, 2015 dos, 2016 uno, 2019 dos). Resultado superior a 0% de pérdida auditiva se consigna como “alterado” y el trabajador debe efectuarse una medición en una cámara silente en dependencias de la Mutual. **5.-** Existencia de una política estricta de supervisión en la utilización de los elementos de protección para asegurar de forma eficaz la no ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales, por lo que la empresa cuenta con un conjunto de actuaciones relativas a la vigilancia, a saber, cuatro funcionarios debidamente capacitados para dirigir e implementar todas las normas relativas a calidad, un Departamento de Prevención de Riesgos, dirigido por un Ingeniero en prevención de Riesgos, un supervisor a cargo de vigilar el cumplimiento de todas las normas de seguridad, un Comité Paritario que vela por las condiciones de trabajo del conjunto de la empresa. Este último supervisó al Sr. Farías durante el año 2019 en 8 oportunidades entre los meses de febrero y mayo. **6.-** En cuanto al Derecho a Saber, 25 capacitaciones en los últimos 10 años relacionadas con ruidos, sólo en los últimos 2 años (2018 a 2020) 6 capacitaciones relativas a protección ante el ruido, además de una “inducción al puesto de trabajo Operario Calificado Nivel 2 Bodega”, con una duración de 8 horas (anual). Finalizada la capacitación se somete a una evaluación escrita, siendo uno de sus puntos, la evaluación relacionada al protocolo de Exposición al Ruido, la que el Sr. Farías ha aprobado permanentemente en forma satisfactoria, y que, respecto a cualquier punto débil, se le refuerza con medidas de apoyo. **7.-** Entrega al momento de incorporarse a la empresa de una copia del Manual de Higiene, Orden y Seguridad de la empresa, y cuando hay actualizaciones de este, se les informa a todos los trabajadores.

DECIMO SEPTIMO: Que, para acreditar sus dichos, la demandada allegó a la causa una extensa prueba documental, además de prueba confesional, testimonial y oficio, conforme consta en el considerando octavo de la sentencia.

En especial, respecto a este punto, se tiene presente lo expuesto en la documental consistente en Informe Hoja de Vida del Trabajador con capacitaciones entregadas al Sr. Manuel Farías del año 2007 a 2020, agregada a folio 46, Evaluación de Capacitación, agregada a folio 48, Trece páginas de Chek List Verificación ropa e implementos de seguridad, Control de uso de protectores auditivos (19/7, 29/7, 9/8, 13/8, 27/8, 21/8, 6/9, 30/9, 15/10, 30/10, 18/11, 29/11, 13/12, todos del año 2019), agregada a folio 54, Excel con listado de Test clínicos realizados al Sr. Manuel Farías, agregada a folio 55, Detalle de todos los



implementos de seguridad entregados al Sr. Manuel Farías, de 5 páginas, del año 2009 al 2020, agregada a folio 56, Excel con Tabla de medición de ruido en lugar de trabajo durante la vendimia del Sr. Manuel Farías, agregada a folio 57, Correo electrónico de la Mutual de Seguridad, Asunto: “Envió RECA y documento reconsideración Santa Teresa S.A.-5.986.329-0”, de fecha 11 Nov 2019, agregada a folio 58, Carta Aceptación del cambio de lugar de trabajo de diciembre de 2019, Medidas Correctivas del 20 de noviembre de 2019, Certificado de Alta Médica de 26 de septiembre de 2019, Programa de Salud Auditiva de la Mutual de 15/07/2019, Programa de Vigilancia de Salud de 01/09/2016, Programa de Vigilancia de Salud de 26/10/2016, 3 páginas de Programa de Vigilancia Epidemiológica, Programa de Vigilancia de Salud de 23/09/2015, Programa de Vigilancia de Salud de 29/10/2015, Derecho a Saber: obligación de informar riesgos en el trabajo del Sr. Farías, agregada a folio 81, Mapa de ruido en bodega durante vendimia elaborado por Mutual, agregada a folio 82, Instructivo de trabajo para la molienda del 26/03/2018, de Santa Teresa S.A, agregada a folio 83, Certificado de calificación del Comité Paritario nivel Oro, Informe evaluación de certificación de Comité Paritario, resumen ejecutivo, febrero de 2020, emitido por la Mutual de Seguridad, agregada a folio 84, Resolución de la Mutual de Seguridad, de 23 septiembre de 2019, de calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley N°16.744, agregada a folio 88, Prexor. Protocolo de exposición ocupacional al ruido, que consta de 15 páginas, de 14/03/2017, agregada a folio 89, Prescripción de medidas inmediatas hipoacusia laboral, Mutual de Seguridad, de fecha 20/11/2019 y Carta formal de don Juan Campana, Gerente de Planta de Santa Teresa S.A., de diciembre de 2019, agregada a folio 90. Asimismo, los dichos de los testigos Juan Horacio Mario Campana, Alberto Andrés Astorga Muñoz y Sergio Daniel Iván López Blanco, contenidos en extenso en el considerando octavo de la sentencia, y oficio del Comité Paritario de Higiene y seguridad Empresa Santa Teresa, por el cual se informa que durante el tiempo que el actor trabajó para la empresa, nunca se presentó reclamo alguno, ni preocupación, observaciones o inquietudes en relación a problemas de hipoacusia, ni otros problemas físicos ni psicológicos.

DECIMO OCTAVO: Que, sin perjuicio de lo expuesto por la demandada en el considerando décimo sexto y antecedentes de los que se da cuenta en el considerando que antecede, con el objeto de acreditar el haber obrado de conformidad a la normativa vigente en lo que refiere a la protección de la vida y la seguridad de sus trabajadores, de modo tal que este Tribunal descarte cualquier



negligencia, acción u omisión culposa o dolosa que haya generado como consecuencia la dificultad auditiva del actor, de la revisión de los antecedentes allegados a la causa, antecedentes aportados por la misma demandada, se advierte que gran parte de las medidas implementadas por Santa Teresa S.A., tendientes a la protección de la vida y salud de sus trabajadores, en los términos del artículo 184 del Código del Trabajo, y que actualmente se encuentran vigentes, datan de los años 2015-2016 en adelante, correspondiendo la mayor parte de los datos aportados por la demandada a mediciones efectuadas en los años 2018-2019, lo que lleva a concluir necesariamente, ante la falta de otros antecedentes aportados por ésta, fecha de inicio y término de la relación laboral habida entre las partes, y lo expuesto por la demandante en sus alegaciones, que desde la fecha de suscripción del contrato de trabajo entre demandante y demandada, la fecha en que se constatan los primeros resultados de audiometrías alteradas del actor y aquella en que se prescribe por la Mutual de Seguridad a Santa Teresa S.A. la práctica de medidas inmediatas por la hipoacusia del actor, existe un período de tiempo sin información respecto del cual sólo se registra la realización de audiometrías periódicas a los trabajadores, donde se constata el resultado alterado en las del actor y el aumento del daño auditivo. Ello debiéndose considerar, además, el período que Santa Teresa S.A. le reconoce de antigüedad al actor en su contrato de trabajo, “para todos los efectos legales”, desde el 6 de junio de 1994 en adelante. Debiendo tenerse, asimismo, en especial consideración, que ya se había advertido a la demandada de los exámenes auditivos alterados, y que el actor permaneció en el mismo puesto de trabajo hasta el año 2019, pues esa es la fecha en la cual se adopta la medida indicada por la Mutual de Seguridad para precaver un daño auditivo mayor al ya constatado.

Como ejemplo de lo precedentemente expuesto, y respecto a la documental incorporada por la demandada, tenemos lo siguiente: Páginas Check list Verificación ropa e implementos de seguridad, control de uso de protectores auditivos año **2019**, Detalle de todos los implementos de seguridad entregados al actor entre los cuales se da cuenta de la entrega al Sr. Farías de 28 tapones auditivos de silicona con cordón, en total, entre los años **2009 al 2020**, respecto de los cuales se debe observar, sin embargo, que no consta firma ni otro signo que dé cuenta de la recepción de todos éstos por el trabajador. La primera audiometría, según contestación, habría sido el **05 de agosto de 2011**, con resultado alterado, modalidad en terreno, institución ACHS, empresa Santa Teresa S.A. Al actor se le realizaron 9 mediciones durante su permanencia en la empresa,



la última fecha fue el **09 de diciembre de 2019** resultado XXXX (no se indica), modalidad cámara, institución Mutual, empresa Santa Teresa S.A. En lo que dice relación con las capacitaciones, éstas se informan con relación al ruido, 6 entre los años **2018 a 2020**. La Hoja de Vida del Trabajador con capacitaciones entregadas al Sr. Farías da cuenta de la realización de éstas entre los años **2007 a 2020**, sin embargo, al igual que respecto de la entrega de tapones auditivos, no consta firma de conformidad en los listados correspondientes. De igual forma, en lo que refiere a los programas de salud y/o vigilancia, y fecha de realización, Programa de Salud Auditiva de la Mutual de **15/07/2019**, Programa de Vigilancia de Salud de **01/09/2016**, Programa de Vigilancia de Salud de **26/10/2016**, Programa de Vigilancia de Salud de **29/12/2016**, 3 páginas de Programa de Vigilancia Epidemiológica, Programa de Vigilancia de Salud de **23/09/2015**, Programa de Vigilancia de Salud de **29/10/2015**, Prescripción de Medidas Inmediatas-Hipoacusia laboral, **20/11/2019**, agregada a folio 60. Además, se debe incluir el instructivo de trabajo para la molienda de **26/03/2018**, en el que se incorpora como peligro e incidentes potenciales el agente “ruido”, y el Protocolo de exposición ocupacional al ruido (PREXOR), de **14/03/2017**.

En cuanto a la confesional, el actor sostiene que fue gracias a la Mutual que le avisaron que tenía una pérdida auditiva de 11.5% hace poco, como el año **2019 o 2020**, antes lo llevaron a la ACHS, pero no decían nada, no dijeron que tenía pérdida auditiva, y cree que la empresa sabía y no le dijeron, que la señorita de la Mutual fue quien lo puso en alerta. Indica que la empresa debería haberle dicho que tenía una pérdida auditiva, porque ellos tienen todos los registros y los exámenes que les hacían, pero no le dijeron nada. Agregó además que en el año **2010 o 2012** les dieron cosas de esas para ponerse en los oídos, antes de ese año no dieron nada, ni guantes, ni lentes, no recuerda sobre la primera vez que le pasaron las cosas.

En cuanto a la testimonial de la demandada, declaraciones de don Alberto Andrés Astorga Muñoz, Jefe de Certificación y Prevención de Riesgos de la demandada, señala a este respecto que en su trabajo como prevencionista hizo un Programa de Capacitación. Del 2013 al 2021 fueron 40 capacitaciones en el año, 2 o 3 específicas por año por ruido. Durante cuatro horas les informa a todos los trabajadores los riesgos de salud, la capacitación de ruido y una prueba, si la contesta bien aprueba, si no aprueba se le hace un reforzamiento. Desde octubre del año 2013 él es el Prevencionista de Riesgos de la empresa. Agrega que desde el 2013 existe un Protocolo de Exposición Ocupacional al Ruido, porque la



legislación existe desde el 2012. Finalmente, sobre el sistema de protección de salud auditiva antes del 2012, se entregaban mecanismos de protección, pero no le consta registro, porque fue previo a que él ingresara a trabajar, algunos ejemplos de ellos eran zapatos de seguridad, guantes, tapones, antiparras, lentes, entre otros. Asimismo, en su declaración don Sergio Daniel Iván López Blanco, señala que, específicamente en el área auditiva, el actor estuvo durante el tiempo que trabajó para la empresa en 20 charlas distintas, y formación sobre qué hacer para aumentar la protección auditiva en el puesto de trabajo y, con los elementos entregados de seguridad, se está haciendo por la empresa todo lo posible para garantizar la vida y seguridad del trabajador. Al acceder a los informes de la Mutual, pudo advertir que ésta es clara y taxativa, en el sentido que la empresa cumple con todas las normas y dispositivos de seguridad, y si bien es cierto hace recomendaciones de mejoras continuas, éstas tienen dos ámbitos, en el ámbito administrativo pide reforzar lo que se está haciendo, y recomendaciones de mejorar el nivel de algunas áreas de la empresa, que son más ruidosos, y no correspondía a donde estaba el señor Farías. La Mutual va entre marzo, abril y mayo, y levanta la información de ruido y testea el área

Necesario resulta señalar en este punto, que se advierten una serie de inconsistencias en la información proporcionada por la demandada en su contestación y los antecedentes incorporados. Por ejemplo, en lo que dice relación con el hecho de que el actor nunca estuvo expuesto constantemente a ruido de diversas fuentes, que entre el 2007 y 2019 el Sr. Farías se desempeñó sólo 3 meses al año en ambiente de “ruido medio-bajo” y los otros 9 meses del año se desempeñaba en ambientes de ruido bajo, o exentos de ruido. Respecto al área específica de trabajo de Manuel Farías en los 3 meses de vendimia, el documento emitido por la Mutual denominado Informe de Evaluación de Exposición Laboral a Ruido consigna: Area y GES Bodega: Operario calificado nivel 2 (molienda), dosis por jornada 83,9 Db, Nivel de exposición media. Sin embargo, luego de señalar que en la Bodega el nivel de ruido es 83,9 Db sostiene que el Sr. Farías fue expuesto a niveles de ruido medio (82 Db) en los períodos de febrero a mayo de cada año. Asimismo, se señala que el demandante nunca fue sometido a labores exigentes en períodos largos, y se indica al mismo tiempo que la jornada de trabajo de 45 horas semanales, en un horario de 7:30 am a 12:00 horas y de 13:30 a 18:00 pm, se ajustaba a todo el personal en poca de vendimia del 15 febrero a 15 de mayo distribuyendo la jornada en 6 días de trabajo semanal, bajo el esquema 6x1, sin especificarse dicho ajuste.



Se hace una descripción detallada del área de trabajo, función y nivel de ruido al cual se encuentra expuesto respecto del año 2019, implementadas ya todas las medidas tendientes a precaver eventuales daños auditivos producto de la exposición al ruido por parte de los trabajadores, no así de los primeros años de la relación laboral que los unió. Respecto de los años 2007 a 2019, en términos genéricos, se señala que habría trabajado en dos áreas físicas dependiendo de la temporada, reiterándose que durante los meses de vendimia era cuando más se encontraba expuesto al ruido en el lagar de la bodega, pero se indica que es un lugar con un índice de ruido de 82 Db, esto es, 1,9 Db menos de lo que se indica para dicho sector en Informe de Evaluación de Exposición Laboral a Ruido de la Mutual. Llama asimismo la atención, en cuanto a las inspecciones sobre el uso de dispositivos de prevención auditiva de los trabajadores expuestos a ruido, efectuadas por el Comité Paritario de la empresa, que en observaciones efectuadas al actor durante el mismo año 2019, en las fechas de 11 y 26 de abril de 2019, la actividad observada “Moledora” se registre “Con ruido” y que en observación efectuada con fecha 14 de marzo de 2019, la misma “Moledora” se registra “Sin ruido”, y no se constata uso de tapón auditivo.

Finalmente señalar, que de igual modo llama la atención, que al contestar su demanda la demandada refiera a exámenes periódicos de audiometría realizados al actor, 9 mediciones durante su permanencia en la empresa, señalándose que según su Historia Clínica la primera medición sería la de 05 de agosto de 2011, con resultado alterado, modalidad terreno institución ACHS empresa Santa Teresa, registrándose en audiometrías efectuadas con fecha 22 de diciembre de 2011, 25 de septiembre de 2013, 06 de octubre de 2015 y 18 de octubre de 2016 resultado 1,30% ganancia, modalidad cámara institución ACHS empresa Santa Teresa, 4 audiometrías con resultado alterado modalidad terreno institución ACHS (3) y Mutual (1), empresa Santa Teresa y la última de fecha 09 de diciembre de 2019 con resultado XXX (no se indica) modalidad cámara institución mutual empresa Santa Teresa, sin destacar en los casos correspondientes lo que se indica en el ítem diagnóstico enfermería, estado de salud, ni indicaciones, todo lo cual consta de documental acompañada por la propia demandada, a saber, Programa de Vigilancia de Salud de 01 de septiembre de 2016 (audiometría de seguimiento, examen 29 de agosto 2016, examen alterado, exposición ocupacional sin evidencia de enfermedad profesional, citado a examen de confirmación, ACHS), Programa de Vigilancia de Salud de 26 de octubre de 2016 (audiometría de confirmación, examen 18 de octubre de 2016,



mantiene daño, alto riesgo de incapacitarse, se mantiene vigilancia de la salud, ACHS), 3 páginas de Programa de Vigilancia Epidemiológica (examen 05 de agosto 2011, examen alterado, examen 22 de diciembre de 2011, audiometría cámara vía aérea, examen alterado, incapacidad de ganancia 1,30%, examen 25 de septiembre 2013, audiometría cámara, examen alterado, incapacidad de ganancia 1,30%), Programa de Vigilancia de Salud de 23 de septiembre de 2015 (audiometría de seguimiento, examen 10 de agosto 2015, examen alterado, citado a examen de confirmación), Programa de Vigilancia de Salud de 29 de octubre de 2015 (audiometría de confirmación, examen 06 de octubre 2015, mantiene daño, alto riesgo de incapacitarse, se mantiene en vigilancia de la salud). Llamando igualmente la atención, el contenido de un correo electrónico de fecha 27 de agosto de 2020 remitido por la Enfermera Medicina del Trabajo María Alicia Domínguez, de la Mutua, a Alberto Astorga, Jefe de Certificación y Prevención de Riesgos de Santa Teresa S.A., en donde más que desestimar enfermedad profesional, conforme se incorpora por la demandada, se estaría “asistiendo” a la empresa en cuanto a la forma de actuar para que la enfermedad del actor no tuviera alcance médico legal.

Todo lo anteriormente señalado, cabe concluir, se contrapone a lo expuesto por el testigo Alberto Astorga, Jefe de Certificación y Prevención de Riesgos de Santa Teresa S.A., quien señala en su declaración como testigo de la demandada, que el actor no tenía pérdida auditiva y que fue la Mutua quien lo notificó en el 2019 de que tuvo algún grado de pérdida auditiva, pero hacia atrás no había tenido problemas, lo que abiertamente contrasta con la información proporcionada por la documental a la que nos hemos referido precedentemente.

DECIMO NOVENO: Que, en consecuencia, de acuerdo a la prueba incorporada por las partes, consta que no es sino hasta que la Mutua de Seguridad emite la Prescripción de medidas inmediatas-Hipoacusia Laboral, de 20 de noviembre de 2019, documento por el cual, respecto del actor, se instruyen medidas a la empresa demandada que deben ser implementadas dentro del plazo de 90 días corridos desde la fecha de calificación de la enfermedad, que la demandada toma medidas en cuanto al cambio de su lugar de trabajo. Conforme a dicho documento, el empleador debe reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo y/o reasignar tareas sin la presencia de factor de riesgo ruido o que la exposición a ruido no supere el criterio de acción que establece el PREXOR, y en el caso de autos su fecha de implementación era el 09 de diciembre de 2019, a lo que se comprometió la empresa mediante carta formal de diciembre de 2019.



Que, sin embargo, como puede observarse, la demandada sabía ya varios años antes, a raíz de los exámenes practicados por la ACHS, del nivel de pérdida auditiva y del riesgo al que se estaba viendo expuesto el actor en su puesto de trabajo, de lo cual no informaron al trabajador, siendo ésta una de sus obligaciones, acusando recibo de la gravedad de la situación sólo con lo constatado e instruido por la Mutual de Seguridad el año 2019. En razón de ello, la tesis de una hipoacusia natural y progresiva, sostenida por la demandada en su contestación, debido a la edad del actor, aparece infundada, no habiendo sido por lo demás refrendada con prueba alguna, sin que existan elementos de juicio que den cuenta de que con anterioridad a los exámenes auditivos efectuados el año 2011, se hayan advertido rasgos de la enfermedad en el demandante.

Que, con lo razonado precedentemente, tenemos que dar por acreditado el hecho de que, previo al inicio de las medidas implementadas por la demandada en relación a la protección auditiva de sus trabajadores, de las que se da cuenta en el considerando décimo sexto y décimo séptimo de la sentencia, ya constan los exámenes alterados, y en relación a éstos, no obra prueba de la demandada que acredite fehacientemente que en ese período de tiempo se hayan adoptado medidas concretas tendientes a la protección de la salud auditiva de los trabajadores, más allá de lo que son, por ejemplo, la audiometría y los tapones de silicona que les habrían sido entregados, por cierto, sin la periodicidad requerida para ese tipo de implementos. Lo anterior debe ser relacionado con lo señalado por el propio actor en su declaración, en cuanto a que recién con lo informado por la Mutual de Seguridad supo de la magnitud del problema auditivo que tenía, y que ni la ACHS ni su ex empleadora le habrían informado de la alteración auditiva que había sido constatada.

VIGESIMO: Que, la responsabilidad de la empresa demandada, a la luz de lo dispuesto en la normativa que rige al efecto, en lo que dice relación con el deber de protección para con sus trabajadores, se extiende por todo el período por el cual el trabajador presta servicios para la misma, y está claro en este caso, de la prueba aportada tanto por la demandante como por la propia demandada, que esta última sólo ha podido acreditar la implementación de algunas medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, en lo que dice relación con los riesgos para la salud, derivados del alto nivel de ruido en el trabajo, desde el año 2013, aproximadamente, en adelante, época desde la cual da fe de ello el prevencionista de riesgos. Sin embargo, en lo que dice relación con el deber de información de los posibles riesgos y la entrega de los implementos



necesarios para prevenir enfermedades profesionales, se advierten serias falencias, aun con posterioridad a ese año, lo que en definitiva se tradujo, en el caso del actor, en el fuerte aumento de su nivel de pérdida auditiva, lo que sólo le fue informado a fines del año 2019, luego de lo cual fue cambiado de su puesto de trabajo, en la práctica, sólo unos cuantos meses antes de ser desvinculado de la empresa.

Es en razón de lo precedentemente expuesto, que esta sentenciadora estima que en el caso de autos, se configuran los elementos para tener por acreditado que, al menos desde el inicio de la relación laboral entre las partes, sea considerando desde la fecha de escrituración del contrato de trabajo con Santa Teresa S.A., esto es, el 08 de marzo de 2007, o desde el 06 de junio de 1994, si lo hacemos extensivo al periodo que el actor trabajó con su anterior empleador y desde la cual Santa Teresa S.A. le reconoce antigüedad laboral, “para todos los efectos legales”, hasta entrado el año 2013, que es cuando existiría un Protocolo de Exposición Ocupacional al Ruido, *por falta de implementación de los mecanismos pertinentes y de implementos adecuados de protección en el trabajo*, y desde la toma de la primera audiometría alterada, el 05 de agosto de 2011, hasta el cambio de puesto de trabajo del actor por instrucción de la Mutual, a fines de 2019, *por no cumplir con su obligación de informar al actor sobre el peligro que significaba que siguiera sometido al nivel de ruido al que había estado expuesto, por el aumento de pérdida auditiva que había sufrido conforme los últimos exámenes practicados*, la demandada **no habría cumplido** con el deber de protección del artículo 184 del Código del Trabajo, y habría actuado con culpa o negligencia en lo que dice relación con los hechos imputados por el actor en su libelo, por lo que en la enfermedad profesional que padece el actor, y que le ha causado el daño que sostiene, se reconoce responsabilidad de la demandada, en razón del incumplimiento del deber de protección y/o seguridad al que refiere la norma ya citada, correspondiendo que quien causó el daño indemnice el mismo.

VIGESIMO PRIMERO: Que, establecida la existencia de una enfermedad profesional y la ausencia de elementos probatorios que permitan estimar que la demandada cumplió con el deber de protección y seguridad *por todo el período que se extendió la relación laboral habida entre las partes*, **debe a continuación determinarse la existencia de una relación causal entre la enfermedad acústica del actor y los daños y perjuicios alegados por éste en virtud del actuar culposo o negligente que sostiene respecto de la demandada, y la**



extensión del daño moral demandado, atendido el monto de \$50.000.000.- (cincuenta millones de pesos).

Que el daño moral, entendido como el dolor, padecimiento o molestia que sufre un individuo en su persona, bienes, libertad, honor o crédito, descansa sobre la base de ciertos principios, tales como el de certidumbre -todo daño debe ser cierto-, que debe ser probado, debe ser personal y directo.

Que, en lo que refiere específicamente al daño moral demandado en autos, si bien sólo se aportó la declaración de los testigos del actor, un hijo y una nieta, cuyos dichos refieren a los alcances domésticos y familiares que la enfermedad del actor produjo en su persona, desde el punto de vista no sólo de la discapacidad auditiva y los lógicos inconvenientes domésticos o de relacionamiento que ello conlleva, deben para su determinación, ponderarse otros aspectos.

Sobre tales aspectos, que están al margen de aspectos acreditables probatoriamente hablando, debe tenerse presente el pesar, dolor o molestia que sufre una persona en su sensibilidad física y afectos, marcado desde su propia autopercepción, y cómo una discapacidad como la del actor, incide en su interacción con los demás, tanto en su seno íntimo, como social, siendo por ende, un aspecto subjetivo, pero vinculado a un sustrato fisiológico y en concreto de una enfermedad degenerativa, es decir, que seguirá manifestándose en el transcurso del tiempo.

Su relación causal con la enfermedad no puede sino inferirse, por sobre el umbral de reglas relativas a la carga de la prueba, pues es lógico suponer que una persona que sufre una enfermedad laboral que le produce incapacidad, necesariamente debe sufrir un pesar o angustia o una lesión a sus intereses no traducibles pecuniariamente como corolario connatural de la mentada enfermedad, cuyo diagnóstico y consecuencias físicas están acreditados, por lo que se acogerá también en esta parte la demanda, regulándose prudencialmente el monto de la indemnización, por los antecedentes aportados por el actor, en la suma de **\$10.000.000.- (diez millones de pesos).**

VIGESIMO SEGUNDO: Que, en relación a esto último, preciso es señalar que esta sentenciadora regula la indemnización en un monto inferior al demandado, por cuanto si bien es cierto existe responsabilidad de la empresa demandada en los hechos, conforme ya se ha razonado latamente, no es menos cierto que también cabe al actor un grado de responsabilidad en éstos, por cuanto



debió haber dado cuenta oportunamente, a los órganos pertinentes al interior de la empresa y a su jefatura, de los inconvenientes que lo aquejaban en su labor, y de las falencias en materia de implementos de protección constatadas, además de informar de las dolencias que en razón de éstas se generaron, las que a la larga devinieron en los problemas de salud que lo aquejan, y en cuestiones más domésticas que se traducen en limitaciones en su actual diario vivir. De nada de ello se dejó constancia por la demandada, y teniendo presente además lo expuesto por el propio actor en su declaración, se tiene por acreditado que ello no se hizo. A este respecto, y conforme sostienen los profesores Gamonal y Guidi en su libro “Manual del Contrato de Trabajo” (Thomson Reuters, 4° edición, p.153. al citar a Melis y Sáez), de relevancia resulta tener en consideración en este punto, que “(...), aunque la legislación le impone al empleador la responsabilidad principal en la prevención de los riesgos, así como la obligación de mantener los lugares de trabajo en óptimas condiciones sanitarias, a los trabajadores les corresponde asumir un rol de colaboración activa en la prevención, información y denuncia de estos riesgos, así como en el control de la recta aplicación de los preceptos contenidos en la ley.”

VIGESIMO TERCERO: Que, en lo que dice relación con la **efectividad de que la Sociedad Santa Teresa S.A. Rut 79.513.550-2 es la continuadora legal de la empresa Sociedad Agrícola Santa Inés Limitada Rut 79.671.720-3, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo**, deberemos establecer si con los medios de prueba incorporados por las partes, a saber, documental, confesional, testimonial y oficios, ello pudo ser acreditado.

En lo que refiere a este punto, ya en su escrito de contestación la demandada señaló que el Sr. Farías no trabajó 30 años en Santa Teresa S.A., sino 13 años, y que su antigüedad laboral era de 27 años. Agrega que a partir del año 2007 comenzó en Santa Teresa S.A., y se le reconoció una antigüedad que tenía desde el año 1994 en Lo Guerra Limitada. Lo que es refrendado con la documental consistente en Contrato de Trabajo suscrito entre el actor y Santa Teresa S.A., con fecha 08 de marzo de 2007, en cuya cláusula séptima se señala “Para todos los efectos legales, SANTA TERESA S.A., reconoce al trabajador la antigüedad para con su anterior empleador, (Servicios y Agrícolas lo Guerra Ltda.) a contar de su fecha de ingreso a dicha empresa y que para constancia las partes declaran que fue el 06/06/1994.”, y, con la declaración del testigo de la demandada don Sergio López Blanco, quien al final de su declaración señala que, en cuanto a la empresa Agrícola Lo Guerra y Santa Teresa S.A., eran empresas



de la misma familia, relacionadas, pero una era agrícola y la segunda industrial, y agrega que, Agrícola Lo Guerra ya no existe, pero en el 2007 si existía lo Guerra, precisando que el trabajador ingresó en el 2007 a la empresa Santa Teresa S.A., y que se le reconoció la antigüedad al trabajar en Lo Guerra desde 1994. Respecto de la Sociedad Agrícola Santa Inés Limitada, nada se señala.

Que, por su parte, acompañado por la demandada en su documental, consta Formulario de Historia Ocupacional del actor de la Mutual de Seguridad C.CH.C., realizado en conjunto con el trabajador en dependencias de la Mutual de Seguridad Melipilla, de fecha 23 de agosto de 2019, en donde señala como su empleador entre el 01-06-1990 y 01-06-2000 a Soc. Agrícola Santa Inés Ltda. Rut 79.671.720-3, entre 01-07-2000 y 01-01-2007 a Soc. y Agrícola Lo Guerra Ltda. Rut 77.462.300-0, y entre 01-02-2007 y 01-08-2019 a Soc. Agrícola Santa Teresa Ltda. completando así, junto a otros tres empleadores anteriores a 01-06-1990, 26 años de exposición al agente de riesgo ruido. Información que emana del propio demandante.

Que, a este respecto, el oficio incorporado por la demandante, recepcionado desde el Servicio de Impuestos Internos, Unidad Maipú, nada aporta, por cuanto la información proporcionada da cuenta de que ambas empresas sólo tienen en común el compartir uno de los representantes legales de la empresa Santa Inés S.A., esto es, don Marco Sergio De Martino Cáceres, Rut 6.250.003-4, diferenciándose ambas empresas en el Rut, Razón Social, Giro, Domicilio y representantes legales, por cuanto Santa Inés tiene dos representantes legales y Santa Teresa S.A. uno.

Que, en consecuencia, no existiendo antecedentes allegados a la causa que permitan tener por acreditado que la Sociedad Santa Teresa es la continuadora legal de la empresa Sociedad Agrícola Santa Inés Limitada, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo, no se accederá a lo solicitado en este punto por la demandante.

VIGESIMO CUARTO: Que, la suma que se ordenará pagar, a la que se ha llegado según lo razonado en los considerandos vigésimo primero y vigésimo segundo, para los efectos de su cálculo a la fecha de su pago efectivo, devengará reajustes e intereses, conforme se dirá en lo resolutivo.

VIGESIMO QUINTO: Que, no se condena en costas a la demandada, por no haber sido totalmente vencida, tal como se dirá en lo resolutivo.



VIGESIMO SEXTO: Que, la prueba rendida fue apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, y cualquier otro análisis de la no mencionada específicamente, en nada altera lo razonado ni las conclusiones arribadas por el Tribunal, toda vez que su comprensión, análisis y valoración se efectúa de manera global y complementaria.

Por estas consideraciones, y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 63, 67, 73, 172, 173, 184, 186 y siguientes, 420, 421, 425, 432, 445, 446, 452, 453, 454, 456, 457, 458, 459 y 462 del Código del Trabajo, artículos 7, 69 y 79 de la Ley N° 16.744, y demás normas pertinentes, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE** la demanda de indemnización de perjuicios por enfermedad profesional deducida por don **MANUEL CUPERTINO FARIAS GUTIERREZ**, en contra de **SOCIEDAD AGRICOLA SANTA TERESA S.A.**, RUT **79.513.550-2**, y en consecuencia se declara:

a.- Que la demandada incumplió las obligaciones contenidas en el artículo 184 del Código del Trabajo.

b.- Que el incumplimiento de las referidas obligaciones es causa suficiente para haber generado el cuadro de hipoacusia sensorineural que padece el demandante.

c.- Que tal conducta ha generado en el actor un daño moral que debe ser resarcido, debiendo en consecuencia pagar la demandada en favor del actor la suma de **\$10.000.000.- (diez millones de pesos)** por dicho concepto.

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

III.- Que **SE RECHAZA** en todo lo demás la demanda de autos.

IV.- Que **NO SE CONDENA** en costas a la demandada, por no haber resultado totalmente vencida.

Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la sección de Cobranza Laboral y Previsional de este Tribunal.



Regístrese, y téngase por notificadas a las partes con esta fecha. Sin perjuicio, notifíquese por intermedio de sus apoderados, a los correos electrónicos registrados en la presente causa. Archívese en su oportunidad.

Se deja constancia que el presente fallo se dicta con esta fecha, atendido lo dispuesto en el artículo 319 del Código Orgánico de Tribunales, habiéndose certificado, previo a éste, lo pertinente.

RIT O-37-2020
RUC 20-4-0281248-7

Dictada por doña Sylvana Andrea Ravioly Cataldo, Secretaria Titular del Primer Juzgado de Letras de Talagante. Actual Juez Interina del Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto.

En Talagante, **a quince de noviembre de dos mil veintiuno**, se notificó por el estado diario la sentencia que precede.

