

**PROCEDIMIENTO:** Aplicación general.  
**MATERIAS:** Indemnización de perjuicios por enfermedad profesional  
**DEMANDANTE:** Alberto Eugenio Véliz Peña  
**DEMANDADO:** Táctica S.A.  
Claro Chile S.A.

**RIT:** O-1873-2018

**RUC:** 18-4-0094560-4

---

**Santiago, tres de diciembre de dos mil dieciocho.**

**Vistos, oídos y teniendo presente:**

**Primero:** Que comparece doña Nataly González Guzmán, abogada, en representación de don **Alberto Eugenio Véliz Peña**, empleado, en su calidad de ex conviviente civil del fallecido don **Ernesto Segovia Figueroa**, ambos domiciliados en Huérfanos N°1480, oficina 213, comuna de Santiago, quien deduce demanda en procedimiento de aplicación general de indemnización de perjuicios en contra de **Táctica S.A.**, representada legalmente por don Claudio Mora Ferreira, ambos domiciliados en calle Rosas N°1065, comuna de Santiago y en contra de **Claro Chile S.A.**, representada legalmente por don Eduardo Rosas Monsalves, ambos domiciliados en Avenida El Cóndor N°820, comuna de Huechuraba.

Expone que el demandante representa jurídicamente a don Ernesto Segovia Figueroa, y ejerce en este acto la *actio iure hereditatis*, acción procesal en virtud de la cual, los herederos de un causante pueden solicitar la indemnización de perjuicios de los daños directos que este último sufre, como consecuencia de un acto lesivo por parte del empleador, que incluso derivó a su muerte. La legitimación activa del demandante en el caso sub lite se encuentra acreditada por el certificado de defunción de don Ernesto Segovia y certificado de acuerdo de unión civil.

Don Ernesto Segovia Figueroa fue pareja y conviviente civil de don Alberto Veliz Peña.

Con fecha de 1 de marzo 2017 don Ernesto Segovia Figueroa ingresó a trabajar a la empresa demandada Táctica S.A., empresa en la cual se mantuvo 1 mes sin contrato y posterior a ello 4 meses con contrato. En un principio le hicieron firmar contrato como Vendedor, pero cumpliendo las funciones de Supervisor. Su remuneración mensual, ascendía a la suma de \$300.000.- pesos, sin embargo su supervisor el señor Edinson Rubilar le informó que según su desempeño, le subiría su remuneración a \$ 350.000 al segundo mes, lo cual nunca cumplió. El 1 de junio del año 2017, se le modificó su contrato de trabajo bajo la modalidad por



GWLSXXDYRV

obra o faena, en la que trabajaría en calidad de ejecutivo de gestión comercial, para la campaña “CROSSELING HFC”, de su mandante Claro Chile S.A.

Es del caso señalar, que desde que don Ernesto Segovia Figueroa ingresó a dependencias de la demandada principal, Táctica S.A., empresa que ejerce labores de campaña para la demandada solidaria Claro Chile S.A., tuvo un trato de trabajo y personal diferente al del resto de sus compañeros, trato ejercido por su supervisor y jefe directo don Edinson Rubilar, superior dependiente de Táctica S.A.

Durante los primeros meses de trabajo, unas representantes del canal HBO concurren a dependencias de Táctica S.A., para hacer entrega de unas Giftcard a trabajadores por su desempeño en campañas, trabajadores que ya a esa fecha no eran parte de la empresa, pero que Ernesto había alcanzado a conocer. Fue entonces cuando el señor Edinson Rubilar y Nataly Duran, su cónyuge y también supervisora, pidieron ayuda a otros trabajadores para que se hicieran pasar por los trabajadores beneficiarios de estas regalías ofrecidas por canal HBO, ello con el objeto de beneficiarse indebidamente de dichas Giftcard, y como para el cobro no se solicitaba identificación se hizo fácil para ellos poder cambiarlas para su favorecimiento. En aquel entonces se le ofreció participar de esta práctica ilegal a Ernesto, frente a lo cual, se negó rotundamente, ya que sabía que no era lo correcto y no quería verse envuelto en algún problema. Entre otras cosas también el Sr. Rubilar le ofreció bajarle el plan de celular que él mantenía con la compañía Claro Chile S.A., para pagar menos, tener beneficios de Giftcard, a lo cual tampoco Ernesto accedió. Que, con el tiempo se fueron haciendo recurrentes estas prácticas, como así también, no pagar las horas de trabajo de trabajadores con procedencia extranjera, los cuales ante la necesidad de un trabajo no reclamaban sus derechos, sin embargo Ernesto denunciaba constantemente a su jefatura los abusos cometidos a sus compañeros de trabajo.

Desde estos hechos, por el solo motivo de denunciar y mostrarle al Sr. Edinson que su conducta no era la apropiada, mucho menos para con él en su calidad de supervisor, por beneficiarse con algo ilegalmente, por aprovecharse en su condición de jefe, y beneficiarse de regalos que sus compañeros trabajadores se habían ganado por esfuerzo y peor aún, de personas que tenían mayores necesidades que él, ya que, la mayoría eran extranjeros, desde ese momento, comenzó lo que Ernesto llamó “un verdadero infierno”.

Sin perjuicio de que la modificación de su contrato de fecha 1 de junio de 2017, señalaba que trabajaría para una campaña en específico, la de “CROSSELING HFC”, de su mandante Claro Chile S.A., en calidad de ejecutivo comercial, eso ocurrió los primeros días, ya que a Ernesto Segovia Figueroa



pronto lo obligarían a ejercer funciones más allá de las que le correspondían, recibiendo ordenes e instrucciones de apoyar campañas y hacer trabajos de compañeros en vacaciones. Inclusive los primeros días de trabajo en esta nueva campaña, en una reunión, Edinson Rubilar lo presento al resto de su equipo de trabajo de la siguiente manera: *“el es Randy pero le pueden decir ella”*, humillándolo grosera y grotescamente por su sexualidad.

Con el tiempo las responsabilidades y obligaciones laborales de Ernesto dentro de la empresa fueron misteriosamente en aumento, le pidió a su jefe, Sr. Rubilar, que le quitará responsabilidades, ya que, tenía un exceso de carga laboral, no lograba terminar una tarea, cuando ya se le estaba asignando otra. Desde entonces, esto fue creciendo día a día. No solo tuvo que apoyar otras campañas, sino que también tenía que realizar labores de otros compañeros, comenzaron a exigirle cosas irrisorias, como por ejemplo, en una ocasión, cuando el Sr. Hildemaro, compañero de trabajo, fuese a colación tenía que quedarse en sus puesto haciendo su trabajo, ya que, el atendía a técnicos por chat y esa área no podía quedar sola. Trabajo que comenzó a hacer, siempre bajo la presión impuesta por sus superiores, aguantando, a sabiendas de lo injusto que era. Esta dinámica se repitió nuevamente con la llegada de un trabajador, don Gonzalo Osses, a quien también tuvo que ayudar a validar y cubrir en múltiples oportunidades ordenado por el Sr. Rubilar, debiendo cubrir la ausencia en horas de trabajo del Sr. Osses, cuando salía a vender prendas de ropa que ofertaba por internet, como negocio particular, permisos que autorizaba su jefe Sr. Rubilar, y que Ernesto debía cubrir. Cabe mencionar y destacar que de esta total irregularidad en cuanto a las funciones que debía ejercer Ernesto, los reclamos que hizo a su jefatura, y las extensas jornadas laborales, siempre estuvo en conocimiento de las jefaturas directas del Sr. Rubilar, quienes avalaban las mismas, sin embargo nadie hizo nada para frenarlas, el ambiente laboral para él cada día se volvía más y más extenuante y perjudicial para su salud mental.

Durante los meses de junio y julio, la densa carga laboral dejó de ocupar la preocupación principal, arribando situaciones aún peores, cada vez que Ernesto, quería hablar con el Sr. Rubilar por lo que sucedía, este último siempre lo eludía groseramente, le decía que no tenía tiempo, ello con la utilización conjunta de palabras grotescas, garabatos, dándole tratos que evidentemente no obedecían a la altura del cual debiese comportarse una jefatura, siempre se trató de hechos respecto de los cuales se encontraban en perfecto conocimiento las jefaturas más altas, ya que, se ubicaban dentro del mismo establecimiento de trabajo. Inclusive en aquel lugar dichas situaciones llegaron a oídos de Claro Chile S.A., bajo el



mando de la Sra. Vannesa Acosta y el Sr. Felipe Ordoñez, quienes hacían vista gorda de estas innumerables y perniciosas situaciones que afectaban a Ernesto.

Con fecha 2 de junio de 2017, en el día del Teleoperador, Ernesto Segovia Figueroa fue golpeado por su jefe Edinson Rubilar con una cachetada delante de los ejecutivos, cuando no quería escucharlo, lo golpeaba en la espalda con una regla de madera que mantenía en su escritorio, tanto él como su cónyuge Nataly Durán, lo humillaron, lo denostaron, lo abusaron verbalmente, aislándolo por completo del resto de sus compañeros, le solicitaron a los ejecutivos que no le hablarán, que no trabajarán con él.

Los malos tratos comenzaron a ser cada vez más continuos, la indiferencia, los abusos se agudizaron en el trato humillante hacia su persona de parte tanto de sus jefes como de otros compañeros de trabajo donde es dable señalar al Sr. Delfín y el Sr. Osses, quienes avalados por su jefe, Edinson Rubilar, comenzaron a darle tratos peyorativos y humillantes hacía su persona, el señor Delfín le señalo que hablaría con el Sr. Rubilar, para que lo despidiera, diciéndole que él no era nadie en la empresa.

Los malos tratos continuaron por parte del Sr. Rubilar, Sr. Delfín y Sr. Osses, ya no solo eran malos tratos verbales, sino también amenazas de golpes, como por ejemplo en cierta oportunidad se le amenazó de volarle los dientes. Ese día 18 de julio de 2017, Ernesto no pudo más con todo lo que estaba aconteciendo con él, al ver la inexistencia de una ayuda real de su jefatura directa, encaró al Sr. Rubilar, gritándole, haciéndole ver que era injusto, un maltratador, que algún día se daría cuenta de lo injusto que era, que él no le había hecho nada para merecer esos tratos, que hasta cuando continuaría ejerciendo esa violencia contra él, ante lo cual el solo respondió "*bueno así es la vida injusta muchas veces*" y en vez de tomar medidas como hacer algún tipo de reunión, para abordar el tema, iniciar investigación de los hechos, solo optó por amenazarlo con una carta de aviso de despido, explicando que el día 15 de Agosto de 2017, ya no formaría parte de Táctica S.A.

Con fecha 18 de Julio de 2017, Ernesto Segovia realiza una Denuncia Individual por Enfermedad Profesional (DIEP), ante la ACHS cuyos motivos indicados fueron acoso laboral y crisis de pánico. Paralelamente y con igual fecha, Ernesto Segovia solicito una fiscalización ante la Inspección del Trabajo donde manifiesta haber sido contratado por funciones de vendedor que hasta dicha época no habría realizado, desarrollando funciones de supervisor, para ser cambiado nuevamente a funciones de vendedor, no pagándosele los días trabajadas desde marzo de 2017 a julio de 2017, y en donde se manifiesta que al trabajador le fueron descontados los días en los que concurría a sus tratamientos



médicos, días que igualmente recuperó durante los sábados. Ernesto, comenzó una licencia desde el 19 de julio de 2017 hasta el martes 25 de julio de 2017. No obstante ello, tras regresar de su licencia, su jefe lo cambió de lugar, ese día Ernesto, vivió en carne propia el aislamiento total del resto de sus compañeros se le envió al final del último pasillo y con aviso a sus compañeros que no podían ir a su puesto, menos hablarle. Ese día se sintió realmente humillado, basureado, catalogado de lo más bajo que se pueda llegar, la situación para Ernesto, se hizo realmente insostenible.

El día que la empresa fue notificada por la denuncia efectuada en la inspección del trabajo, Edinson le comentó a la señorita de recursos humanos que golpearía a Ernesto, por lo que había hecho. Lo relatado deja en total evidencia las agresiones, las amenazas, los abusos a los que era sometido tanto por su superior, Rubilar, como otros compañeros de trabajo, además de la omisión para paralizar las situaciones vividas por parte de sus ejecutivos.

Ernesto Segovia, desde que ingresó a trabajar a Táctica S.A., su empleadora para ejecutar trabajos para su mandante Claro Chile S.A., bajo la jefatura del señor Edinson Rubilar, tuvo que experimentar las cosas más desagradables que un ser humano puede vivir, humillaciones, insultos, denostaciones, discriminación sexual, acoso, bullying, etc. Fue a tal extremo el acoso que sufrió el Ernesto, que Alberto, pareja y hoy causahabiente del difunto, quien trabajaba también en Táctica S.A., fue despedido el día 28 de Julio de 2017, que el motivo entregado por el señor Rubilar del porqué de la desvinculación, solo se remitió a señalar que era desvinculado por aconsejar a Ernesto su pareja a que demandara a la empresa.

Cabe señalar, que de todo lo expuesto, Ernesto, lo puso en conocimiento del representante legal de la empresa, mediante envío de carta certificada de fecha 31 de julio de 2017, para denunciar el hostigamiento del cual estaba siendo objeto.

Tras regresar a su control médico a la Asociación Chilena de Seguridad, el día 1 de Agosto del año 2017, quedando con una licencia laboral abierta, le fueron entregados medicamentos para paliar la tensión psíquica en el ejercicio de sus funciones, stress laboral, depresión, crisis de pánico, acoso laboral y trastorno de adaptación, quedando citado para el día 21 de agosto de 2017 para continuar con su tratamiento.

Es del caso señalar, que el fin de semana del 4 de agosto de 2017, Ernesto le señala a quien fuera en ese entonces su conviviente civil, Alberto Veliz, para que fueran el día sábado 5 de agosto de 2017 a conocer el nuevo departamento de los sobrinos de Alberto. Mientras viajaban en el vehículo, Ernesto le comentó a



su pareja lo cansado que se sentía con todo lo que estaba viviendo en la empresa, que el hostigamiento de su jefe Edinson ya había pasado todos los límites, ante ello, Alberto trató de calmarlo diciéndole que harían algo al respecto para dejarlo más tranquilo. Sin embargo, al llegar a casa de sus sobrinos, Ernesto volvió a comentar el tema con la sobrina de Alberto, le mencionó que se sentía triste al pensar que él tenía tanto miedo rencor y angustia por el bullying y maltrato de toda índole, que lo angustiaba a más no poder.

Esa noche, en búsqueda de una salida al sufrimiento que vivía por el acoso del cual está siendo objeto por parte de sus jefaturas, Ernesto decidió poner fin a su vida, producto de una ingesta medicamentosa.

Con fecha 30 de Agosto de 2017, mediante N° Resolución 0000000003 emitida por la ACHS, se determinó que la patología sufrida por Ernesto Segovia correspondería a una patología de origen común. Luego, tras dicha calificación, se realizó respectiva apelación en la Superintendencia de Salud y Seguridad Social, la cual, y en vista de una serie de nuevos antecedentes aportados por el demandante, entre ellos documentos y testimonios de otros compañeros de trabajo, se concluyó que la afección padecida por don Ernesto Segovia (Q.E.P.D), era de origen LABORAL, por lo que resultaba procedente otorgar las coberturas establecidas en la Ley N°16.744.

De acuerdo a lo precedentemente expuesto, resulta procedente que la acción impetrada, sea conocida y tramitada en sede laboral, bajo un procedimiento ordinario tendiente a condenar a las demandadas a las sumas indemnizatorias que se establecerán más adelante, ello por los graves daños ocasionados como consecuencia de la enfermedad profesional sufrida por el trabajador.

Respecto de la responsabilidad que le atañe a las demandadas, no existen y nunca hubo por parte de estas, seriedad respecto del personal contratado, la lamentable situación sufrida por Ernesto Segovia, podría haber sido evitable si se hubiese realizado un proceso de selección de personal más eficiente, incurriendo las demandadas en errores tan obvios como no chequear los certificados de estudio o las referencias laborales del personal designado para tomar jefaturas. Como así tampoco revisar si quienes ejercen labores de dirección tienen las competencias técnicas requeridas, el perfil para el puesto, la experiencia. Las pruebas psicológicas también cumplen un rol clave. Que este “filtro psicológico” es muy importante y no tan sólo para descartar aspectos psicológicos, sino también porque a veces el candidato puede ser un excelente profesional o persona, pero su personalidad no encaja con el estilo de la empresa o con su jefatura directa o con sus dependientes.



Resulta evidente que no existe seriedad alguna por parte de la empresa principal al colocar a una persona ejerciendo la calidad de jefatura sin tener las competencias necesarias, no solo para ser un jefe sino también un líder.

Que las empresas demandadas pese a tener conocimiento del mal ambiente laboral existente entre los trabajadores a raíz de los constantes abusos de su jefatura, guardaron silencio, que ese silencio resulta ser una omisión gravísima, porque esta última puso en riesgo la vida de un trabajador, con las consecuencias ya conocidos por todos.

Que la enfermedad profesional padecida por don Ernesto Segovia era previsible para la demanda, la alta carga laboral, el stress sometido, las constantes agresiones y abusos, el hostigamiento y el acoso, estaban dañando continua y sostenidamente la salud mental del trabajador, que este último pese a hacer un llamado de auxilio enviando carta a las jefaturas más altas exponiendo su padecimiento diario, sencillamente no fue escuchado.

La enfermedad padecida por Ernesto Segovia evidentemente es de carácter laboral, siendo causada directamente por las condiciones de trabajo sostenida por las demandadas. Conforme a lo anterior, el derecho lesionado, sin lugar a dudas, es el primero y más básico de todos los derechos fundamentales, esto es, el derecho a la vida, el derecho a tener una vida sin enfermedades, en los términos de parámetros estadísticos nacionales. Sin embargo, ese tipo y calidad de vida ya terminó, acabándose mucho antes de lo debido, no por efectos ni consecuencias personales, sino que por agentes externos, pues en su posición superior de poder de las demandadas, han caducado el derecho del trabajador de haber vivido una vida sana, plena y feliz, exponiéndolo a contraer una enfermedad que lo consumió día a día, matando su felicidad, sus ganas de vivir, sin tomar las medidas de protección y seguridad eficaces para evitarla.

Añade que si la enfermedad profesional deriva de una actividad laboral, quiere decir que el empleador incumplió el deber de seguridad del artículo 184 del Código del Trabajo, toda vez que si el resultado se produjo- declaración de enfermedad profesional de acuerdo al artículo 7 de la ley 16.744, únicamente puede explicarse por la falta de medidas de seguridad o, lo que es lo mismo, por la ineficacia de las que pudo haberse adoptado.

En cuanto a Claro Chile S.A., su responsabilidad directa se encuentra en el artículo 183 E, del Código del Trabajo vigente a la fecha de la enfermedad profesional.

Con lo anterior, en consideración al sufrimiento experimentado por don Ernesto Segovia, que lo llevo a quitarse la vida, causado por la conducta negligente y dolosa de las partes demandadas, estima que el monto que le debe



ser pagado por concepto de indemnización por este daño moral sufrido por su ex conviviente civil asciende a la suma de \$200.000.000.- pesos (doscientos millones de pesos).

Además, tomando en consideración la remuneración fija mensual percibida por el trabajador ascendiente a la suma de \$500.000.- pesos mensuales, las demandadas deberán indemnizar al ex conviviente civil de mi representado por la suma de \$222.000.000.- pesos, tomando en consideración su edad, remuneración y edad legal para su jubilación.

Concluye solicitando:

a) Que se declare que la enfermedad padecida por el trabajador don Ernesto Segovia es una enfermedad profesional de origen laboral.

b) Que se declare que producto de la enfermedad profesional padecida por el trabajador se produjo su muerte con fecha 6 de agosto de 2017.

c) Que don Alberto Véliz Peña es legitimario activo para incoar la presente demanda, ello por ser el titular de la *actio legis hereditatis*, de conformidad con el artículo 420 letra f del Código del Trabajo.

d) Que, la o las demandadas son responsables de causarle al trabajador enfermedad profesional detallada en la presente demanda, y deben pagar a nuestro representado, de manera solidaria la indemnización de perjuicios por daño moral solicitada.

Todo lo anterior con reajustes, intereses y costas.

**Segundo:** Que, contestando la demandada **Táctica S.A.**, expone que don Ernesto Segovia, con fecha 1 de marzo de 2017 suscribió un contrato de trabajo a plazo por un mes, para ocupar el cargo de Ejecutivo de Gestión Comercial, en la campaña "Crosseling HFC", dicho contrato tenía una duración hasta el 31 de marzo del mismo año, dicho contrato fue modificado en dos oportunidades: por una modificación de contrato de fecha 1 de abril de 2017, en el mismo cargo y por otro periodo y, a continuación, se firmó una modificación de fecha 1 de junio de 2017, donde se reconoce que la relación laboral es desde el 1 de marzo de 2017 y el contrato pasa a tener el carácter de indefinido.

Su cargo era ejecutivo de Gestión Comercial, para las campañas que comercializa la empresa y su remuneración de \$439.666, el promedio se obtiene de las remuneraciones percibidas en los meses de marzo, mayo y junio de 2017.

Opone excepción de incompetencia del tribunal, conforme a lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 303 del Código de Procedimiento civil, en relación a lo establecido en el artículo 420 del Código del Trabajo, puesto que resulta de gran importancia considerar que la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Departamento Contencioso Administrativo, mediante ordinario N°8835 de fecha 15



de febrero de 2018, expedido por doña Pamela Gana Cornejo, Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo, estableció que si bien la enfermedad que padecía don Ernesto Segovia en un principio fue considerada de origen común, con fecha 5 de enero de 2018, luego de una apelación presentada por don Alberto Veliz, la enfermedad fue considerada de origen laboral, pero que no existe relación entre el suicidio y la enfermedad laboral. Lo anterior, se manifiesta de la siguiente forma en el numeral 3 de dicho ordinario N°8835, el cual establece que *“Finalmente, cabe destacar que, con los antecedentes disponibles, no es posible establecer una relación de causalidad entre el episodio de enfermedad laboral y el suicidio consumado por el trabajador con fecha 06-08-2017”*.

Es decir, el Departamento Contencioso Administrativo de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, facultado para resolver los reclamos y solicitudes presentadas por los usuarios, estableció que no hay relación de causalidad entre la enfermedad laboral y el suicidio, teniendo en cuenta que el único organismo facultado por ley para determinar si una enfermedad laboral o la consecuencia de muerte de un trabajador tienen su origen en el ámbito laboral, es la SUCESO, competencia que no ha sido entregada a los Juzgados de Letra del Trabajo, por ende se opone la excepción de incompetencia, ya que un Tribunal del Trabajo, no tiene jurisdicción para declarar el suicidio como laboral, ya que para ello está la entidad correspondiente.

Opone también excepción de falta de legitimación activa, fundada en que el demandante de la presente causa, tenía la calidad de conviviente civil del trabajador, de modo que se puede concluir que es un heredero o causahabiente, pero lo que no consta ni se acredita, es si el demandante puede efectivamente disponer de las acciones que lo habilitarían para solicitar las indemnizaciones por las que demanda, es decir falta en estos autos el trámite administrativo que lo habilitaría para poder disponer de los bienes heredados, o sea falta el decreto de posesión efectiva, ya que sin este documento no podemos determinar, por lo menos esta parte, que efectivamente tiene la calidad de disposición que invoca.

Opone también excepción de ineptitud del libelo, que es rechazada en audiencia preparatoria.

En cuanto al fondo del asunto, expone que con fecha 26 de enero de 2017, don Edinson Rubilar, Supervisor Cross-Hogar, solicitó vía correo electrónico al suscrito, en mi calidad de representante legal de la empresa, la contratación tanto del señor Ernesto Segovia Figueroa así como la de su conviviente civil, don Alberto Veliz, obviando en este caso el proceso regular de contratación de personal, en atención a la relación de parentesco de aquellos con su cónyuge y recomendando a ambos trabajadores de forma personal. Este primer antecedente



es de gran relevancia para la demandada, ya que según la versión de la pareja civil de don Ernesto Segovia, todo se generó en virtud de la aparente homofobia del Sr. Edinson Rubilar (Supervisor del trabajador fallecido), lo cual desencadenaría el "Maltrato" en contra de don Ernesto Segovia. Por lo cual es de importancia establecer que los dichos vertidos en la demanda no se condicen con la solicitud de inclusión de ambos en la empresa antes de contratarlos. Además cabe señalar que don Edinson Rubilar, estaba en conocimiento que ambos eran pareja y por tanto conocía de su homosexualidad, por lo que claramente no existe un descubrimiento posterior a la contratación.

Es así como la empresa con fecha 01 de marzo de 2017 procedió a la contratación del señor Ernesto Segovia Figueroa (desde el 1º de marzo 2017) dicho trabajador estuvo contratado formalmente y a la época de su fallecimiento, aún tenía relación laboral vigente, con aviso de a lo menos 30 días de anticipación, por la causal de necesidades de la empresa, y con fecha 01 de julio de 2017, se contrató también a don Alberto Veliz Peña, mediante contrato a plazo en las funciones de Back Office de calidad, no obstante dicho contrato a un mes, no fue renovado.

Desde la llegada del señor Alberto Veliz a la empresa, los compañeros de trabajo del señor Ernesto Segovia Figueroa (ex trabajador fallecido), así como su jefatura directa, comenzaron a observar un cambio negativo en su comportamiento y conducta, este cambio se debía a la conflictiva relación sentimental que mantenía con su conviviente civil señor Alberto Veliz. En un inicio aquel comentó a sus compañeros de trabajo, que su cambio de conducta provenía de una depresión y estrés que padecía desde hacía bastante tiempo debido a "supuestas infidelidades" por parte su conviviente civil -don Alberto Veliz- y que además presentaba una enfermedad de transmisión sexual, que le había sido transmitida por su pareja. Esto último también incidía en su estado anímico y emocional. En el contexto anterior, a los pocos días haber ingresado a trabajar el señor Alberto Veliz a Táctica, los problemas de orden personal de ambos trabajadores comenzaron a repercutir en su lugar de trabajo, es decir, en el recinto de la empresa, ya que sus discusiones aumentaron de tono, es tanto así que hubieron ocasiones en que existieron gritos entre ellos, manotazos, e incluso en más de una oportunidad sus propios compañeros de trabajo tenían que interceder para calmar los ánimos de las discusiones, dichos episodios afectaron el clima laboral. Debido a lo anterior, el jefe directo del trabajador fallecido, es decir su Supervisor el Sr. Rubilar denunció tales hechos al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el cual con fecha 13 de julio de 2017, adoptó una serie de recomendaciones con el objeto de evitar que situaciones como las vividas por los trabajadores señores



Segovia y Veliz, no afectaran el ambiente de trabajo. De tales conclusiones nos haremos cargo más adelante.

En el contexto anterior, y dado que ambas personas trabajaban formalmente en la empresa, se reitera que la época en que ello ocurrió fue:

- Desde el 01 de marzo de 2017 la contratación del señor Ernesto Segovia Figueroa fue en el cargo de Ejecutivo de Gestión Comercial, contrato a plazo por dicho mes de marzo 2017, posteriormente se le renueva por otro periodo – nuevamente en el cargo de Ejecutivo de Gestión Comercial- y con fecha 1 de junio 2017 manteniendo el mismo cargo, la relación laboral pasa a transformarse en Indefinida. Jamás su contratación se cambió a obra, por ende al momento de fallecer, aún tenía relación laboral vigente, con aviso de a lo menos 30 días de anticipación, por la causal de necesidades de la empresa, la que se le notifica con fecha 17 de julio 2017, dando aviso que el término sería el 17 de agosto 2017.

- Respecto de don Alberto Veliz Peña, se le contrató con fecha 01 de julio de 2017, en este caso a plazo por un mes, en las funciones de Back Office de calidad, el cual no se le renovó, debido a las situaciones ya expresadas, es decir, por los problemas de pareja que ambos tenían y que comenzaron a traspasarse y afectar su lugar de trabajo en el mes que el señor Veliz ingresó a trabajar a Táctica, y que fue por ello que se adoptó la decisión de no renovar su contrato al trabajador Alberto Veliz (pareja del trabajador Ernesto Segovia y que falleció), y posteriormente también se extendió la medida del término del contrato por la causal de necesidades de la empresa, respecto de Ernesto Segovia, ya que sus problemas continuaron afectando su lugar trabajo como por ejemplo el desarrollo de sus labores, respecto de lo cual se dio aviso el 17 de julio 2017 para finalizar la relación laboral el 17 de agosto del 2017 fecha en que se haría efectiva. En el intertanto el trabajador, en conocimiento del aviso recibido, con fecha 18 de julio de 2017 presentó licencia médica, no teniendo la empresa noticias de aquel sino hasta su sensible fallecimiento que nos fue comunicado el mismo día 06 de agosto de 2017, por sus compañeros y el señor Edinson Rubilar, ya que él estaba vinculado familiarmente con ellos.

Los antecedentes entre ambas personas –Sr Segovia y Sr Veliz- fueron conocidos por la empresa sólo a través de lo tratado en el Comité Paritario en el mes de julio 2017 y posteriormente con la investigación del mismo, a través de las declaraciones que aportaron sus compañeros de trabajo, ya que nunca se recibió denuncia formal alguna por parte de don Ernesto Segovia, tanto a RRHH o al representante legal u otras jefaturas.

Una vez conocido el deceso del trabajador don Ernesto Segovia, que como se dijo ocurrió el 06 de agosto de 2017, el Comité Paritario de Higiene y



Seguridad, así como el Departamento de Prevención de Riesgos (liderado por el experto en prevención de la empresa don Santiago Rivas), y dado de que además existía una denuncia de enfermedad profesional de parte del ex trabajador señor Ernesto Segovia (ya que él con fecha 1 de agosto 2017 se presenta en la ACHS y es atendido por denunciar Acoso Laboral y Crisis de pánico, sin imputar a una persona determinada el origen de aquello e incluso aludiendo que sus síntomas eran de 4 meses y 18 días atrás, es decir supuestamente a los pocos días de haber comenzado la relación laboral, lo anterior es consecuente con lo que don Ernesto Segovia le comentó a su supervisor – don Edinson Rubilar -, en relación a que debía intentar llevar su atención médica a un tema laboral para que le cubrieran la licencia médica, no siendo menor el antecedente obtenido mediante la copia de la carpeta investigativa que se generó por su muerte, que es la declaración que expresa ante la ACHS, ya que ante la consulta de qué cosa o agente de trabajo le provocaba las molestias, don Ernesto Segovia, responde que es la “sobrecarga emocional”, no imputando ningún aspecto laboral a sus molestias, todo lo cual genera un proceso y la empresa debió confeccionar la DIEP con fecha 16 de agosto 2017, a solicitud del organismo administrador), y en la investigación realizada por la empresa en dicha época y hechos denunciados con posterioridad no se condicen con los hechos constatados en el acta de cesión del Comité Paritario efectuada con fecha 13 de julio de 2017, donde procedieron a efectuar la investigación de rigor concluyendo, que la patología o enfermedad que padecía el señor Segovia y que motivó la presentación de licencia médica a contar del 18 de julio de 2017, era de origen común y no laboral, en razón de que los problemas de estados de ánimo que tuvo el señor Segovia Figueroa a contar de la llegada de su conviviente civil a la empresa, el señor Alberto Veliz, se debían a los conflictos personales y de carácter sentimental entre estos y en ningún caso provenían de un liderazgo de carácter disfuncional, liderazgo que por cierto era ostentado por quien solicitó la contratación de ambos trabajadores, el señor Edinson Rubilar (Supervisor) y quien tenía una relación familiar indirecta con ambos, como ya se expresó, relación además cercana y de amistad, ya que compartían en fiestas familiares, es más, la única intención que tuvo el Sr. Edinson Rubilar fue la de apoyar a don Ernesto Segovia en la difícil situación personal que vivía, ya que desde principio de año que se encontraba cesante, unido al hecho de que tenía una difícil convivencia con su pareja, que por lo demás fue de público conocimiento cuando ingresó a trabajar a Táctica, por las mismas peleas que protagonizaban en la oficina, y que fue tratado en su oportunidad, como ya se mencionó, por el Comité Paritario de la empresa en el mes de julio de 2017, se destaca que jamás hubo un maltrato del señor Rubilar para con ellos, es más, don



Edinson Rubilar – en razón de su cargo y cercanía con don Ernesto Segovia – era quien autorizaba a que el trabajador fallecido pudiera ausentarse de su lugar de trabajo, para que atendiera su enfermedad y a pesar de las inasistencias por permisos, que se reflejan en el registro de asistencia del señor Segovia, se podrá observar que no habían descuentos en su remuneración por los tiempos no trabajados (los descuentos se ven reflejados en el sueldo base de cada trabajador) lo que claramente evidencia que su denuncia realizada ante la Inspección del Trabajo con fecha 18 de julio de 2017, cuando toma conocimiento que será desvinculado por la causal de necesidades de la empresa, no tenía fundamento alguno. Se hace presente la empresa se entera de la denuncia y de la fecha de misma, solo cuando se obtiene copia de la Carpeta Investigativa que se genera en virtud de la investigación de su fallecimiento.

Con todos los antecedentes previamente relatados, es que el Comité Paritario llegó a la conclusión que la patología o enfermedad que padecía el Sr. Segovia y que motivó la presentación de la licencia médica a contar del 18 de julio de 2017, era de origen común y no laboral, dicha conclusión luego fue ratificada por la Mutualidad de la Asociación Chilena de Seguridad, institución que con fecha 02 de octubre de 2017 notificó a mi representada sobre la circunstancia de que el trabajador señor Ernesto Segovia, no era beneficiario de las prestaciones médicas y económicas de la Ley 16.744, al presentar una enfermedad común y no laboral o profesional.

Se debe expresar además que mi representada en el proceso de evaluación, en razón del fallecimiento del señor Segovia, no fue objeto de una evaluación del puesto de trabajo (EPP), ya que después de la visita del Sr. Segovia de fecha 18 de julio 2017, se le cita a control el 1º de agosto 2017, donde se le receta Clotiazepam (2 al día cada 12 horas de 5 mg) y Zopiclona (uno a la noche, de 7,5 mg).

A lo anterior, también es importante contextualizar que con fecha 1 de agosto 2017, el diagnóstico que se estampó en el acta de atención del señor Ernesto Segovia, ante la ACHS, fue el de trastorno de adaptación (no una depresión) y dentro de las causas que provoca tal trastorno, son los problemas de pareja, lo que se condice con lo vivido por el fallecido.

Para una mejor comprensión se resume y se explican los efectos del de uno de los medicamentos recetados, agregando que el fallecimiento de don Ernesto Segovia ocurrió en circunstancias que se alejaban del todo de las indicaciones dadas por la ACHS en su licencia médica, ya que el trabajador se debía encontrar en reposo laboral (esto consta en informe médico de fecha 1 de agosto de 2017, emitido por el Dr. Ángel González de la ACHS). Lo cierto es que según la misma



investigación penal, el fallecimiento de don Ernesto Segovia ocurrió en circunstancia de una fiesta con exceso de alcohol, fuera de su lugar de reposo y de su domicilio, en la dirección de un familiar de su pareja, y según los dichos de todos los testigos que declararon en la investigación penal, el Sr. Ernesto Segovia se encontraba completamente ebrio, entre las 01.30 am y las 03:00 am del día 6 de agosto de 2017, lo cual se condice con los resultados que arroja la prueba científica de la alcoholemia que se le realizó al cadáver de don Ernesto por parte del Instituto Médico Legal (La cual consta en la carpeta investigativa). Dicha prueba arrojó como resultado que el Sr. Segovia tenía un 1,58 gramos de alcohol por litro de sangre, es decir prácticamente el doble del índice que se toma en cuenta para considerar que una persona se encuentra en estado de ebriedad, este índice es el de 0,8 G/L. Don Ernesto Segovia presentaba 1,58 G/L, y cabe destacar que los mismos testigos indican que don Ernesto Segovia vomitó en varias oportunidades antes de su fallecimiento. Cabe señalar que la alcoholemia que arrojó un resultado de 1,58 G/L, se realizó al cadáver que falleció a las 9:30 horas, es decir habían mediado más de ocho horas desde que paró la excesiva ingesta de alcohol, habiendo mediado también recurrentes vómitos previos al fallecimiento dentro de esas ochos horas, lo que razonablemente hace pensar que don Ernesto Segovia al momento que posiblemente habría tomado el inductor al sueño, estaba al borde de un coma etílico.

Don Alberto Veliz, pareja civil del trabajador fallecido, cuando apela de la calificación como enfermedad de origen común, imputa que don Ernesto Segovia se habría quitado la vida por acoso laboral, ingiriendo una sobre dosis de inductor al sueño denominado zoplicona, no obstante no hay prueba científica que demuestre una sobredosis del inductor al sueño que recetó la ACHS, y la única prueba científica real (que consta en la carpeta investigativa Ruc 1700727300-2, es que don Ernesto Segovia se encontraba completamente ebrio al momento de su deceso (se puede ver el resultado de alcoholemia del Instituto Médico Legal), y el fabricante del medicamento Zoplicona indica que ante sobredosis se debe inducir al vómito, cosa que según la investigación penal ocurrió en varias ocasiones posterior a la supuesta ingesta de Zoplicona, y a la fecha de su deceso ya habían pasado al menos 5 noches desde recetado el medicamento. A la fecha, aún no existen los resultados de los exámenes toxicológicos, los cuales determinan la cantidad de Zoplicona que podría haber ingerido don Ernesto Segovia en la madrugada de su deceso, teniendo en cuenta de que también existiría una eventual ingesta de antibióticos, lo que si consta y existe es el resultado de la alcoholemia, que arroja que el Sr. Segovia se encontraba en un evidente estado de ebriedad, lo cual nos lleva necesariamente a concluir que al



momento que haya sido la ingesta de medicamentos, don Ernesto no se encontraba en condición alguna de tomar una decisión de forma consciente de las consecuencias que podrían acarrear estas, y teniendo en cuenta, si es que ingirió una sobredosis de medicamentos, ya que no hay antecedentes que respalden dicha hipótesis.

Por otro lado la resolución que establece que la enfermedad que padecía el Sr. Segovia era de origen laboral, enfermedad que en un inicio se calificó como común, no calificó la muerte como laboral, es más destaca que no hay nexo causal entre la enfermedad y la muerte. Además la recalificación de enfermedad laboral fue sobre la base de escasos antecedentes y además parciales, cuya única finalidad, por parte de don Alberto Veliz, era obtener un sustento que lo habilitara para demandar en sede laboral indemnizaciones millonarias, (basándose en que supuestamente la enfermedad del Sr. Segovia se debía a una serie de maltratos y humillaciones emanados de una persona homofóbica, lo cual no es primera vez ya que ya tanto el Sr. Veliz como el Sr. Segovia ya han demandado indemnizaciones millonarias acusando este tipo de discriminaciones) teniendo presente que de la sola lectura de la investigación penal, la cual se aportará en su momento, se desprende que existió una imprudencia extrema de la víctima, ya que mezcló la ingesta de antibióticos, medicamentos para el insomnio con una gran cantidad de, sumado a la imprudencia de sus acompañantes, la que generó el ambiente propicio de descontrol personal y de grupo que no le prestó auxilio a don Ernesto Segovia, quien se encontraba en evidente estado de ebriedad, porque todos estaban en conocimiento de una supuesta ingesta de sobredosis de medicamentos, situación por la cual le dieron un vaso de leche y lo fueron a acostar, pero en ningún momento lo socorrieron y lo llevaron a un centro asistencial, a pesar de que en algún momento de la madrugada el Sr. Segovia se encontraba con frecuentes vómitos, es más, la supuesta ingesta de medicamentos habría sido alrededor de las 01:00 de la madrugada, y don Ernesto Segovia fallece por causas indeterminadas a eso de las 09:30 de mañana, es decir más de 8 (ocho) horas posteriores a la supuesta ingesta, por lo que a don Ernesto Segovia no le prestaron las medidas de urgencia que amerita una situación de este tipo y descritas por los mismos testigos en la carpeta investigativa, entonces en virtud de los anterior, podríamos concluir que estamos frente a una negligencia inexcusable del grupo con quien se encontraba el Sr. Segovia.

El ordinario recurrido expresa que se analizaron los antecedentes clínicos y laborales disponibles con el objeto de calificar la enfermedad del señor Ernesto Segovia Figueroa como profesional, para lo cual habrían analizado un estudio de puesto de trabajo de fecha 25 de agosto de 2017, estudio que habría solicitado el



Sr. Veliz, con el Sr. Segovia ya fallecido. Es del caso señalar que dicha evaluación de puesto de trabajo es inexistente ya que jamás ningún miembro de la mutualidad correspondiente a la Asociación Chilena de Seguridad concurre a la empresa evaluar sobre la existencia de exposición a agentes de riesgo en el lugar de trabajo. En efecto, tal como se desprende del expediente administrativo el proceso de calificación de enfermedad profesional quedo inconcluso, debido al fallecimiento del trabajador ocurrido con fecha 06 de agosto de 2017 y cuya causa aún es indeterminada, es decir, no se ha determinado (valga la redundancia) la existencia del suicidio que invocó el conviviente civil al momento de apelar la resolución dictada por la Asociación Chilena de Seguridad que declaró la enfermedad del trabajador como no laboral. Ello se puede constatar de la copia de la carpeta investigativa que se aportará.

A la fecha del fallecimiento del trabajador solo se había dado inicio al proceso de calificación, correspondiente a una atención siquiátrica y psicológica otorgada al señor Ernesto Segovia, no ejecutándose ninguna otra actuación posterior por la mutualidad, en la especie Evaluación de Condiciones de Trabajo y Calificación de Origen, por lo que las profesionales médicas jamás han podido tener a la vista los antecedentes de las condiciones laborales en que se desempeñaba el trabajador ni menos aún determinar que tales condiciones originan su enfermedad. Menos aún pudo considerarse o evaluarse una posible preexistencia en la determinación de la enfermedad del trabajador, máxime si el occiso indicó y manifestó a sus compañeros de trabajo que su cuadro de estrés y depresión era de larga data debido a los problemas que mantenía con su pareja.

En razón de la inexistencia de la evaluación de puesto de trabajo, mi representada no pudo en ningún momento, conocer la versión de los hechos denunciados por el Sr. Segovia, ya que la versión que consta en el oficio recalificador es inexacta y escueta respecto de la causal del estrés y depresión que le aquejaba.

La Superintendencia de Seguridad Social manifestó que, de acuerdo al artículo 7 de la Ley 16.744, la enfermedad del trabajador era de origen laboral porque existía una relación de causa directa entre el trabajo desempeñado y la sintomatología que motivo el reposo, producto de haber estado expuesto el trabajador a factores de riesgos de tensión psíquica derivados de liderazgo disfuncional reflejado en conductas hostiles de la jefatura en contra del trabajador.

Además, este ordinario resuelve que no es posible establecer una relación de causalidad entre el episodio de enfermedad profesional y la muerte (por el supuesto suicidio consumado por el trabajador) de fecha 06 de agosto de 2017.



Sin perjuicio de lo señalado, la resolución de la Superintendencia contiene errores, ya que alude a la existencia de una Evaluación de Puesto de Trabajo, actuación que la mutualidad (ACHS) jamás efectuó en terreno en dependencias de la empresa. Nunca acudió dependencias del establecimiento psicólogo laboral que evaluará las condiciones de trabajo existentes, entrevistar a los compañeros de trabajo con el objeto de corroborar o no la versión del trabajador, y a su vez a algún representante de la empresa con el objeto de exponer y demostrar la inexistencia de una jefatura disfuncional que causare en el trabajador una tensión psíquica, sino por el contrario, don Edinson Rubilar tenía una cercana relación por el parentesco indirecto que tenían, compartía con el fallecido don Ernesto Segovia, en actividades familiares, comidas, e incluso paseos o vacaciones familiares, todo lo cual se acreditará, por lo que jamás incurrió en las conductas descritas en la demanda.

En cuanto al daño moral, indica que, en lo concerniente a su prueba, indistintamente de quienes accionen, la existencia del daño moral debe ser probada por quien alega haberla sufrido. En este sentido no existen daños morales que podamos concluir de forma inequívoca que se deben a situaciones de origen laboral, ya que aquí no es posible distinguir en la práctica si es que la enfermedad que padecía el fallecido, por quien se demanda el daño moral sufrido, su aflicción era de origen laboral, ni si quiera tenemos la certeza de la existencia de las evaluaciones pertinentes del puesto de trabajo del Sr. Segovia, investigaciones que deben realizar las entidades facultadas para aquello, es más, se desconoce incluso si el actor habría estado consciente cuando decide ingerir una cantidad desconocida de medicamentos que tienen altas contraindicaciones si son mezclado con alcohol. Pero lo que no se desconoce es que la Suseso en su resolución ordinario n° 8835 de fecha 15 de febrero de 2018 estableció que no hay nexo causal entre el suicidio y la enfermedad que padecía el sr. Segovia.

En definitiva, los \$200.000.000.- que se demandan, teniendo como supuesto un daño tan grande que lleva a una persona al suicidio, cuando eso está determinado que es este caso no fue así, y en donde no hay certeza si es o no una enfermedad profesional, así como tampoco hay una certeza si el padecimiento del Sr. Segovia se debía de forma indudable a un supuesto acoso laboral, que en la práctica jamás existió, exceden con creces las indemnizaciones que podrían llegar a tener lugar en estos casos, teniendo en cuenta que un monto tan cuantioso, se aleja de tener cualquier fin reparatorio y satisfactorio para pasar a ser directamente un enriquecimiento ilícito a través del lucro de los sentimientos.

Sobre el lucro cesante, se basa en que tomando en cuenta la edad del Sr. Segovia (28 años), de no haber mediado un suicidio, este podría haber seguido



percibiendo una remuneración de \$500.000 hasta la edad de los 65, época en que el fallecido podría haber jubilado. La premisa anterior es errónea y tiene los siguientes impedimentos fácticos para ser concedidas: primero en ningún momento de la demanda se fija que el Sr. Segovia percibía una remuneración mensual de \$500.000, solo se establece que le habrían ofrecido pagar la suma de \$350.000, por lo cual la base de cálculo que establece el demandante en este ítem es erróneo; segundo, basa su fundamento para solicitar lucro cesante, en el hecho de que en no haber mediado un suicidio, el Sr. Segovia podría haber continuado trabajando hasta la edad de su jubilación, fundamento que está errado, toda vez que la entidad llamada a determinar si una enfermedad profesional o si la muerte de un trabajador tiene origen en situaciones de carácter laboral, ha determinado de forma clara y expresa que no hay conexión o nexo causal entre el suicidio y la enfermedad "laboral" del Sr. Segovia. Por lo cual solicitar un lucro cesante por la muerte de un trabajador que no tiene conexión alguna con la enfermedad que padecía, hace improcedente de forma inequívoca y expresa la solicitud de autos.

Además no se debe olvidar que la declaración de enfermedad profesional hasta la fecha de la contestación de la demanda, no se encuentra firme, toda vez que la empresa ha hecho uso de su derecho a apelar de la resolución que transforma una enfermedad común en una de origen laboral, por lo cual no habiendo certeza de que el Sr. Segovia padecía una enfermedad es que tampoco es posible vincular el fatal desenlace con factores laborales relativos a acosos y humillaciones, que dicho sea de paso, tampoco constan de forma fehaciente que hayan sido efectivas.

Con todo lo anterior, solicita el rechazo de la demanda, con costas.

**Tercero:** Que contesta la demanda, además, **Claro Chile S.A.**, oponiendo en primer lugar la excepción incompetencia absoluta del tribunal para conocer y fallar la presente causa respecto esta demandada, puesto que el artículo 420 letra f) del Código del Trabajo asigna competencia a los tribunales laborales únicamente cuando se trata de juicios iniciados por el propio trabajador o sus causahabientes, en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad contractual del empleador por los daños producidos como consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

Es decir, el demandado en sede laboral debe haber tenido la calidad o posición jurídica de empleador del trabajador de que se trate, cuyo no es el caso de esta demandada. En efecto, en este caso, conforme consta del propio tenor de la demanda, CLARO CHILE S.A. nunca tuvo la calidad de empleador del Sr. Segovia Figueroa, de manera tal que al no haber existido dicho vínculo contractual entre ambos, debería perseguirse su responsabilidad de conformidad con las



reglas del artículo 69 de la ley N°16.744, tal como prescribe la segunda parte de la letra f) del artículo 420 del Código del Trabajo.

Al efecto, el artículo 69 de la ley 16.744, en su letra b), es claro en señalar que *“La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.”* Tratándose en este caso de un reclamo que hace la víctima, a través de su causahabiente, a un tercero con el cual no tuvo vínculo contractual pero al que considera directamente responsable de la enfermedad profesional que padeció, su acción debe tramitarse con arreglo a las prescripciones del derecho común, lo que incluye su conocimiento y fallo por los tribunales con competencia para dicha clase de materias, cuyo no es el caso.

En segundo lugar, aun cuando se considerase que el argumento anterior no es suficiente para acoger la excepción planteada, no existió ni existe una relación regida bajo las normas de subcontratación entre Táctica S.A. y Claro Chile S.A. Entre tales empresas han existido y existen únicamente acuerdos de carácter comercial los cuales Táctica S.A. ejecuta de manera autónoma, con su propia organización y personal, de manera no exclusiva para Claro Chile S.A., sin que esta última tenga control o dirección de ningún tipo sobre aquello. De manera tal que al no haber existido – ni existir – subcontratación laboral entre ambas demandadas, necesariamente deberá también declararse la incompetencia absoluta del tribunal por cuanto la materia a conocer y fallar no sería de aquellas que corresponde a sede judicial laboral.

Opone también excepción perentoria de falta de legitimación activa de quien comparece como causahabiente del trabajador fallecido, puesto que resulta claro que la acción que ejerce el demandante en estos autos se presenta invocando para ello la competencia del tribunal de conformidad con el artículo 420 letra f) del Código del Trabajo, norma recientemente introducida que admite la competencia de los juzgados en lo laboral cuando se trata de perseguir, por parte de los causahabientes de un trabajador, la responsabilidad contractual del empleador derivada de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional. En tal sentido, el actor enfatiza reiteradas veces en su libelo que ejerce una *“actio iure hereditatis”*, vale decir, que ejerce una acción que le pertenece en su calidad de heredero o causahabiente del trabajador fallecido, para perseguir una indemnización por el dolor sufrido por este último a causa de los hechos que describe en su acción.



O sea, es claro que no pide que se le indemnice el daño propio, sino que reclama el resarcimiento que habría pertenecido al trabajador fallecido por el dolor supuestamente ocasionado a este último, cuya posición jurídica el actor ha tomado en su calidad de heredero o causahabiente.

Sin embargo, omite el actor indicar que la posesión efectiva de la herencia intestada del Sr. Segovia Figueroa fue además concedida a los padres de este último, Sres. Ernesto Segovia Araya y Marcela Raquel Figueroa Navarro, quienes entonces también detentan la calidad de herederos o causahabientes del trabajador fallecido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 989 del Código Civil. De modo tal que la acción de autos pertenece a todos ellos y no sólo al heredero o causahabiente compareciente en este juicio.

Por lo tanto, el compareciente en solitario de estos autos adolece de legitimación activa para incoar la acción, ya que la misma corresponde a todos los causahabientes o herederos del Sr. Segovia Figueroa y no sólo a su persona.

A estos efectos el artículo 420 letra f) del Código del Trabajo es claro en señalar que la competencia laboral allí conferida es para los juicios iniciados por el propio trabajador “o sus causahabientes”; por lo que es obvio que la acción pertenece a todos esos causahabientes y no sólo a algunos, lo que además es coherente con el hecho jurídico de que los herederos toman el lugar o posición jurídica del causante, y por lo tanto a todos ellos corresponde lo que a éste pudiere haberle correspondido.

De lo contrario, podría suceder que esta demanda prosperara respecto del único causahabiente compareciente y eventualmente se le resarciera por el hipotético daño sufrido por el trabajador fallecido, y con posterioridad comparecieran los padres en otro juicio reclamando nuevamente lo mismo, duplicando de ese modo la indemnización para el causante, lo que ciertamente vulneraría el principio indemnizatorio de todo resarcimiento de perjuicios en nuestro ordenamiento jurídico.

En consecuencia, esta demanda no puede prosperar en los términos planteados, ya que el actor compareciente no tiene legitimación activa para incoar en solitario la acción que ha heredado, por cuanto debió comparecer a demandar en conjunto con los restantes herederos del Sr. Segovia Figueroa, es decir sus padres o ascendientes, razón de fondo a estas alturas insalvable y que debe necesariamente conducir al rechazo de la demanda de autos en los términos en que ha sido intentada.

Opone también excepción perentoria de falta de legitimación pasiva de Claro Chile S.A. para ser demandado en los términos pretendidos en autos. Tal como consta en estos autos, esta empresa ha sido demandada por la supuesta



responsabilidad directa que le cabría en la enfermedad profesional del trabajador fallecido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 183-E del Código del Trabajo, norma que se encuentra situada dentro del párrafo que trata sobre el trabajo en régimen de subcontratación.

Sin ir más lejos, el petitorio de la demanda indica claramente que se demanda a Claro Chile S.A. en su calidad de empresa principal y/o mandante de la otra demandada, ex empleadora del Sr. Segovia Figueroa, la empresa Táctica S.A. Por tanto, es requisito indispensable para que Claro Chile S.A. pueda ser válidamente demandada en estos autos, que ostente efectivamente la calidad de empresa principal y/o mandante de la otra demandada, y por tanto, se apliquen a su respecto las normas contenidas en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, referidas al trabajo en régimen de subcontratación.

Pues bien, tal como se indicase previamente al oponer la excepción dilatoria de incompetencia absoluta del tribunal, controvierte expresamente que haya existido ni exista una relación regida bajo las normas de subcontratación entre las demandadas. En efecto, nuestra doctrina y jurisprudencia, tanto administrativa como judicial, han exigido que se reúnan una serie de requisitos para que podamos considerar que estamos ante trabajo en régimen de subcontratación.

En este caso en particular, al menos dos de tales requisitos no presentan, de modo que no se puede considerar la pretensión del actor como si ellos concurriesen. A saber, en primer lugar, Claro Chile S.A. no tiene el control o dirección de las labores ejecutadas por Tactica S.A. Los acuerdos comerciales suscritos y vigentes con dicha empresa apuntan básicamente a que ella está autorizada para ofrecer al público en general los planes de telefonía y demás servicios que Claro Chile S.A. ofrece, a través del sistema de televenta, esto es, mediante su propio call center, para lo cual Táctica S.A. cuenta con toda una organización propia, consistente en dependencias, personal y demás medios materiales propios, con su propia supervigilancia o dirección, medios sobre los cuales Claro Chile S.A. no ejerce control o dirección. Táctica S.A. no sólo ejecuta sus actividades comerciales como call center, bajo su propia cuenta y riesgo, con su propio personal y demás medios materiales, en sus propias dependencias, sino que también lo hace sin injerencia de Claro Chile S.A. en cuanto a la forma de hacerlo.

Basta una simple revisión de su página web (<http://www.tactica.cl/#clientes>) para constatar que dicha empresa presta sus servicios simultáneamente para una serie de clientes, incluidos varios del mismo rubro.



De hecho, en la propia demanda el actor señala que personal supervisor de la empresa empleadora del trabajador fallecido constantemente le pedía una serie de múltiples otras labores no vinculadas con su supuesta labor para Claro Chile S.A., lo que recargaba su jornada laboral.

Con todo lo anterior, expresa:

1.- no le consta que el Sr. Ernesto Segovia Figueroa hubiere laborado para Táctica S.A., así como tampoco le consta que, en la afirmativa, haya ejecutado servicios para Claro Chile S.A.

2.- prácticamente todas las imputaciones fácticas contenidas en la demanda se dirigen en contra del empleador del trabajador fallecido, esto es, la otra demandada de autos Táctica S.A.

3.- controvierte expresamente haber tenido conocimiento, directo o indirecto, de los hechos materia de estos autos, de los cuales sólo tomó conocimiento con posterioridad al lamentable fallecimiento del Sr. Segovia Figueroa.

4.- desconoce la causa de muerte del Sr. Segovia Figueroa. En particular, desconoce que su fallecimiento haya sido a causa de un suicidio mediante ingesta de medicamentos.

El propio certificado de defunción incorporado por el actor junto a su demanda señala que la causa de muerte es “indeterminada en estudio”.

5.- no le consta que el Sr. Segovia Figueroa haya podido ser víctima de acoso laboral por parte de su empleador, lo que se habría concretado supuestamente en el breve lapso de 5 meses que dice haber trabajado para la empresa Táctica S.A.

Con todo, aun cuando así pudiese haber sido, la propia resolución de la Superintendencia de Seguridad Social que incorpora el actor junto a su demanda señala con toda claridad que “con los antecedentes clínicos disponibles, no es posible establecer una relación de causalidad entre episodio de enfermedad laboral y el suicidio consumado por el trabajador con fecha 06-08-2017”.

6.- no es efectivo que la corta vida del Sr. Segovia Figueroa hubiera estado exenta de problemas, como pretende sostener el actor. De hecho, en la página del Poder Judicial consta que a finales del año 2012 el Sr. Segovia Figueroa demandó laboralmente a su ex empleador Sodimac S.A., alegando una vulneración de derechos relativa a su orientación sexual, acaecida durante la relación laboral y con ocasión de su despido, caso que también afectó al demandante de autos, Sr. Alberto Véliz Peña, quien a la sazón también trabajaba para ese empleador en aquella época. Asimismo, consta que a finales del año 2016 el Sr. Véliz Peña demandó laboralmente a su ex empleador Súper 10 S.A.,



también por una tutela de derechos relativa a una vulneración vinculada a su condición homosexual, en la que igualmente estuvo involucrado el Sr. Segovia Figueroa – a esa fecha también trabajador de Súper 10 S.A.-, quien habría tenido que ser despedido por el Sr. Véliz Peña para evitar tener mayores problemas.

Todo lo cual, junto con otros antecedentes, no sólo hace dudar acerca de la afirmación de la demanda en cuanto a que la vida del trabajador fallecido estaba libre de problemas, sino que también demuestra que él y su pareja - ahora demandante - tenían pleno conocimiento acerca de cómo hacer valer sus derechos por la vía judicial, ya que siempre tuvieron problemas con sus distintos empleadores, en los cuales solían coincidir laboralmente.

7.- Sin perjuicio que el daño moral deberá ser probado en autos por la parte actora, por todas las razones previamente expuestas, controvierte expresamente su existencia y monto.

8.- el lucro cesante pretendido también es controvertido, sobre todo considerando que el propio actor reconoce que el contrato de trabajo del Sr. Segovia Figueroa con Táctica S.A. era únicamente por obra o faena, y no indefinido, lo que arroja dudas concretas sobre la certidumbre o certeza del daño reclamado por este concepto.

Y además de considerar que en la primera parte de su demanda el actor señala que la remuneración mensual del Sr. Segovia era de una determinada cantidad pero luego en el capítulo sobre el lucro cesante señala que dicha remuneración ascendía a otra cantidad, lo que también hace dudar acerca de la seriedad de esta pretensión.

9.- controvierte que una eventual responsabilidad indemnizatoria de su parte pueda ser establecida de manera solidaria con la otra demandada, ya que la demanda se dirige en su contra por la supuesta responsabilidad directa que le cabe en los hechos de autos en virtud de lo dispuesto en el artículo 183-E del Código del Trabajo, sin que sea procedente establecer la solidaridad conforme al tenor literal de dicha norma.

Solicita, en definitiva, el rechazo de la demanda, con costas.

**Cuarto:** Que en audiencia preparatoria se dio por frustrado el llamado a conciliación. Se dio, además, traslado a la demandante de las excepciones de incompetencia y falta de legitimación activa, el cual evacúa en los siguientes términos:

La ley N°21.018 modifica el artículo 420 del Código del Trabajo y amplía la competencia del Tribunal para las contiendas donde los causahabientes demanden por el daño sufrido por el causante. En cuanto a lo alegado por Claro Chile S.A., efectivamente existe entre ambas demandadas un régimen de



subcontratación conforme a lo cual Claro Chile S.A. debe ser considerada como empleador conforme a la ley. Incluso la demanda explica que hay personas de Claro Chile trabajando en la empresa y se constituyeron como jefatura del actor, debiendo así responder esta demandada conforme al artículo 184 del Código del Trabajo.

Sobre la falta de legitimidad activa, no se desconoce la calidad de causahabiente del demandante, de modo que el actor se encuadra dentro de la modificación legal y es legitimado activo para entablar la demanda. Si los demás herederos deciden presentar o no su demanda, es un tema que se puede resolver con las normas del Derecho Laboral y presentarán su demanda en sede civil, no es un argumento suficiente para desestimar la demanda.

Sobre la falta de legitimidad pasiva por inexistencia de un régimen de subcontratación, se remite a lo ya señalado.

Sobre las excepciones opuestas por la demandada Táctica S.A., además de remitirse a lo ya alegado, expone que se trata de alegaciones de fondo y no corresponden a excepciones de previo y especial pronunciamiento.

Reitera que el Tribunal es competente para conocer de la enfermedad profesional y que el actor puede deducir la demanda por la enfermedad sufrida por su causante. Si se llegara a establecer que no hay relación de causalidad con el suicidio, no quita competencia al Tribunal, puesto que se solicita indemnización por una enfermedad profesional.

Indica que se ofrecerá la resolución de posesión efectiva que da cuenta que don Alberto Véliz es heredero de don Ernesto Segovia.

A continuación, se fijaron los siguientes hechos no controvertidos:

1. Inicio relación laboral entre el causante y el demandado principal con fecha 1 marzo 2017 en el cargo de ejecutivo de gestión comercial.

2. Fallecimiento del trabajador con fecha 6 agosto 2017.

A su vez, se establecieron como hechos a probar:

1. Efectividad de la enfermedad profesional que reclama haber sufrido el trabajador causante fallecido.

2. Diagnóstico de dicha enfermedad, causas y consecuencias.

3. Efectividad de la calidad de causahabiente único o en conjunto con otros.

4. Efectividad de la obtención de la posesión efectiva.

5. Efectividad de haber dado cumplimiento la demandada a lo mandado en el art. 184 del Código del Trabajo esto es proteger eficazmente la vida y salud del trabajador.

6. Efectividad del daño moral que se reclama, entidad de este en su caso.



7. Efectividad del lucro cesante que se demanda, monto de este, en su caso.

8. Efectividad del régimen de subcontratación que se reclama respecto de Claro Chile, responsabilidad que le cabe esta demandada en los hechos de la demanda.

**Quinto:** Que la demandante se valió de la siguiente prueba documental:

1. Certificado de acuerdo de unión civil entre don Alberto Veliz y don Ernesto Figueroa de fecha 13 de enero de 2016.

2. Copia de resolución de posesión efectiva de fecha 15/03/2018 N° de inscripción 17924, año 2018, del causante Ernesto Segovia.

3. Certificado de defunción de Ernesto Segovia Figueroa.

4. Activación de fiscalización ante Inspección del Trabajo de Santiago, de N° 3264 de fecha 18/07/2017.

5. Copia de carta emitida por don Ernesto Segovia dirigida a representante legal Táctica S.A., con respectivo comprobante de fecha de envío por carta certificada correos de Chile, de fecha 31/07/2017.

6. Ficha Clínica del trabajador difunto Ernesto Segovia, emitido por Asociación Chilena de Seguridad, de fecha 1/08/2017 (se autoriza que quede en custodia, sin ser digitalizada, por lo reservado de la información que contiene)

7. Denuncia individual de enfermedad profesional de fecha 18/07/2017.

8. Certificado de derivación a sistema provisional por enfermedad común del trabajador Ernesto Segovia, fecha 06/09/2017, emitido por Asociación Chilena de Seguridad.

9. Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades ley 16.774, de fecha 30/08/2017, donde se califica que al enfermedad padecida por don Ernesto Segovia es de origen común.

10. Informe sobre fundamentos de la calificación de patología, elaborado por Asociación Chilena de Seguridad.

11. Resolución Ord. 8835, de fecha 15-02-2018, emitida por Superintendencia de Seguridad Social, dirigida a la Asociación Chilena de Seguridad, donde califica la patología sufrida por el trabajador Ernesto Segovia, como enfermedad profesional.

12. Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades, Ley 16.744, de fecha 21/02/2018, en la cual se califica que la patología sufrida por el trabajador Ernesto Segovia, como enfermedad profesional.

13. 2 Declaraciones juradas emitidas por don Brandon Rodríguez y doña Carolina Ibáñez.



14. Copia de correo electrónico, enviados a Alberto Veliz, por doña Catalina Ivette

Bastidas de fecha 23/09/2017, en el que relata respecto de abusos a Ernesto Segovia, por parte de su empleador.

15. Copia de correo electrónico, enviados a Alberto Veliz, por don Brandon Rodríguez, de fecha 23/09/2017, en el que relata respecto de abusos a Ernesto Segovia, por parte de su empleador.

Hace uso, además, de prueba testimonial, compareciendo doña **Trinidad Salinas Peña**, quien expone: conozco al demandante, él es mi primo, vengo a declarar por la muerte de Randy y todo lo que sucedió dentro de la empresa, lo último que sucedió en su vida. Randy es el esposo del demandante, su nombre es Andrés Segovia.

Me refiero a lo que lo llevó a la muerte, me dijo que Edinson Rubilar le *cagó* la vida, que lo estaba pasando mal en la empresa, nunca entró en detalle sobre qué le había pasado, me decía que estaba mal y Edinson Rubilar le *cagó* la vida. Edinson en ese tiempo era su jefe, estamos hablando de marzo de 2017, abril, mayo, esa fecha, hasta agosto, antes que se quitara la vida, en ese tiempo estuvo mal.

Dijo que Edinson Rubilar y sus compañeros lo trataban mal, se lo había aislado, que no querían que ningún compañero le hablara, lo dejaron en un lugar trabajando solo, que ningún compañero hablara con él, estaba chato, estaba mal, tenía exceso de trabajo. Que yo sepa no tenía problemas más que con Edinson Rubilar.

Antes de ingresar a trabajar en la empresa él estaba bien, estaba siempre feliz, cantando, quería buscar trabajo, lo veía bien, quería empezar a trabajar luego, tenía deudas, pero era una persona feliz. Desde que entró a trabajar lo empecé a ver mal, deprimido, bajoneado, ya no era el mismo, pelo largo, barbón, despreocupado. Nunca me contó si tenía alguna patología. Siempre lo vi contento con Alberto, siempre era feliz y estaban bien juntos, no me imaginé que tomaría una decisión así.

Yo trabajé ahí años antes, nunca cuando Andrés trabajaba ahí. El demandante también trabajó ahí pero yo no estuve, tengo entendido que se dedicaba a ventas. No estaban en la misma área, estaban separadas por puertas distintas, se entraba por diferentes lugares, no se topaban. Ernesto me dijo que era supervisor, luego en back Office.

La empresa no hizo nada para solucionar las relaciones de Ernesto en la empresa, los compañeros le hacían burla y Edinson se burlaba de su condición sexual, decía a los otros compañeros que "*no se juntaran con el maricón*". Junio o



julio 2017 vi mal a Randy, una prima me dijo que estaba mal, que le mandaba mensajes de que estaba mal, que Edinson le cagó la vida. También lo conversé con una amiga, me dijo que por qué estaba tan mal, por qué tú no te metiste más allá. Randy me comentó agresiones verbales, no tengo conocimiento de otras agresiones, sólo exceso de trabajo, lo cargaban con trabajo que no correspondía, revalidar las ventas, quedarse hasta después de la hora de trabajo, no lo dejaban bajar a colación. Tengo entendido que ese no era su trabajo, ello porque él me lo comentaba.

Contrainterrogado por la demandada principal, responde: Yo sí trabajé en Táctica con Edinson Rubilar, él me llevó como un año antes, el 2016. Con Ernesto somos familiares, no sé si demandó antes a otros empleadores, no recuerdo que él me haya comentado que él demandó a otra empresa.

Él tomó la decisión de morirse de esa forma por los problemas que tenía Edinson Rubilar, él se tomó las pastillas ese día y tomó la decisión de suicidarse. Que se tomó medicamentos, eso fue lo que sucedió, yo no estuve en el momento, lo supe por mis familiares, por su esposo Alberto Véliz.

Sé que hizo reclamos a la Inspección del Trabajo, creo, no lo recuerdo bien, no vi ningún documento, lo sé porque él me lo comentó.

En el día del fallecimiento, sé que había tomado alcohol, por lo que tengo entendido, pero no sé cuánta cantidad. Tengo entendido que habían estado compartiendo, pero que no consumió en exceso.

Sobre el exceso de trabajo, no vi ningún documento, pero lo que él me comentaba era que le daban trabajo que no le correspondía, como validar las ventas y quedarse después de la hora de jornada.

Contrainterrogada por Claro, responde: Ernesto conocía a Edinson Rubilar antes de entrar a trabajar en Táctica, somos familiares, mi sobrina convive con Edinson. A mí me llevó Edinson Rubilar a la empresa, lo mismo ocurrió con Ernesto.

Declara, además, doña Alicia Andrea Figueroa Olate, quien señala: vengo por el despido de la pareja del demandante. Yo vengo a declarar lo que yo sé de este caso, lo que pasó con Ernesto, yo lo conocía como Randy, prácticamente que se tenía que acostar con el jefe para que tuviera trabajo. El aislamiento que se le hizo porque los demás no le podían hablar, si no iban despedidos. Tenía audios y no los pude traer porque me robaron el celular.

Cuando entró a trabajar era una persona feliz, cuando entró a trabajar en Táctica empezó a demacrarse, sentirse mal, yo lo llamaba todos los días y un día escuché cuando el señor lo insultó, tratándolo de “maricón”, lo escuché por teléfono. El día que lo aisló me llamó que ya no daba más con el maltrato de este



señor, que no quería contarle a Alberto tampoco porque temía la reacción de Alberto, que hiciera algo que lo metiera en problemas. Yo era prácticamente como psicóloga con él.

Con Ernesto éramos amigos.

Los audios son de cuando este señor lo maltrataba, habían unos audios de cuando Edinson Rubilar lo trataba mal a él, lo insultaba, le decía "*maricón culiao, si no te acostai conmigo aquí la vai a pasar mal y sí o sí, a la buena o a la mala te vai a tener que saber acostar conmigo*". Eso lo escuché en audios que venían del teléfono de Ernesto. Alberto no tenía conocimiento de eso.

A los 3 meses de haber entrado a trabajar se empezó a sentir mal por el acoso del señor Rubilar, incluso un día le pegó una cachetada en el trabajo, le pegó en la cara. Por eso optó por acercarse a la Inspección del Trabajo, luego con el tiempo estaba superado con todo esto. Yo supe de eso porque él me contó.

No recuerdo muy bien otros hechos, pero en los audios estaban todos, fueron muchos los maltratos que le hizo dentro y fuera de la empresa.

Dentro de la empresa Ernesto no tenía problemas con otros trabajadores. En la empresa trabajó solo Alberto, pero era en distintas áreas, Alberto era control de calidad y Ernesto era ejecutivo comercial, entonces trabajaban en la misma dirección, pero tenían entradas por distintos lados, no se topaban nunca, los dividía una pared. Yo conozco el lugar del trabajo, he ido, Edinson no dejaba a Ernesto salir a almorzar junto con nadie, no quería que nadie conversara con él, se fumara un cigarro con él, de hecho él entró como vendedor, después ejecutivo de ventas, después lo hacían validar ventas y era un exceso de trabajo, salía fuera de su horario y las faltas de respeto, Ernesto se fue apagando de a poco.

Era una persona muy alegre, pero después tenía ojeras, no se cortaba el pelo, no se preocupaba de él. Esto fue entre agosto y septiembre del año pasado, poco antes que él falleciera, fue como las gotas que rebasaron el vaso.

El día de su fallecimiento, él falleció en mi casa. Ellos llegaron porque yo los invité, a mí me habían entregado mi departamento, quería hacer algo para ellos y nosotros, ahí lo vi, me extrañó verlo como lo vi, el nunca andaba con barba, ese día andaba con barba y chascón, como "me puse el pijama y partí", le pregunté qué le pasaba, me dijo que no daba más con este tipo, que no hallaba que hacer. Compartimos un rato, se tomó las pastillas que le dio el psiquiatra y de ahí no se pudo hacer nada más.

Yo no sabía el nombre de las pastillas, no recuerdo bien para qué eran, era algo relacionado con lo que le estaba pasando en su trabajo. Después nos fuimos a acostar, él dijo que le había dado sueño. Nosotros no lo vimos tomarse las pastillas, no sé si realmente se las tomó o no, cuántas se tomó. Un rato después



me despierta Alberto y dice que no sabe qué le pasaba a Ernesto, lo fuimos a ver y recuerdo que le hablamos a un vecino que es paramédico, que lo fue a ver y de ahí no sabemos quién llamó a Carabineros o Bomberos, pero todos llegaron en el momento. Mis hijos vieron todo esto, yo no sabía qué hacer, yo no hubiese querido que pasara esto en mi casa, mis hijos quedaron muy afectados.

En mi casa era la celebración de la entrega de mi departamento. Escuchamos música, conversamos, tomamos vino. Ernesto tomó como dos vasos grandes de vino, como de 200 ml, pero no fue más.

Yo pude acceder a los sobres de las pastillas, los encontramos en la basura con Carabineros ese día, nos preguntó qué tipo de pastillas, al otro día atinamos a buscar y los encontramos en la basura. No sé si antes de esto Ernesto tenía alguna patología declarada, tampoco sé durante el año, pero no tenía conductas suicidas, lo sé porque pasaba gran parte del tiempo con él, él hasta la persona más depresiva lo hacía reírse, entonces conductas depresivas, no.

Sobre los audios, del teléfono que tenía Randy que se le rompió, a mí me lo robaron en el metro. Fecha exacta no recuerdo, fue como en junio o julio, no recuerdo bien. Esto fue del teléfono que tenía Randy, porque yo lo llamé y ahí este señor lo estaba tratando mal, seguramente lo sorprendió hablando por teléfono. Yo le pregunté a él que quién era, pensé que era broma, él me dice que no, que era el jefe, que era Edinson, el familiar de Alberto.

Contrainterrogada por la demandada principal, responde: yo no he trabajado en Táctica, pero yo acompañé a Alberto y por eso conozco el lugar, no recuerdo la fecha exacta, pero sí lo acompañé cuando después de fallecido Randy querían hacer que Alberto firmara un finiquito. Fui a la oficina de Recursos Humanos, creo, estaba un señor cuyo nombre no me acuerdo. No recuerdo la dirección donde estaba ubicada. Yo entré, había una secretaria, entramos y a mano izquierda y a mano derecha está la oficina. Sólo fui una vez, estuve como una hora y media antes que nos atendieran.

Sobre que salía fuera de la hora de trabajo, lo sé por lo que me decía él.

Sobre la cantidad de alcohol, lo que se determinó en la investigación, no sé.

Ese día, cuando Randy se fue a dormir, no estaba en estado de ebriedad. Nos fuimos a acostar todos, no recuerdo bien el horario, fue después de la medianoche. Que se tomó las pastillas, él me lo dijo, pero no sé cuántas se tomó, eso es lo que no tengo claro. Esa conversación fue como una media hora antes de ir a acostarnos.

Sobre haber tomado alguna medida, yo le di un poco de leche, pensé que podía...y eso, no pensé que iba a ser tan .... después llamamos a un niño que es paramédico que vivía en el segundo piso, nos fue a auxiliar, llegaron Bomberos y



después no vi nada más. No le podría decir el horario de cuando fuimos a buscar al vecino, no puedo decir si fue antes o después de dormir porque yo no pude dormir. No podría responderle porque no lo recuerdo.

Contrainterrogada por Claro Chile S.A., responde: los invitados llegaron a mi casa, no recuerdo bien a qué hora, pero fue en la noche, estaba oscuro. Eran ellos dos y mi suegra. Antes de llegar a mi casa no noté que Ernesto hubiera bebido alcohol. Hicimos un asado, no podría decirle rangos de tiempo que compartimos esa noche, al momento de la comida compartimos vino, no antes de eso. Éramos 5 adultos y teníamos 2 botellas de vino, me parece.

Nos fuimos a acostar y me habló Alberto, no sé después de cuánto tiempo, en esa situación una no recuerda si durmió o no. Tampoco tengo claridad de cuándo llamamos al vecino. Llegaron los Carabineros, desalojaron el departamento y sólo estuvieron ellos. Eso duró todo el día. Cuando nos llamaron a declarar, ahí me preguntaron qué tipo de pastillas tomó, yo dije “voy a buscarlas”, porque no sabía qué tipo de pastillas.

Comparece, además, doña **Marcela Chávez Salinas**, quien expone: con el demandante fuimos compañeros de trabajo en Táctica. Yo entré a trabajar a táctica cerca del 3 de marzo de 2017 y él entró los primeros días de julio de 2017. Yo sé que vengo a declarar por los maltratos que sufrió Ernesto Segovia. Maltrato psicológico y físico que le hacía Edinson Rubilar, quien era nuestro jefe en ese tiempo.

Cuando llegamos a la empresa yo conocí a Ernesto el 3 de marzo, era una persona feliz, él cambió, como testigo me sentaron al lado de Edinson, esos eran los castigos que él tenía, eso él decía “*estás castigada, te sientas a mi lado*” o “*te cambias de campaña*” a una donde ganara menos comisiones.

Cuando yo llegué a la empresa Ernesto era back office, se encargaba de cargarnos la lista de llamados que teníamos que hacer dentro del día, confeccionaba el listado en su computador y lo cargaba a nosotros, lo sé porque se sentaba al lado mío. Además hacía el trabajo de los que no trabajaban, por ejemplo, para validar los llamados estaban Hildemaro y Gonzalo Osses, pero ellos estaban todo el día fuera porque eran amigos de Edinson y Ernesto debía hacer su trabajo, pero no era su función. Cuando yo llegué a la empresa, lo sé porque Edinson dijo que ellos validaban los llamados.

Al principio yo me sentaba al lado de Edinson porque llegué atrasada un día y como castigo, Ernesto se acercaba a decirle que tenía mucho trabajo, que le dijera a Hildemaro y Gonzalo que hiciera su trabajo y Edinson le respondía “*maricón culiao, sale de acá*”. Esto comenzó en mayo, yo llegué en marzo. Esto fue siempre que se acercaba, unas 3 veces al día, era todos los días.



Ernesto no podía salir a colación, después me levantaron el castigo y me sentaron al lado de Ernesto, yo le decía si podía salir conmigo a colación, me decía que tenía que ver a qué hora salía Edinson con Hildemaro y Gonzalo. No tenía problemas con otros compañeros, sí con otras jefaturas que eran amigos de Edinson, como David, también le hacía el trabajo. David una vez le dijo a Ernesto que le iba a pegar y yo le grité que no tenía por qué amenazar a alguien, le dije a Edinson que defendiera a Ernesto y no lo hizo.

La jefatura de Táctica, después de Edinson, se supone que tenía conocimiento del problema, cuando Ernesto se fue con licencia, yo también me fui con licencia por maltratos de Edinson y yo los denuncié y se supo que ellos sabían. A mi Edinson una vez me dijo que yo estaba seca por dentro y por eso no tenía hijos, eso fue el día de la madre del año 2017.

Ernesto estuvo bien hasta que Edinson lo empezó a maltratar. A Ernesto después lo bajaron a la campaña que era el castigo, de haber sido casi un jefe lo bajaron a la campaña de castigo, supuestamente. Ahí empezó el problema, cuando empezaron los problemas, a Ernesto Edinson lo tiró a la última fila en el último asiento y si alguien quería salir se aseguraba que Ernesto no estuviera con ellos, porque Ernesto tenía que estar solo y eso se los decía a todos.

Hubo también maltrato de otro tipo. Edinson tenía una regla de madera en su puesto y cuando pasaba detrás de los ejecutivos les pegaba con esa regla, a mí me pegó dos veces, a Ernesto también le pegó, yo lo vi aproximadamente dos veces y no era suavcito, era fuerte y en el trasero de Ernesto. Describe el grosor y dice que la regla era de 30 centímetros.

De esto el jefe de Edinson era José Morales y ellos estaban coludidos, lo sé porque cuando me pasó a mí lo del maltrato, Edinson me mostró un Whatsapp de José donde dice que tenía que sacarme como fuera, aunque fuera maltratándome, para que yo renunciara.

En la empresa trabajaba también Alberto, pero llegó en julio y trabajaba en control de calidad, nos separaba una puerta y una muralla, la puerta solo se abría en la colación, durante el día no tenían contacto. No vi peleas o discusión en la pareja, en ese tiempo yo me sentaba al lado de Ernesto y él me pedía el celular para comunicarse y salir a almorzar con Alberto, pero ellos no podían juntarse, porque de calidad nos calificaban a nosotros.

Los mejores momentos que yo pasé en la empresa fueron con Ernesto, cuando empezó a tener los problemas con Edinson bajó su ánimo, me consta porque no quería salir a fumar, a conversar, estaba solo sentado en un rincón de la empresa. Si yo quería fumar, no podía salir porque Ernesto estaba afuera, Edinson dice que nadie hablaba con Ernesto Segovia.



No sé si había alguna patología declarada. La empresa no hizo nada para evitar esto, cuando yo hice mi denuncia por maltrato, don Patricio jefe de recursos humanos dijo que no sabía nada, porque él estaba de viaje, cuando yo hablé con el gerente, creo que era Leonardo Flores, me dijo que no sabía nada de lo que pasaba con Ernesto o conmigo.

No vi documentación sobre quién realizaba la validación de las ventas. No se firmó anexo de contrato, ni siquiera cuando lo cambiaron de campaña.

Antes de fallecer, los últimos meses, vi mal a Ernesto, triste, como que ya no entendía nada de lo que estaba pasando, preguntaba por qué nadie se relacionaba con él y era porque estaban todos prohibidos de hacerlo. Creo que porque me junté con él también me maltrataron.

Sobre el fallecimiento, yo hablé el día anterior con él, el sábado en la noche, el día anterior a su muerte, me contó que estaba muy mal, yo estaba con licencia en ese tiempo, con crisis de pánico, me llamó para darme apoyo, le pregunté cómo estaba él y me dijo que estaba muy mal, que Edinson lo trataba mal, cosas que yo vi en el trabajo y le encontré toda la razón.

Contrainterrogada por la demandada principal, responde: no tuve acceso al contrato de Ernesto, sé sobre el cargo por lo que él me contó y algunas veces le pregunté a Edinson, yo le decía que por qué yo no podía llegar a ser back office y me dijo las funciones.

No sé cómo llegó a trabajar Ernesto a Táctica.

La denuncia que hizo Ernesto fue a la Inspección del Trabajo, no sé con qué fecha. Yo no hice ninguna gestión al sindicato de la empresa, no sé si la empresa tiene sindicato. Yo mis denuncias las hice a la Inspección del Trabajo y le comenté a José Morales.

Mi denuncia a la Inspección fue los primeros días de agosto.

Contrainterrogada por Claro Chile S.A., responde: sobre mi diagnóstico, el pronunciamiento fue que mi enfermedad fue de origen común.

Mi relación laboral terminó con la empresa a principios de noviembre de 2017, la causal de término fue de común acuerdo, pero después de haber ido a comparendo en la Inspección. Firmé finiquito.

Hace uso, además, de la prueba de exhibición de documentos, en relación a los siguientes:

1. Contrato de trabajo del trabajador Ernesto Segovia.
2. Contrato suscritos entre las demandadas Claro Chile S.A. y Táctica S.A y/o Táctica SpA.
3. Liquidaciones de sueldo.
4. Denuncia individual de enfermedad profesional realizado por la empresa.



También incorpora la actora, los siguientes oficios:

1. Superintendencia de Seguridad Social.
2. Asociación Chilena de Seguridad.
3. Inspección del Trabajo de Santiago.

Finalmente, en audiencia se exhibe al Tribunal y las partes declaración mediante video grabación prestada por el trabajador Ernesto Segovia Figueroa, en dependencias de su trabajo Táctica S.A, meses antes de fallecer, que consta en pendrive.

**Sexto:** Que la parte demandada principal incorpora la siguiente prueba documental:

Prueba Documental laboral de don Ernesto Segovia (trabajador fallecido):

1. Impresión de 7 fotografías en donde constan la presencia de Ernesto Segovia,

Edinson Rubilar y Alberto Veliz y del Video en Youtube.

2. Acta de Diligencia autorizada ante Notario Público Alberto Mozo Aguilar, de certificación, mas copia de correo electrónico enviado por Edinson Rubilar con fecha 26 de enero de 2017, por contratación del sr. Veliz.

3. Contrato de Trabajo de fecha 01 de marzo de 2017 suscrito entre Táctica S.A. y don Ernesto Segovia, mas anexo de bonos campaña crosseling HFC, más los siguientes anexos de contrato:

-Modificación de contrato de trabajo por obra suscrito de fecha 01 de abril de 2017.

-Anexo de Bonos Campaña Crosseling HFC.

- Modificación de contrato de trabajo, de fecha 01 de junio de 2017, más anexo de Bonos Campaña Crosseling HFC.

- Ejemplar del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Táctica.

4. Liquidaciones de sueldo de don Ernesto Segovia, correspondiente a marzo, abril, mayo, junio, julio y agosto 2017.

5. Certificado de subsidios emitidos por Isapre Consalud de fecha 04 de abril 2018.

6. Tarjetas de asistencia correspondiente a los meses de marzo, abril, mayo, junio y julio 2017.

7. Carta de aviso de termino de contrato de fecha 17 de julio de 2017, mas copia de comprobante de aviso en la web de la Inspección del trabajo con fecha 18/07/2018, mas copia de comprobante de envío por correos de chile de fecha



18/07/2018. Mas impresión de correo electrónico de fecha 17/07/2017, por solicitud de redacción de aviso de termino.

8. Certificado de pago de cotizaciones de fecha 24 de abril de 2018

9. Certificado de Defunción de fecha 16-08-2017, emitido por Servicio de Registro Civil e Identificación.

10. Licencia Médica electrónica N°3-016849051-8, con fecha de inicio de reposo 18/07/2017, por 7 días de reposo, emitida en Integramédica S.A.

Prueba Documental laboral de don Alberto Veliz:

1. Contrato de trabajo por obra, suscrito entre Táctica SpA y don Alberto Veliz, de fecha 01 de julio de 2017, con vigencia hasta el 31-07-2017, mas Anexo Política de Seguridad Gestión Correo electrónico.

2. Liquidación de remuneración correspondiente al mes de julio 2017, más comprobante de transferencia.

3. Copia de carta de aviso de término de contrato de fecha 28 de julio de 2017 por vencimiento de contrato, más comprobante de aviso en la web de la inspección del trabajo de misma fecha.

4. Tarjeta de Asistencia correspondiente a Julio 2017.

Prueba Documental Respecto De Terceros involucrados en la Teoría del caso:

1. Contrato de Servicio de honorarios, suscrito entre Táctica S.A. y don SANTIAGO RIVAS HORMAZABAL, por Asesoría en Prevención de Riesgos, de fecha 01 de abril 2015.

2. Modificación de contrato de trabajo, suscrito entre Táctica S.A. y doña Nataly Duran Yañez, de fecha 01 de noviembre de 2016.

3. Modificación de contrato de trabajo, respecto de Juan Carlos Jara Jara, de fecha 01 de octubre de 2014.

4. Modificación de contrato de trabajo, respecto de don Hildemaro Mendoza González, de fecha 01 de julio de 2017.

5. Modificación de contrato de trabajo respecto de don Gonzalo Osés Varos, de fecha 01 de febrero de 2016, mas anexo de bonos campaña HFC OUT.

6. Modificación de contrato de trabajo, respecto de doña Fernanda Araneda, de fecha 01 de enero de 2017.

7. Modificación de contrato de trabajo, respecto de don Erick Bravo Bravo, de fecha 01 de agosto de 2015.

8. Modificación de contrato de trabajo, respecto de don Edinson Rubilar Ríos, de fecha 01 de mayo de 2017.



9. Modificación de contrato de trabajo, respecto de don David Delfín Castillo, de fecha 01 de diciembre de 2016.

Prueba Documental respecto de investigación por enfermedad profesional:

1. Denuncia Individual de enfermedad profesional (DIEP empresa), de fecha 16-08-2017. 4 paginas

2. Impresión de correo electrónico enviado por ACHS con asunto: Aviso de Notificaciones de Salud, de fecha 06-10-2017.

3. Impresión de Aviso de Notificaciones de salud enviado por ACHS a Fernanda Araneda.

4. Resolución ORD. N° 8835\*15-02-2018, emitida por la Intendencia de Seguridad y Salud en el trabajo.

5. Impresión de correo electrónico, de fecha 29 de marzo de 2018, enviado por Santiago Rivas, mas adjunto de carta en original emitida por la ACHS, de fecha 08 de marzo de 2018 comunicando a la empresa respecto de la patología de Ernesto Segovia, mas sobre de notificación.

6. Impresión de correo electrónico de fecha 03 y 04 de abril de 2018, más carta emitida por la ACHS de fecha 14-03-2018 ref: Comunica Resolución Calificativa y Prescribe Medidas.

7. Resolución ORD. N°003726, de fecha 23-10-2017, emitida por la Inspectoría Provincial del Trabajo de Santiago, el cual informa que no se registran denuncias en materia de acoso.

8. Informe de Investigación de enfermedad Profesional (E.P), de fecha 18/08/2017.

9. Acta de declaración para comité paritario, de fecha 10 de julio 2017, suscrita por don Edinson Rubilar, doña Fernanda Araneda y don Erick Bravo, dando a conocer la situación que estaba viviendo don Ernesto Segovia.

10. 4 Consultas de opinión a los siguientes trabajadores respecto de sugerir separación a otra sucursal de los trabajadores Ernesto Segovia y Alberto Veliz, por situación de discusiones personales en el puesto de trabajo, emitido por el Comité Paritario Táctica SPA:

- Christian García
- Dayana Allende
- Rebeca Fernandez Aros
- Hildemaro Mendoza

11. 9 Actas de Comité Paritario Táctica correspondiente a las siguientes fechas:

- de fecha 13-07-2017



- de fecha 03-08-2017
- de fecha 04-09-2017
- de fecha 02-10-2017
- de fecha 06-11-2017
- de fecha 04-12-2017
- de fecha 08-01-2018
- de fecha 12-02-2018
- de fecha 05-03-2018.

12. Declaración Jurada de doña Rebeca Dorca Fernández, legalizada ante Notario Público Alberto Mozó, de fecha 19 de abril de 2018.

13. Declaración jurada de don Edinson Rubilar Ríos, legalizada ante Notario Público Alberto Mozó, de fecha 19 de abril de 2018.

14. Ejemplar de Estudio Puesto de Trabajo Ejecutivo Call Center.

15. Ejemplar de Procedimiento de Trabajo Seguro, ejecutivo Televentas Táctica S.A.

16. Carta remitida a la Inspección del trabajo con fecha 20-10-2015, por entrega de estatutos para formar el Sindicato N°1 de la empresa Táctica S.A., con timbre de presentación 23-10-2015, mas certificado N°1301/2015/9079.

17. Certificado de Constitución de Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de fecha 16-03-2018.

18. Copia de Recurso Extraordinario de revisión en contra del Ordinario N°8835 (el que revoca la patología del ex trabajador de origen común a ser origen laboral) de fecha 27 de abril de 2018, presentado ante la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), con fecha de presentación en oficina de parte el 02 de mayo de 2018.

Otras pruebas documentales relativas al fallecimiento del Sr. Segovia:

1. Carpeta Investigativa respecto del fallecimiento de Ernesto Segovia, causa Ruc N°1700727300-2.

2. Copia de demanda por tutela laboral de fecha 22-10-2012 interpuesta por Ernesto Segovia, bajo el RIT T-535-2012, ante el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, la que se acompaña con contestación, y acta de audiencia preparatoria de fecha 20 de noviembre de 2012.

3. Copia de demanda interpuesta por Alberto Veliz Peña de fecha 12-12-2016, bajo el Rit T-1196-2016, ante el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, más contestación de demanda, más acta de audiencia preparatoria de fecha 18 de enero de 2017.



4. Impresión de pantallazo de la página de YouTube, respecto de dirección de video subido a la red, en donde consta la presencia de Ernesto Segovia en paseo familiar “Recorriendo Laguna Verde, Valparaíso Chile”

Rindió, además, prueba confesional, compareciendo con **Alberto Veliz Peña**, quien señala: Ernesto falleció el 6 de agosto del año pasado. Antes de eso, no recuerdo la fecha, pero sí estuvo con licencia médica. Fue particular, no recuerdo por cuántos días.

Ernesto falleció en Peñaflor, no era su domicilio, ese día estaba con licencia médica, era abierta, la psiquiatra le dijo que podíamos salir a todos lados, no era bueno que se quedara en un solo lugar. Ese día le entregaron el departamento nuevo a mi sobrina, alojamos allá por ese motivo.

El llamado a Carabineros no sé quién lo hizo, yo no lo hice. No recuerdo en qué circunstancias fallece, estábamos cenando, era una cena familiar, no era una tomatera ni una fiesta, una cena familiar por el departamento que le entregaron a mi sobrina.

Tuve acceso a la alcoholemia y autopsia, pero no los recuerdo, es shockeante para mí.

Al momento de ir a dormir, Ernesto no estaba en estado de ebriedad, yo no soy doctor, estábamos cenando, se encerró en el baño y me dijo “*estoy chato de este problema que tengo con Edinson*” después no sé qué pasó, sé muy poco de lo que pasó después.

En ese momento, yo le pregunté a mi sobrina si se tomó la pastilla, mi sobrina me dijo que él dijo que sí. Ernesto dijo que no y yo le creí a él, todos le creemos al marido.

Mi sobrina me dijo que le habían dado leche y que vomitó, no recuerdo bien lo que pasó.

Antes de dormir estaba tranquilo, a mí me dijo que no se tomó la pastilla, me pidió perdón, lo vi tranquilo, me dijo “*perdóname monito*”, fue un sueño relajador y a nadie se le apareció la idea de que se había tomado medicamentos, fue una calma la que el sentía, no le puedo relatar más. No recuerdo cuando desperté, fue con luz de día y Ernesto seguía durmiendo.

Carabineros no recuerdo a qué hora llegó, la situación era bien tensa, murió un familiar, pánico, llanto, no recuerdo, pero yo no hice ese llamado.

Yo pedí la recalificación a la Suseso manuscrito hice una carta. Yo aporté los mismos antecedentes que pedí en la ACHS y los resumí con mis palabras y los relaté, obviamente uno también le coloca de su cosecha. No recuerdo si aporté antecedentes sobre la calificación de suicidio, sí aporte el video que él grabó en su trabajo (corresponde al incorporado por la demandante).



No recuerdo qué médico diagnosticó depresión, la ACHS recuerdo que dijo que estaba con depresión. Antes de eso lo acompañé a un doctor particular, porque lo veía muy tenso y le dijo que era una depresión por el trabajo y ella lo derivó a la ACHS, le dijo que no podía seguir atendiéndolo porque era un tema laboral. No recuerdo cuando fue porque fue hace mucho tiempo. No recuerdo tampoco el nombre del médico.

Hay una carta que escribió Ernesto al señor Mora, recuerdo poco, vagamente el contenido de esa carta, yo solamente aporté los documentos de esa carta, no me di el tiempo de leerla muy bien. No recuerdo si solicitó que no lo despidan, yo lo acompañé mucho tiempo a hablar con el señor Mora por el tema de que Ernesto acusaba a Edinson. No recuerdo cuándo se despachó esa carta, fueron como tres veces que vamos a buscar este señor que no estaba, no nos quiso atender, todos tenemos nuestros límites y no me voy a pasear por Santiago buscando al señor mora. No recuerdo la fecha de esa carta.

Incorpora, además, los siguientes oficios:

1. Asociación Chilena de Seguridad.
2. Inspección del Trabajo.
3. Superintendencia de Seguridad Social.
4. Correos de Chile.

Rinde, además, prueba testimonial, comparece don **Edinson Rubilar Ríos**, quien expone: trabajé para Táctica hasta mayo de 2018 como supervisor de ventas de plataforma. Desde febrero de 2016. Mi cargo consistía en el manejo y ejecución de ventas de todos los ejecutivos de plataforma. El giro de Táctica es contact center.

Conozco al demandante, es familiar de mi suegra, es don Alberto Véliz. Con Ernesto Segovia eran pareja y también conocí a Ernesto en reuniones familiares, me los presentó mi suegra en el domicilio de ella.

Sobre Ernesto, me solicitaron porque había quedado sin trabajo, como un favor personal mi suegra me pidió que lo incorporara donde yo trabajaba. Yo pedí la autorización para que ingresara sin los filtros porque era familiar y lo incorporé a trabajar conmigo en marzo de 2017. Esto fue por correo al Gerente General con copia al otro gerente de la empresa, que pudiera pasar sin los procesos regulares de reclutamiento.

Ernesto entró en marzo de 2017 como ejecutivo de gestión comercial, de lunes a viernes de 9 a 19 horas. Yo era jefatura directa del señor Segovia. En su jornada no había recargo extraordinario a excepción de algún permiso en especial y que pudiera recuperar horas, pero ninguna carga en específico.



Se le exhiben documentos N°1 y 2 ofrecidos e incorporados por la demandada principal. Los reconoce, son fotografías de reuniones familiares, en ellas salen Alberto, Ernesto, mi señora, salgo yo también. El otro documento es el correo que le envié al gerente, el 26 de enero de 2017.

Alberto Véliz también trabajó para Táctica en julio de 2017 en servicios de calidad, para una plataforma de auditoría de calidad. Trabajó sólo en julio de 2017 en contrato a plazo fijo y mi jefatura lo determinó. Su salida también fue por conflictos interpersonales en la empresa, discusiones y peleas que mi jefe vio y me dijo que tenía que hacer los términos de contrato por el bienestar de la empresa. Los conflictos eran de Alberto y Ernesto.

Por información de ejecutivos supe que los veían discutiendo en casino o pasillos, generando un conflicto laboral. Ernesto además bajó su productividad, estaba distraído y generaba conflictos en sus funciones labores. Como jefatura lo aconsejé, le dije que estaba bajando su productividad, si necesita ayuda, me dijo que estaba bien. A la jefatura del señor Segovia le dije que tomáramos la medida de alejarlos para que no tuvieran vínculo directo en la empresa. Le informé al Comité Paritario.

La empresa tiene sindicato, no sé cuántos afiliados, el presidente es Juan Carlos Jara. Yo participaba de oyente en el Comité por mi cargo de supervisor. Se reúne una vez al mes. A mi solicitud se hicieron encuestas de clima laboral para determinar si existían los conflictos correspondientes a personal de este tipo de plataforma. Después se fue con licencia.

Con el actor y Ernesto no tuve ningún problema.

Contrainterrogaciones de Claro, no hay.

Contrainterrogado por la demandante, responde: el contrato con Alberto, la causal de término la determinó mi jefatura, era un contrato a plazo fijo. Yo estaba a cargo de las plataformas y por eso estuve en el término de la relación laboral.

Uno era ejecutivo y el otro era back office. Las labores se ubican en las mismas instalaciones, pero no tienen el mismo acceso, ingresan por partes distintas, pero la entrada es única. Dentro de la jornada no deberían toparse, pero el señor Véliz iba.

El 10 de julio solicité al Comité Paritario, dentro de los mismos conflictos, el señor Veliz iba a las plataformas a la hora que no debía, interrumpiendo el trabajo del señor Segovia, hablé con el señor Segovia, qué le estaba pasando, estaba decaído y pedía permiso para médico y señala que tenía una ETS. Contó con el apoyo nuestro, pero eso no podía seguir sucediendo. No recuerdo la fecha de esto, pero Alberto ingresó en julio de 2017 y esto fue a inicios de julio.



A mí me señalan las discusiones los ejecutivos de la empresa, no podría señalarle ningún nombre, porque ha pasado un año y tenía 60 personas a mi cargo, fueron comentarios, pero no recuerdo el nombre. En mi plataforma son 60 personas a mi cargo de 165 personas. De los comentarios no dejé registro. Dentro de la plataforma donde ejercía Ernesto no visualicé peleas.

Se le exhibe acta de declaración de fecha 10 de julio. Lee una parte. Indica los firmantes, dentro de los cuales está el testigo. Responde que no tiene el dato de los atrasos, está en la ficha de asistencia.

Se le exhiben liquidaciones de junio 2017 y julio 2017. Señala qué documentos son y los meses. En junio son 1 día de descuento y en julio ninguno, sólo 7 días de licencia. La carta de amonestación la tuve a la vista y yo se la hice firmar, fue por atrasos reiterados y las inasistencias son a criterio del supervisor, de abril a finales de junio la labor fue impecable aparte de la amonestación verbal, no se generaban los descuentos salvo que presentara el certificado. Era debido al tipo de carga y funciones que tenía.

Ernesto tuvo problemas solamente verbales con sus compañeros, por el carácter de él, siempre respondía de forma déspota, llegó a tener conflictos con otros back office y ejecutivos. Los back office de instalación podían acceder a estas dependencias, el demandante era back office de calidad y no podía ingresar libremente, o sea, no debería.

Se tomó la medida de separarlos porque igualmente el señor Véliz iba a interrumpir la gestión del señor Segovia, en julio del año pasado, no recuerdo en qué fechas, dentro del transcurso del mes, no recuerdo fechas exactas, no podría determinar si fueron los primeros 10 días de julio.

Yo no pertencí al Comité Paritario, estaba en las reuniones cuando era invitado. No supe que hubiera reclamo por malos tratos de parte del señor Segovia. Sobre peleas entre Alberto y Ernesto, ellas eran dentro del horario de trabajo. Ernesto salía normalmente a su hora de colación, ello era indeterminado, dependiendo de la carga de trabajo, no pasaba más allá de las 2 de la tarde.

Yo era ejecutivo jefe comercial, comprende varias acciones laborales, puede ayudar a un sistema de validación, revisar bitácoras de instalaciones, llevar a cabo procesos en las plataformas. Las validaciones eran autónomas, los mismos ejecutivos realizaban su propia validación y cuando eran nuevos se solicitaba que lo guiara alguien antiguo. Los supervisores realizaban gestión de plataformas, horarios y otros. Si había muchos requerimientos, también asumían la validación. Esto es, más de dos personas nuevas al mismo tiempo.

Hildemaro también generaba validaciones, pero se turnaba con el señor Segovia cuando Hildemaro salía a colación, el señor Segovia lo apoyaba y



viceversa. Registro de asistencia es computacional, no se marca la hora de colación.

No fue relevante el conflicto en su minuto hasta cuando se puso más conflictivo en julio de 2017. De marzo a junio Ernesto Segovia tenía una excelente gestión laboral, no tenía conflictos ni atrasos y cuando se incorporó su pareja se generó un conflicto por trabajar ambos en la misma empresa, en el mismo edificio, pero no en la misma área.

Yo renuncié a la empresa en mayo de este año, para desarrollar proyectos personales.

El Comité Paritario realizó en cuestras de clima laboral y tomó las acciones por la jefatura, tratar de separarlos lo más posible dentro de la empresa y que no coincidieran sus horarios de colación. Los trabajadores pueden salir y también hay casino. La medida se adoptó por los conflictos dentro de la empresa. Había minutos en que podían reunirse y ahí tenían conflictos, por eso se tomó la decisión de separarlos.

La hora de salida era a las 19 horas de lunes a sábado, esas son las condiciones que estaban el año pasado, en turnos rotativos.

Sobre patologías, solo sé lo que comentaba, solicitaba permisos, no recuerdo fechas, pero la asistencia se marcaba solo inicio y término, en la hoja de asistencia están los días que solicitó permiso. Los solicitaba para exámenes médicos porque le estaban saliendo manchones en su piel, me comentó que al parecer tenía una ETS. Al parecer podía haber sido sífilis, pero no estaba determinado. Tenía que ir a inyectarse casi día por medio una dosis de antibióticos. Eso es lo que él me mencionó, es su vida privada, no le podía pedir un certificado.

La tarjeta de asistencia me la entregaba recursos humanos impresa y yo la hacía firmar a los trabajadores. Se le exhibe la tarjeta de asistencia en junio y julio de 2017.

Declara también don **Santiago Rivas Hormazábal**, quien expone: soy asesor de prevención de riesgos para Táctica desde hace 4 años, como trabajador a honorarios. Conozco al demandante, es el señor Véliz. Solamente de mirada ubiqué a don Ernesto Segovia.

Sobre el señor Segovia, más allá de lo que podamos plantear a nivel operacional como comité paritario, se generó una problemática que eran solo personales, solo hubo identificación de los trabajadores. Sé que el señor Segovia trabajó en julio, porque en ese mes fue la problemática.



En el Comité Paritario tengo participación total, la reunión es una vez mensual en la quincena de cada mes y yo soy asesor y más allá yo tengo una participación de asesor.

Recuerdo que en nuestra reunión de comité se planteó una problemática en particular, de problemas personales que puedan tener los trabajadores, pero mi cargo ve temas laborales, no podemos ver más allá en otras relaciones y también independiente de las relaciones entre pares o supervisores. A nivel operacional se me dio una información de unas discusiones que nombraron ciertas enfermedades de transmisión sexual. Yo como asesor di la orden al personal de aseo de aumentar el aseo en los baños, sin ánimo de discriminar, lo hicimos en todas las sucursales y se planteó además en casos de otras enfermedades.

El demandante se desempeña en Rosas 365. En ese entonces teníamos sucursal en Morandé.

En algún momento tuvimos un supervisor con VIH y nosotros tenemos protocolos para todo y nuestro plan de emergencia con patógenos de sangre, activamos el procedimiento en caso de cortes, incisiones, etc.

El tema específico del señor Segovia se planteó en julio del año pasado, pero cuando estaba el problema no en su manifiesto total, nos reunimos en la quincena y no sabíamos si podía pasar a mayores. Lo que sucedió en agosto se habló en el comité, pero no es tema operacional, lo que pasó con el suicidio es algo que no podemos indagar o comentar o tomar medidas. Sólo se habló en julio específicamente de resoluciones de carácter personal de relaciones entre trabajadores, acoso laboral entre pares, ascendente o descendente y medidas de seguridad. En esa acta se recomendó, lo que se recomienda comúnmente cuando hay problemáticas personales por parentesco es evaluar el punto de conflicto y no reunir a las personas, cuando hay una reincidencia se entiende que la separación de espacios físicos, manteniendo dentro de las líneas operacionales es lo más lógico, pero yo tuve más participación en medidas de higiene.

Tuve conocimiento de que existían discusiones de pareja y que no solo afectaba a la pareja sino que causaban incomodidad en los trabajadores. En Táctica no tenemos política de buenas costumbres, pero sí de seguridad, entonces solamente fue un elemento de comentario, igual yo no estoy inmerso en lo que es la empresa, yo voy una vez a la semana, pero se me plantean todas las problemáticas.

Se le exhiben documentos números 9, 10 y 11 ofrecidos por la demandada. Señala que conoce los documentos, en todas las actas del comité hay firmas mías. Hay consultas de opinión, comúnmente nosotros para transparentar procedimientos, hacemos que los trabajadores opinen sobre elementos que



pueden suceder y se generen manifiestos por escritos y nos generan formas de certificar si hay medidas que se puedan mantener y qué se hizo al respecto. Esta encuesta específica fue de clima laboral, no recuerdo mucho de esta, pero era más que nada por el mismo tema de las discusiones en la plataforma entre los señores Segovia y Véliz. Hay también un acta del comité paritario de 10 de julio. Como yo no tengo la presencia total en la empresa es muy importante que me manifiesten por escrito todo lo sucedido en la empresa, por ejemplo hoy debemos tener una reunión y me van comentando las cosas previamente, me dan información formal como en este formato y puede ser también informal.

Contrainterrogaciones por Claro, no hay.

Contrainterrogado por la demandante, responde: tomé conocimiento de que el señor Segovia antes de su fallecimiento fue a la ACHS, también el asesor de la ACHS me llamó directamente a mí, no recuerdo cuándo fue, pero Israel que es la persona me llamó cuando se fue a generar la denuncia. Debe ser en julio del año pasado porque cuando ocurrió lo del suicidio estaba con licencia y previamente a esto me había llamado el organismo administrador, no me puede revelar información privada, pero me señala que hay un ingreso y, en este caso, él alegó acoso laboral.

El procedimiento es amplio, una vez que se genera la denuncia, ellos tienen un elemento fiscalizador, hacen estudio del puesto de trabajo y entrevistas laborales. Ese estudio se generó con una programación, pero el organismo no visitó la empresa por coordinación de ellos y después de lo que sucedió se determinó que era un elemento no laboral. Esto fue en agosto o septiembre del año pasado. Se envió un correo y se informa que queda una licencia abierta, hasta que se determine si es o no laboral, no se generó la investigación y el dictamen dio que no era laboral, pero no hicieron ninguna entrevista en este caso.

Yo hice un informe de investigación. Después yo hice estudios de puesto laboral por un tema de mi trabajo, no por un tema exclusivamente de este caso, porque al tomar este caso, se reabrió a la Suseso este año de que era Ley, pero el año pasado se dijo que es no Ley y no hay instrucción de que yo debiera hacer algo.

En este informe específico no se generó ninguna conclusión en lo psicosocial, yo solo vi informaciones del puesto de trabajo.

Sobre la consulta de opinión, se le consultó a los trabajadores por preguntas abiertas, si existía algún tipo de problemática y ellos coincidieron en que existía problemática en los trabajadores. Se enuncian los nombres de los trabajadores en esta encuesta en particular, porque aquí el que dio la respuesta generó el identificar a las personas. Yo no hago las encuestas, pero las preguntas



deben ser abiertas, no participé en ellas directamente, pero las preguntas son de clima laboral, sólo accedí a las respuestas.

Los señores Segovia y Véliz se encuentran juntos, los puestos de trabajo son muy cercanos, están en el mismo lugar de trabajo. En Rosas estábamos todos dentro de un tercer piso, no había una división, no estaban separados. Estaban todos realmente juntos, pero no sé la cantidad de metros de separación, menos de 10 metros, yo creo.

Para evitar los conflictos, a nivel de prevención de riesgos no se puede tomar ninguna medida. La empresa tomó la medida de separarlos para evitar conflictos.

Sobre la enfermedad del actor, a través del Comité, cuando se discute a viva voz de un problema yo no puedo tomar cartas en el asunto porque las ETS no se pueden evidenciar. Se tomaron medidas de seguridad.

No reviso puestos de trabajo individualmente, solo de manera genérica. Tuve a la vista las respuestas de la encuesta. Si yo veo conflictos de pareja, pero mi deber profesional no es solucionar el conflicto de pareja, me interesa que no genere contaminación en la plataforma, no puedo hacer una separación que pueda generar algún tipo de discriminación. Ellos trabajaban en el mismo lugar físico, dentro del recinto tengo una vaga idea de dónde están, la última fila es telemarketing, después vienen dos filas donde estaban trabajando ellos.

Comparece don **Erick Bravo Bravo**, quien declara: yo trabajo en la empresa Táctica desde el 1 de diciembre de 2014 como coordinador de plataforma y soy presidente del Comité Paritario.

Conozco al demandante y a don Ernesto Segovia, no tuve interacción con ellos pero los conozco por temas del comité. Durante el año pasado se levantó una sugerencia al comité por problemas de clima laboral tanto por ejecutivos como por el supervisor Edinson Rubilar, discusiones dentro de la plataforma que afectaban el clima laboral, hicimos una reunión y tomamos la decisión de cómo actuar en la empresa. Esto fue si no me equivoco el 13 de julio de 2017. En esa sesión participaron el presidente del sindicato, prevencionista y otras personas que indica. Señala sus nombres.

Nosotros como Comité Paritario decidimos que no podemos involucrarnos en la vida personal, pero vamos a velar por el ambiente que se pueda producir dentro del trabajo, sin afectar a las personas y sus funciones. Hicimos una encuesta de opinión y tomamos la medida de que estas personas se pudieran separar físicamente, un traslado de sucursal para evitar el problema más personal que laboral. El cambio de sucursal no se gestionó, pero sí un cambio físico de



plataforma, no fue muy extenso, un par de metros, pero no iban a estar en tanto contacto.

Se podía notar ambiente tenso, había discusiones incluso manotazos, más en el comedor y la gente de la que estoy a cargo me comentaba la situación y nosotros como comité decidimos actuar por el clima laboral.

Yo conocí a Edinson Rubilar, no vi conflictos entre él y las personas nombradas anteriormente.

Contrainterrogaciones de Claro, no hay

Contrainterrogado por el demandante, responde: no conozco la fecha en que Alberto ingresa a trabajar. El señor Segovia era agente comercial de ventas y luego pasó a back office, desconozco la participación de él en la plataforma, no estaba relacionado con mi gestión en la empresa. Desconozco las funciones de Alberto dentro de la plataforma, estaba físicamente en un módulo generando llamados, cerca del señor Segovia, a un par de metros, un par de posiciones.

Conflictos en la plataforma directamente no vi, sí en el lugar de colación, los presencié, no recuerdo fecha o mes, yo presencié una vez. Lo hablamos con el sub gerente, Rodolfo Leal si no me equivoco, celebramos la reunión de comité y tomamos las medidas, esto fue el 13 de julio, entonces la pelea tomé conocimiento anterior a esa fecha.

No entrevisté a los trabajadores del conflicto. No tuve acceso a entrevistas realizadas por otros funcionarios, desconozco si se hicieron. Tuvimos un antecedente médico en la reunión del comité, desconozco el nombre, había una persona que tenía una ETS y tomamos la medida de aumentar la higiene. Físicamente no había un documento, pero las personas de la plataforma, el grupo cercano a estas personas, nos informó.

Se alcanzó a tomar la medida de separación, la tomó el coordinador y se trasladó una persona al fondo de la plataforma y la otra hacia el inicio. El puesto de trabajo sí se tomó en cuenta, lo planteamos como un cambio de sucursal pero el núcleo de la plataforma estaba en esa sucursal específica.

El 13 de julio se reúne el comité por una petición de Edinson Rubilar y compañeros de Ernesto y personas que estaban y habían presenciado estos hechos principalmente a la hora de almuerzo. La hora de colación es entre 12 del día y 4 de la tarde. Cada supervisor define los turnos. El supervisor del señor Segovia era Edinson Rubilar. Nosotros solo intervenimos en la coordinación para no colapsar el comedor, desconozco si se decidió que no salieran al mismo tiempo a colación, esa es labor del supervisor. Estos conflictos se dieron entre junio y julio.



Preguntado por el tribunal, qué fue lo que vio, señala que fue una discusión fuerte, fue incómoda, fue una discusión más bien por celos.

Finalmente, comparece don **Juan Carlos Jara Jara**, quien declara: presto servicios para Táctica hace 4 años, mi cargo es de mantención y seguridad de la empresa. Aparte soy presidente del sindicato, aproximadamente desde hace dos años.

Conozco al demandante y al señor Segovia, ellos trabajaban en la empresa, fueron ejecutivos de Táctica durante el año 2017.

Durante el año 2017 no me ha llegado ningún reclamo en relación a algún supervisor.

Sobre el Comité Paritario, habitualmente participaba en las reuniones, ellas se hacen mensualmente. En una reunión vimos un tema de convivencia laboral, tomamos conocimiento como comité de la mala convivencia entre el personal que trabaja en la empresa, específicamente entre el señor Segovia y el señor Véliz. En dos ocasiones me tocó verlos discutiendo en los estacionamientos y en plataforma también una discusión que tuvieron. Sobre el tenor no le podría decir, solo los vi discutiendo, no sé en qué contexto y en qué se basaba la discusión.

Conozco a Edinson Rubilar, es el supervisor, nunca vi problemas de él con las personas mencionadas ni tampoco recibí reclamos en su contra.

Contrainterrogaciones de Claro no hay.

Contrainterrogado por la demandante, responde: el estacionamiento queda a la entrada, cerca del portón principal, solamente el conflicto lo vi yo, estaba solo. El conflicto en plataforma, yo tengo acceso a todo Táctica, a todos los lugares porque soy jefe de mantención o encargado de seguridad de la empresa. No recuerdo la fecha de la problemática en la plataforma, fue en julio, el día u hora no lo recuerdo.

Son diferentes áreas donde están las plataformas. Donde se produjo la pelea, fue hacia el sector sur del call center, no le puedo decir quién estaba en ese momento de supervisor, la gente se cambia cada cierto tiempo de sector.

Después de la pelea, ignoro qué pasó, la discusión fue solamente verbal y no física, yo solo vi el conflicto, no vi después o quién intervino o si llegó algún supervisor, lo desconozco.

Respecto de esta situación no hubo reclamos de otros compañeros. En caso de tenerlos, sólo se acercan a mí, no tengo oficina, pero saben que yo soy el presidente del sindicato porque yo les he dicho. He recibido reclamos de otros trabajadores, por otros temas domésticos del call center, de mejorar cosas, mobiliario, posiciones, arreglo de baños, cosas así.



Como otros medios de prueba, incorpora un video familiar donde los protagonistas son el Sr. Segovia y Sr. Rubilar contenido en un pendrive.

**Séptimo:** Que la parte demandada **Claro Chile S.A.** incorpora la siguiente prueba documental:

1. Copia de contrato de prestación de servicios de televenta móvil de fecha 1° de octubre de 2015, suscrito entre Claro Chile S.A. e Inmobiliaria y Consultoría Táctica S.A.

2. Copia de la publicación del extracto de la resolución que concedió la posesión efectiva de la herencia intestada de don Ernesto Andrés Segovia Figueroa, efectuada el 15 de marzo de 2018 en la sección de avisos legales de cooperativa.cl.

3. Copia del certificado de defunción de don Ernesto Andrés Segovia Figueroa, emitido con fecha 16 de agosto de 2017.

4. Copia del ordinario 33677-2017 N°8835, de fecha 15 de febrero de 2018, de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

5. Respecto de la causa RIT T-535-2012, seguida ante este mismo tribunal:

- a. Copia de la demanda presentada en ella.
- b. Copia de los documentos adjuntos a dicha demanda.
- c. Copia del acta levantada de la audiencia preparatoria.

6. Respecto de la causa RIT T-1196-2016, seguida ante este mismo tribunal:

- a. Copia de la demanda presentada en ella.
- b. Copia del acta levantada de la audiencia preparatoria.

7. Respecto de la causa RIT 0-4350-2015, seguida ante el 2° Juzgado del Trabajo de Santiago:

- a. Copia de la demanda presentada en ella.
- b. Copia del acta levantada de la audiencia preparatoria.
- c. Copia del acta levantada de la audiencia de juicio.

Además, como otros medios de prueba, en audiencia de juicio se examina la página web <https://www.tactica.cl/#clientes>.

**Octavo:** Que con el mérito de la prueba rendida, analizada conforme a las reglas de la sana crítica, es posible dar por establecidos los siguientes hechos:

1. Don Ernesto Segovia Figueroa inició una relación laboral con la demandada Táctica S.A. con fecha 1 de marzo de 2017, en el cargo de ejecutivo de gestión comercial.



Así se estableció como un hecho no controvertido y, por lo demás, se incorporó el contrato de trabajo y sus anexos celebrados entre las partes, que así lo refrendan.

2. Don Alberto Véliz Peña inició una relación laboral con la demandada Táctica S.A. el 1 de julio de 2017 para desempeñarse como back office en las mismas dependencias donde trabajaba Ernesto Segovia Figueroa. Este vínculo terminó con fecha 31 de julio de 2017 por la causal de vencimiento del plazo convenido.

Lo anterior consta de la prueba documental incorporada por la demandada, consistente en el contrato de trabajo con el actor y su anexo, además de la carta de término de fecha 28 de julio de 2017.

Sobre las dependencias donde trabajaban ambos, si bien se discutió la circunstancia de encontrarse o no físicamente separados don Ernesto y don Alberto, todas las partes estuvieron contestes en que ambos trabajaron en el mismo domicilio, en instalaciones de la empresa Táctica.

3. Don Ernesto Segovia Figueroa fallece en la comuna de Peñaflor, el día 6 de agosto de 2017, a las 10.50 horas, encontrándose su causa de muerte "indeterminada en estudio".

Así fluye del certificado de defunción incorporado.

4. Con fecha 13 de enero de 2016, don Ernesto Andrés Segovia Figueroa y don Alberto Eugenio Véliz Peña celebraron acuerdo de unión civil.

Así consta del Certificado de Acuerdo de Unión Civil y de la copia de la libreta emanada del Registro Civil e Identificación, donde se inscribió el acuerdo, ambos documentos que obran en la carpeta investigativa incorporada por la demandada principal.

5. La posesión efectiva de los bienes de don Ernesto Andrés Segovia Figueroa fue inscrita bajo el número 17924 del año 2018 y concedida como intestada, por el Servicio de Registro Civil e Identificación, por Resolución Exenta N°182981 de 14 de marzo de 2018, a su conviviente civil don Alberto Eugenio Véliz Peña y a sus padres doña Marcela Figueroa Navarro y don Ernesto Segovia Araya.

Así aparece del Certificado de Posesión Efectiva, que fue incorporado en autos.

6. Con fecha 18 de julio de 2017 don Ernesto Segovia Figueroa realiza ante la Asociación Chilena de Seguridad una Denuncia Individual de Enfermedad Profesional, por acoso laboral y crisis de pánico. La institución lo atiende a través de un psiquiatra el día 1 de agosto del mismo año.



Posteriormente, el día 30 de agosto de 2017 se dicta la resolución N°3 que califica que la patología sufrida por don Ernesto Segovia tiene origen común.

Conociendo de la apelación deducida por el actor, la Intendencia de Seguridad y Salud del Trabajo, a través de Ord. N°8835 de 15 de febrero de 2018, declara que la patología tiene origen laboral, pero que no puede conectarse causalmente la enfermedad laboral con el suicidio.

Todos estos documentos fueron incorporados en los antecedentes y obran también en los oficios evacuados por la Superintendencia de Seguridad Social y por la ACHS. Si bien se acreditó, además, que la demandada Táctica dedujo recurso extraordinario de revisión en contra de la última decisión, a la fecha de evacuarse el oficio no estaba resuelto. Por otro lado, afirmaron los demandantes que el recurso habría sido rechazado, pero no ofrecieron como prueba nueva el instrumento que así lo acreditaría.

7. Con fecha 18 de julio de 2017 el trabajador Ernesto Segovia activó la fiscalización de la Dirección del Trabajo, por incumplimiento del contrato de trabajo y no pago de remuneraciones. Hecha la visita inspectiva, culminó sin sanciones.

Así fluye de la información aportada a través de oficio, por la Dirección del Trabajo.

#### **I.- En cuanto a las excepciones de incompetencia del Tribunal.**

**Noveno:** Que, en cuanto a los fundamentos de esta excepción planteados por Táctica S.A. (en adelante Táctica), en orden a que la declaración de enfermedad laboral es una facultad privativa de la Superintendencia de Seguridad Social, de modo que esta Magistratura no tendría competencia para declarar la muerte de don Ernesto Segovia como una de origen laboral, corresponde señalar que la acción ejercida lo es en razón de aquello que dispone el artículo 420 letra f) del Código del Trabajo, conforme al cual son de competencia laboral: "*f) los juicios iniciados por el propio trabajador o sus causahabientes, en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad contractual del empleador por los daños producidos como consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Respecto de la responsabilidad extracontractual se seguirán las reglas del artículo 69 de la ley N° 16.744*".

Pues bien, precisamente la demanda de autos ha sido entablada al alero de dicha norma, de lo cual fluye que este Tribunal es competente para su conocimiento. En efecto, se exige la compensación de los daños sufridos por don Ernesto Segovia producto de una enfermedad profesional cuya causa se imputa a las demandadas puesto que, en concepto del actor, ellas no cumplieron con su obligación de seguridad contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo, afirmando que la muerte del trabajador fue una consecuencia de dicha



enfermedad que califica de orden laboral. Luego, la muerte del señor Segovia debe analizarse procesalmente desde un doble cariz: en primer lugar, como la circunstancia que – sin perjuicio de lo que se dirá a continuación a propósito de la excepción de falta de legitimidad pasiva – otorga a su conviviente civil la posición procesal de demandante y, por otro lado, como una de las consecuencias que, conforme a la teoría del caso del actor, deriva directamente de la enfermedad que el actor califica de laboral.

En otras palabras, no se ha solicitado que este Tribunal declare que la muerte del señor Segovia tiene un origen laboral, sino que dicho fallecimiento se trae a colación en tanto se pretende conectar causalmente a la enfermedad cuyo origen laboral o no debe analizarse, de manera de determinar si debe la demandada responder por su ocurrencia.

Para esto último, ciertamente el Tribunal tiene competencia, en virtud de la norma ya transcrita.

**Décimo:** Que, por su parte, la alegación de incompetencia planteada por Claro Chile S.A. (en adelante Claro), tiene fundamentos distintos, cuestionando la aplicación del mencionado artículo 420 letra f) a una empresa a quien se atribuye la calidad de principal – que la demandada niega – en tanto no se trata del empleador directo.

Ello implica razonar sobre dos puntos: en primer lugar, sobre la naturaleza jurídica de la responsabilidad que por incumplimiento del artículo 184 del Código del Trabajo asiste a la empresa principal, esto es, si se trata de una contractual o extracontractual, puesto que de ello dependerá la aplicación del artículo 420 letra f), el cual permite únicamente hacer efectiva en sede laboral la responsabilidad contractual.

Un segundo punto a razonar, concierne a la competencia del Tribunal de conocer la controversia ante la ausencia – según afirma Claro – de un régimen de subcontratación. Esto dice relación directa con el fondo del asunto, de modo que sobre este particular se razonará más en detalle al momento de referirse a la circunstancia de si le asiste o no responsabilidad como empresa principal.

En cuanto a la excepción deducida, sólo corresponde señalar que según fue reconocido por Claro, mantiene vigentes acuerdos comerciales con Táctica, los cuales motivan que se le demande por la eventual existencia de un régimen de subcontratación. En otras palabras, el vínculo entre Claro y Táctica existe, solicitando el actor que sea calificado jurídicamente de subcontratación, lo cual ciertamente otorga a Claro la capacidad de ser demandada en estos autos, sin perjuicio de lo que se resuelva en cuanto al fondo, sobre la procedencia o no de la calificación solicitada.



**Undécimo:** Que volviendo al punto sobre la naturaleza jurídica de la responsabilidad de la empresa principal – sin entrar todavía a calificar a Claro en dicha calidad – por incumplimiento de la obligación de seguridad, se hace necesario el análisis e interpretación de lo dispuesto en los artículos 183 B y 183 E del Código del Trabajo. La primera de dichas normas prescribe: *“La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.*

*En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.*

*La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.*

*El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo.*

*En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural”*

A su turno, el artículo 183 E del Código del Ramo establece: *“Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley 16.744 y el artículo 3° del Decreto Supremo N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud.*

*En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán las obligaciones y responsabilidades señaladas en el inciso precedente, cuando quien encargue la obra sea una persona natural.*

*Sin perjuicio de los derechos que se reconocen en este Párrafo 1° al trabajador en régimen de subcontratación, respecto del dueño de la obra, empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador”.*



**Duodécimo:** Que las disposiciones precedentes forman parte del compendio de normas introducidas por la Ley N°20.123 y están construidas desde el principio de protección del trabajador, pretendiendo intensificar, en un caso, la posición de garante y estableciendo, en el otro, la responsabilidad directa del empresario que contrata con otros obras o servicios, sea respecto de las obligaciones pecuniarias de sus contratistas, tanto laborales como de seguridad social, como las propias en el ámbito de la seguridad, expresando de esta manera el carácter protector del Derecho del Trabajo, que en este caso tiene como objetivo prioritario asegurar el respeto de los derechos del trabajador y no la situación particular de control o no de la empresa.

Las referidas disposiciones representan un cambio en relación a la situación previa a su introducción, ya que establece en el artículo 183 B la posibilidad del dependiente de dirigirse contra el patrimonio del dueño de obra para el caso de incumplimiento del empleador directo en el respeto de ciertos y precisos derechos, cuando el principal no ha tomado los resguardos que la ley establece. En efecto, la obligación de base y general que establece la ley para el principal es en carácter de subsidiario, mutando a solidario por un hecho u omisión suya, esto es, dependiendo de si hizo uso o no del deber de información, control y retención que la ley le acuerda para salvaguardar los derechos laborales y previsionales del trabajador.

A su turno, el artículo 183 E consagra una obligación particular y especial en materia de higiene y seguridad, imponiendo al dueño de la obra el deber de protección eficaz de la vida y salud de todos los trabajadores que se desempeñen en su empresa o faena con arreglo a las normas que en la misma disposición se expresan. Su tenor representa un cambio importante a la situación preexistente a su dictación, al derogar la responsabilidad subsidiaria que establecía el artículo 64 del Código del ramo, asentando una de carácter directo que recae sobre la empresa principal para el evento de incumplir el deber que el mismo texto le impone, ya no como garante del derecho de los trabajadores que debe ser tutelado por su empleador directo, sino por su propia conducta que ha contribuido a la generación del evento dañoso. Esta disposición debe ser comprendida como una estipulación expresa de la ley del deber de proteger a la parte más débil, que deriva de la naturaleza del contrato, e influye en él más allá de la voluntad de las partes por su carácter de norma de orden público de protección, agregando a la nómina de sujetos responsables de las referidas obligaciones a un deudor más de la seguridad del trabajador, estableciendo en la especie un verdadero crédito en su favor.



**Décimo tercero:** Que, por otro lado, respecto de la naturaleza de la obligación de seguridad, la Excma. Corte Suprema ya ha señalado que ella se encuentra impuesta por la ley mediante el artículo 184 del Código del Trabajo, y como norma de orden público que es, se incorpora al vínculo contractual de forma insoluble, constituyéndose en un elemento esencial del mismo. Por ello, aunque su origen es legal, se integra al contrato atendida la especial naturaleza de la relación jurídica que se gesta entre empleador y trabajador, por lo que cuando ella no es observada se incumple el contrato en una obligación esencial. Así, entonces, dicho deber es inherente a la relación laboral y tiene indudablemente tal carácter.

**Décimo cuarto:** Que respecto del punto propuesto en la especie, sobre el estatuto de la responsabilidad del dueño de obra, es necesario formular una serie de consideraciones. En primer lugar, es preciso tener en cuenta que el carácter tuitivo de las normas que se revisan queda demostrado al constatar el acrecimiento de la garantía patrimonial universal establecida en favor del trabajador subcontratado ante el incumplimiento o inobservancia de los derechos que la ley le reconoce y cautela de forma especial, de manera que la aplicación de las instituciones del derecho civil abordadas por ellas deben serlo bajo el prisma de los principios del Derecho del Trabajo.

En segundo término, que el régimen de protección incorporado por la Ley N°20.123 tuvo por finalidad intensificar las responsabilidades de la empresa principal en relación a los trabajadores de contratistas y subcontratistas, de manera que su diseño debe ser analizado en tal óptica, como un todo que supera la normativa vigente a la época de su introducción, criticada por escueta e imprecisa.

En tercer lugar, establecida como lo ha sido por el artículo 183 E la responsabilidad directa del dueño de la obra respecto de la obligación de seguridad, y al ser ésta una de naturaleza laboral, inserta en el contrato por disposición de la ley, su extensión al principal ha hecho surgir en la doctrina dos tesis que buscan responder la pregunta referida a su estatuto jurídico. De acuerdo a la primera, la consideración del carácter de tercero del dueño de la obra en relación al vínculo laboral entre contratista y trabajador, permitiría calificarla como de naturaleza extracontractual, resultando aplicables las disposiciones legales correspondientes a la materia respecto de, entre otros aspectos, la forma de contribuir a la deuda por los obligados y sede a la cual está entregado su conocimiento. Sin embargo la misma doctrina ha observado que tal concepción se advierte en pugna con las finalidades tenidas en cuenta por la ley al pretender la intensificación de la responsabilidad del ente que ella aborda, por lo que la otra



alternativa es calificarla como de carácter contractual, lo que permite su conocimiento en sede laboral.

La objeción que se plantea a lo forzado de tal atribución, en atención a la condición de tercero del dueño de obra, se salva, en concepto de los autores, al entender el artículo 183 E como una excepción legal al efecto relativo de los contratos, tomando en cuenta que se está ante pactos vinculados (empresa principal y contratista, por una parte, y contrato entre esta última y los trabajadores) en consideración a la especialidad de la relación laboral. Esta última comprensión es la que ha permitido el conocimiento en esta sede de la acción intentada contra el empleador directo y el dueño de la obra, y es la que este tribunal suscribe, por avenirse con los objetivos tenidos en cuenta al dictar la ley que se analiza.

**Décimo quinto:** Que, sentado como lo ha sido que las prescripciones de la ley 20.123 han obedecido a la intención de dotar a los trabajadores subcontratados de un estatuto de protección más intenso y exhaustivo que el existente a la fecha de su dictación, no es posible ni adecuado sostener un alcance de tales disposiciones que signifiquen un deterioro de las posibilidades que el sistema otorga al afectado para obtener un resarcimiento de los perjuicios sufridos por infracción de deberes consustanciales a la relación laboral, como son los derivados de la debida prestación de seguridad.

Por ello, como se adelantó, la eventual responsabilidad de la empresa principal por el incumplimiento de la obligación de seguridad es una que tiene fuente legal directa, de modo que no tiene aplicación en la especie la distinción que pretende introducir la parte demandada de Claro S.A. al señalar que, al no tener la calidad de empleador, no podría ser la causa conocida en esta sede, puesto que, atendida la íntima relación que la responsabilidad que se le atribuye guarda con la relación laboral entre el fallecido y la demandada principal, hacen lógicamente competente a esta Magistratura para el conocimiento de estos hechos a su respecto, sin perjuicio de lo que se resuelva en cuanto al fondo, sobre la acreditación o no de que el trabajador en cuestión se hubiere desempeñado en un régimen de subcontratación con Claro.

## **II.- En cuanto a las excepciones de falta de legitimidad activa.**

**Décimo sexto:** Que la parte demandada Táctica ha opuesto esta excepción fundada en la circunstancia de que el actor no ha acreditado su calidad de causahabiente del fallecido.

Sin embargo, se incorporó por la parte demandante la copia de la Resolución de Posesión Efectiva de fecha 15 de marzo de 2018 del causante Ernesto Segovia, donde uno de sus herederos es el actor Alberto Eugenio Véliz



Peña en su calidad de conviviente civil, de modo que la circunstancia de ser el actor un causahabiente del fallecido, fue suficientemente acreditada.

Lo anterior permite pasar a razonar sobre los fundamentos que sustentan la misma excepción, pero esta vez opuesta por Claro, relacionados con el hecho de existir más herederos que debieron conjuntamente haber ejercido la acción.

Como ya se señaló, está probado en autos que la posesión efectiva de don Ernesto Segovia Figueroa fue concedida tanto al actor como a sus padres, teniendo un total de tres herederos. De ellos, solamente uno – Alberto Véliz Peña – ha ejercido la presente acción, correspondiendo determinar si la incomparecencia de los demás herederos significa que el único actor carece de legitimidad activa para actuar en estos antecedentes.

En concepto de esta Magistratura, la respuesta es negativa, pero con algunos matices.

Corresponde destacar que, consultadas las partes sobre este punto al tenor de las facultades del artículo 454 N°9 del Código del Trabajo, nada manifestó la demandada y únicamente Claro se refirió al particular.

**Décimo séptimo:** Que la mayor preocupación manifestada por Claro al momento de plantear esta excepción, según fue indicado en la etapa de observaciones a la prueba, fue la posibilidad de ser objeto de nuevas acciones posteriores, deducidas por los herederos que no actuaron en esta oportunidad. Lleva la razón la demandada solidaria cuando plantea esa contingencia. Sin embargo, ello no significa que frente a legislador la parte quede desprotegida frente a este escenario.

En efecto, dispone el artículo 21 del Código de Procedimiento Civil: *“Si la acción ejercida por alguna persona corresponde también a otra u otras personas determinadas, podrán los demandados pedir que se ponga la demanda en conocimiento de las que no hayan ocurrido a entablarla, quienes deberán expresar en el término de emplazamiento si se adhieren a ella.*

*Si las dichas personas se adhieren a la demanda, se aplicará lo dispuesto en los artículos 12 y 13; si declaran su resolución de no adherirse, caducará su derecho; y si nada dicen dentro del término legal, les afectará el resultado del proceso, sin nueva citación. En este último caso podrán comparecer en cualquier estado del juicio, pero respetando todo lo obrado con anterioridad”.*

Existe, por tanto, un resguardo que podían adoptar los demandados en caso de estimar que existen más titulares de la acción. En la presente causa, nada hicieron las empresas por forzar la litis consorcio activa, de modo que deben soportar las consecuencias de dicha omisión.



Sin embargo, el razonamiento anterior debe estar limitado también por la aplicación de principios generales del derecho, en la especie, la proscripción del enriquecimiento sin causa. Para entender lo anterior, debe aclararse en primer lugar, que la acción deducida es aquella que corresponde al causahabiente para demandar el resarcimiento del daño sufrido por el causante, no su daño propio, puesto que si se demandara en calidad de víctima por rebote este Tribunal sería incompetente al tenor de la redacción del artículo 420 letra f) antes transcrito.

Mucho se ha discutido sobre la transmisibilidad o no del daño moral. En concepto de esta sentenciadora, lo que se transmite por el causante al heredero no es el daño moral mismo – puesto que éste es personalísimo en su esencia – sino la acción para demandar su resarcimiento, la cual estaba vigente a la fecha de la muerte. Visto desde ese prisma, fluye que la acción corresponde a los tres herederos y no a alguno en particular, sin que pueda estimarse que su ejercicio por sólo uno de ellos constituya un acto de conservación del patrimonio hereditario o menos que exista entre los herederos un mandato tácito y recíproco para estos efectos.

Por tanto, no puede sino concluirse que el monto indemnizatorio del eventual resultado favorable de la acción ejercida por uno de los herederos, existiendo otros que también son titulares de la misma, debe ser dividido conforme a la proporción que a cada uno corresponda en el caudal hereditario, puesto que razonar lo contrario significaría un enriquecimiento sin causa del actor, proscrito en nuestra legislación.

**Décimo octavo:** Que el razonamiento anterior sirve para entender que la circunstancia que atribuye al actor la legitimidad activa para accionar es su calidad de causahabiente, al tenor del artículo 420 letra f) del Código del Trabajo, pero con el matiz antes anotado, que será tomado en consideración al momento de resolver, de ser procedente.

Ello lleva al necesario rechazo de las excepciones de falta de legitimidad activa opuestas por los demandados.

### **III.- En cuanto a la excepción de falta de legitimidad pasiva.**

**Décimo noveno:** Que, según se adelantó a propósito de la resolución de la excepción de incompetencia opuesta por Claro en relación a consideraciones de fondo del asunto, es la existencia de un vínculo jurídico entre ambas demandadas lo que permite al actor accionar en contra de Claro Chile S.A., por la vía de solicitar la calificación de dicha relación como un régimen de subcontratación.

Goza la empresa, por tanto, de la calidad jurídica para ser demandada en esta causa, sin perjuicio de aquello que se resuelva sobre el fondo del asunto, que



no puede ser dilucidado en la forma propuesta, por la vía de la excepción en comento, todo lo cual deriva en su necesario rechazo.

#### **IV.- En cuanto al fondo.**

**Vigésimo:** Que el artículo 7º de la Ley N°16.744 dispone: *“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”*.

Asimismo la citada Ley previene en el artículo 69: *“cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:*

(...)

*b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente cause daño podrán reclamar al empleador o tercero responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones de derecho común”*.

Suma importancia también reviste lo señalado en el artículo 184 del Código del Trabajo, conforme al cual *“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”*.

Que de la lectura de las disposiciones referidas precedentemente es posible colegir que la ley establece como presupuesto de la acción de indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional, que el siniestro sufrido por el actor provenga del actuar negligente o dañoso del empleador, entendiéndose por tal aquél que no cumple con la obligación indicada el artículo 184 del Código del Trabajo.

Que entonces, para que dicha responsabilidad tenga lugar, deben concurrir copulativamente los siguientes requisitos:

1) Que se haya producido un accidente del trabajo o enfermedad profesional;

2) Que dicho accidente o enfermedad sea imputable a dolo o culpa del empleador, esto es, que se deba al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de seguridad y al deber de protección, y

3) Que el accidente o enfermedad haya ocasionado perjuicios al trabajador.

**Vigésimo primero:** Que en relación con el primer requisito señalado anteriormente, esto es, la existencia de la enfermedad profesional, recaía en



manos de la demandante incorporar los medios probatorios suficientes para lograr formar convicción a éste tribunal acerca de la ocurrencia del mismo.

Se incorporó a través del oficio despachado a la ACHS la ficha clínica de don Ernesto Segovia, donde aparece que ingresó a la institución el día 1 de agosto de 2017 y su diagnóstico fue *“trastornos de adaptación”*. Esa fue la única atención, puesto que la siguiente es de 18 de agosto, recibida por el actor.

Con los antecedentes anteriores, es posible concluir que efectivamente don Ernesto Segovia padecía un trastorno adaptativo al día 1 de agosto de 2017.

Corresponde, entonces, discurrir sobre el origen laboral o no de dicha afección.

**Vigésimo segundo:** Que no es posible desconocer que por Ord. N°8835 de 15 de febrero de 2018, la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo calificó la afección que sufrió Ernesto Segovia como de origen laboral. Ello, luego que de forma previa la Asociación Chilena de Seguridad hubiere calificado dicho padecimiento como uno de fuente común. Para este efecto, la ACHS tuvo a la vista el informe de evaluación del puesto de trabajo realizado con fecha 29 de agosto de 2017, donde concluye *“la ausencia del agente de riesgo liderazgo disfuncional y/o menoscabo en el puesto de trabajo del paciente identificado (...) es posible concluir que el riesgo investigado no cumple con los requisitos para considerar la presencia de hostigamiento en el puesto del trabajo del paciente por parte de su jefatura el sr. Edinson Rubilar, porque el problema que se ha generado entre ambos sólo ha sido por el tiempo de dos meses que según las informantes el supervisor tenía un trato diferente con el funcionario porque la forma en que se refería a él se caracterizaba por ser más hostil, y comentaron que efectivamente al paciente se lo aisló luego de que le informaran del despido 30 días antes y regresara de su primera licencia médica, debido a que cuando se reintegró a trabajar lo cambió de puesto a la parte de atrás de la plataforma de call center lejos de los demás ejecutivos y señalan que cuando el paciente bajaba a fumar la jefatura manifestaba que los demás compañeros no compartieran con él (...)*”.

Por su parte, la Intendencia señala que sus profesionales médicos procedieron al análisis de los antecedentes clínicos y laborales, concluyendo que la afección es de origen laboral *“toda vez que es posible establecer una relación de causa directa, como lo exige la Ley N°16.744 entre el trabajo desempeñado y la sintomatología que motivó el reposo. En efecto, se verifica en los antecedentes disponibles exposición a factores de riesgo de tensión psíquica en el ejercicio de sus funciones de Ejecutivo de Gestión comercial, derivados de liderazgo*



*disfuncional expresado en conductas hostiles de la jefatura, por un tiempo e intensidad suficientes para explicar la presencia de la afección diagnosticada (...)*”.

Luego, al comunicar esta decisión al empleador, la ACHS manifiesta que *“jefatura mantiene escasos o nulos canales de comunicación efectiva con su equipo de trabajo, muestra favoritismo en distribución de tareas (...) resuelve mal los conflictos y/o mantiene relaciones conflictivas con subalternos (...) es necesario intervenir con la jefatura del trabajador, dando a conocer el procedimiento de comunicación interna entre estamentos, entregar capacitación en habilidades blandas de liderazgo y comunicación asertiva, instruir apropiadamente a la jefatura en la estructura organizacional y las funciones que realiza su equipo de trabajo”* Concluye disponiendo un *“procedimiento de capacitación en destrezas comunicacionales y liderazgo”*.

Estos son los antecedentes de que dispone el Tribunal y a la luz de los cuales debe realizarse el razonamiento. Si bien se informó que la resolución de la Intendencia se encontraba a la fecha de la audiencia de juicio con recursos pendientes y manifestó la actora que habían sido rechazados, no acreditó esta última aseveración, por ejemplo, a través del ofrecimiento de prueba nueva.

**Vigésimo tercero:** Que la existencia de conflictos personales entre don Ernesto Segovia y don Edinson Rubilar, resulta innegable a la luz de la prueba rendida, refrendada por las conclusiones de la autoridad administrativa.

En efecto, no desconoce esta sentenciadora que también resultó acreditado que entre Rubilar y Segovia existía una relación familiar que bien pudo haber favorecido un vínculo de confianza entre ellos que propiciara un trato distinto. Sin embargo, los testigos de la demandante resultan contestes en que, encontrándose Ernesto Segovia con afecciones de carácter psicológico, ellas eran siempre atribuidas, tanto por la víctima como por lo observado por los mismos testigos, al trato que recibía de parte de su supervisor. Si bien no existen antecedentes suficientes para establecer un maltrato físico, sí refirieron los deponentes la expresión de frases tendientes a denostar al trabajador, un trato más hostil para con él, como también la orden de que sus compañeros de trabajo evitaran contacto.

Esto último es incluso manifestado por la ACHS en el informe que se tuvo a la vista para declarar que la afección era de origen común, de modo que resultan circunstancias que fueron constatadas por ambas autoridades – la ACHS y la Intendencia – quienes disienten únicamente en su calificación.

**Vigésimo cuarto:** Que lo anterior da cuenta, por tanto, que la afección de don Ernesto Segovia tenía sin duda un componente laboral, dado por la disfuncionalidad del liderazgo ejercido por su jefatura directa.



Sin embargo, existen probanzas rendidas que dan cuenta que los antecedentes laborales no serían la única causa del trastorno adaptativo diagnosticado el 1 de agosto de 2018. En efecto, cuando el trabajador realiza la Denuncia Individual de Enfermedad Profesional el día 18 de julio del mismo año, indica que llevaba en su trabajo una antigüedad de 4 meses, para agregar que tiene molestias o síntomas desde hace “4 meses y 18 días”. Luego, sobre las cosas o agentes que cree le causan las molestias, sólo señala “*sobrecarga emocional*”, de modo que la única conexión con el trabajo que existe en la DIEP es en cuanto a los datos de la enfermedad, que se describe como “*acoso laboral, crisis de pánico*”.

Posteriormente, en la atención de 1 de agosto, se consignan factores de riesgo laboral, indicando menoscabo, conflicto, hostigamiento, refiriendo además que existen malos tratos recibidos de su jefatura Edinson Rubilar y que el paciente indica que es aislado, prohibiéndole a los compañeros de trabajo dirigirle la palabra. Sin embargo, también consigna el profesional que el paciente “*dice estar mal psicológicamente, pero no es capaz de definir qué le pasa, dice que tiene depresión, no se logra reencausar entrevista*”, dejando pendiente “*definir posibles factores de riesgo extra-laborales*”.

Si bien el fallecimiento impidió indagar mayormente en este último tópico, lo cierto es que de dichos factores de riesgo extra laborales, se ha acreditado en autos que existió entre el actor y el causante una relación conflictiva que se manifestaba en el lugar de trabajo, a través de desencuentros y discusiones presenciadas por el resto de sus compañeros. En efecto, obran en autos las actas del comité paritario; la declaración de don Erick Bravo Bravo, su presidente; del asesor en prevención de riesgos de Táctica y del trabajador don Juan Carlos Jara Jara, todos quienes se encuentran contestes en que llegó a oídos del Comité Paritario la existencia de problemas de clima laboral relacionado con esta pareja, lo que motivó la realización de una encuesta entre los trabajadores que culminó con la necesidad de separar sus puestos de trabajo. Sobre el particular, los testigos Bravo y Jara fueron presenciales de estas discusiones y, conjuntamente con el resto de los antecedentes antes reseñados, permiten concluir que la medida del empleador de cambiar la ubicación del puesto de trabajo de Ernesto Segovia fue idónea y proporcional al fin propuesto.

**Vigésimo quinto:** Que para que se genere la responsabilidad es necesario que entre el hecho que se imputa a un agente y el daño exista una relación de causalidad, la que exige un vínculo necesario y directo. En este mismo orden de ideas se sostiene que un hecho es condición necesaria de un cierto resultado cuando de no haber existido ésta, el resultado tampoco se habría producido. Así,



se ha concluido por la doctrina que: *"El requisito de causalidad se refiere a la relación entre el hecho por el cual se responde y el daño provocado", "... la causalidad expresa el más general fundamento de justicia de la responsabilidad civil, porque la exigencia mínima para hacer a alguien responsable es que exista una conexión entre su hecho y el daño"* (Enrique Barros Bourie, Tratado de Responsabilidad Extracontractual, primera edición año 2008, Editorial Jurídica de Chile, página 373).

Actualmente la doctrina nacional distingue dos elementos que son integrantes de la relación de causalidad. El primero es el denominado "elemento natural", en virtud del cual se puede establecer que *"un hecho es condición necesaria de un cierto resultado cuando de no haber existido la condición, el resultado tampoco se habría producido"* (obra citada, página 376). El segundo es el "elemento objetivo", para cuya configuración es indispensable que el daño producido pueda ser imputado normativamente al hecho ilícito. Así, una vez determinada la causalidad natural, se debe proceder a verificar si el daño puede ser atribuible a la conducta desplegada.

Por tanto, para resolver el problema que surge frente a la multiplicidad de causas y poder determinar si sólo alguna o todas ellas concurren a la producción del daño, el factor a considerar es que esa causa debe constituir un elemento necesario y directo del daño.

**Vigésimo sexto:** Que en el presente caso, ha quedado establecido en los razonamientos anteriores que el hecho de la empresa Táctica constituyó una de las causas del trastorno adaptativo sufrido por don Ernesto Segovia Figueroa, en tanto la autoridad administrativa detectó un liderazgo disfuncional de su jefe directo, el cual se manifestó en escasos o nulos canales de comunicación, favoritismo en distribución de tareas, mala resolución de conflictos y relaciones problemáticas con sus subalternos. De esta forma, es posible comprobar que la empresa incumplió con su obligación de seguridad contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo, configurándose así su responsabilidad.

Que, en efecto, debe tenerse presente que el deber de cuidado y protección que asiste al empleador, no es solo una exigencia de carácter formal, sino que debe ser efectiva y real al momento de producirse un siniestro como el sucedido al actor. De conformidad a la normas de responsabilidad civil contractual aplicables al caso sub lite, en especial lo dispuesto en el artículo 1547 inciso 3° del Código Civil, correspondía a la demandada probar el cumplimiento del deber de cuidado que le asiste respecto de la enfermedad sufrida por la actora, lo que no sucedió en la especie, motivo por el cual se entiende que ha incumplido lo previsto en el artículo 184 del Código del Trabajo.



En este sentido debió probar la demandada que cumplió su obligación legal de orden, higiene y seguridad establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, esto es, que por un lado, otorgó seguridad al trabajador en el desempeño de sus funciones, para lo cual tomó todas las medidas necesarias para proteger eficazmente su salud y, por otro, que dichas medidas tuvieron el efecto querido por el legislador, esto es “proteger eficazmente” la salud de los trabajadores, lo que implica una diligencia del empleador en el cumplimiento de tal deber.

**Vigésimo séptimo:** Que sobre el particular, la Excma. Corte Suprema ha sostenido: *“del claro tenor del inciso primero del artículo 184 del Código del Trabajo recién transcrito, cabe inferir que el empleador se constituye en deudor de seguridad de sus trabajadores, lo cual importa exigir la adopción de todas las medidas correctas y eficientes destinadas a proteger la vida y salud de aquéllos. Efectivamente, el citado precepto establece el deber general de protección de la vida y la salud de los trabajadores, impuesto por el legislador a los empleadores, siendo el cabal e íntegro cumplimiento de esta obligación de una trascendencia superior a la de una simple prestación a que se somete una de las partes de una convención y, evidentemente, constituye un principio que se encuentra incorporado a todo contrato, siendo un elemento de la esencia de éstos y la importancia de su cumplimiento no queda entregada a la voluntad de las partes, sino que comprende una serie de pautas cuyo contenido, forma y extensión se encuentran reguladas mediante las normas de orden público a que se hizo referencia en el motivo anterior.*

*El citado artículo 184 del Código del Trabajo, que establece el principio rector en materia de obligaciones de seguridad del empleador, en concordancia con el artículo 68 de la Ley N° 16.744, pone de carga del empleador acreditar que ha cumplido con este deber legal de cuidado si el accidente ha ocurrido dentro del ámbito de actividades que están bajo su control, debiendo en principio presumirse su culpa por el hecho propio, correspondiendo probar la diligencia o cuidado a quien ha debido emplearlo, en el caso sub lite, a la empresa demandada en su calidad de empleadora. En otras palabras, si se verifica un accidente del trabajo se presume que el empleador no tomó todas las medidas necesarias para evitarlo, o que las adoptadas fueron insuficientes o inapropiadas, presunción que surge de la obligación de seguridad impuesta por el legislador y que se califica como de resultado” (CS Rol 2547-2014, en el mismo sentido, Rol 9163-2012).*

A su vez, este criterio ya había sido aplicado en un fallo anterior (CS Rol 4313-1997), donde se estableció: *“La palabra 'eficazmente', empleada en el artículo 184 del código laboral, aparentemente apunta a un efecto de resultado, el que sin dudas se encuentra también presente; pero fundamentalmente debe*



*entendérsela referida a la magnitud de responsabilidad y acuciosidad con que el empleador debe dar cumplimiento a su obligación de prevención y seguridad, en relación con lo cual cabe inferir inequívocamente una suma exigencia del legislador (...) los valores que tienden a preservar la obligación de seguridad, en forma directa e inmediata, no son de índole patrimonial, sino es propia vida, la integridad física y psíquica, y la salud del trabajador. Atendido lo anterior, y dada la circunstancia que el artículo 69 de la Ley N° 16.744 no determina el grado de culpa de que debe responder el empleador en su cumplimiento, necesario resulta concluir que éste es el propio de la culpa levísima, es decir, la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes”.*

**Vigésimo octavo:** Que de la jurisprudencia citada en el motivo precedente puede colegirse que las normas de seguridad impuestas por imperativo social al empleador no se agotan ni se satisfacen con la sola existencia de un formal reglamento de seguridad ni de anuncios, exhortaciones ni prevenciones hechas a la sola buena voluntad de los trabajadores, sino que han de tenérselas por existentes sólo cuando el empleador mantiene elementos materiales constantes y supervigilancia auténtica en cuanto a la forma como deba o haya de desarrollarse la actividad de los trabajadores y, en ese contexto, el vínculo que tienen, además, con sus jefaturas directas. En el mismo sentido la doctrina ha pronunciado que los deberes de cuidado deben ser construidos de conformidad con el estándar del empresario diligente, estos deberes pueden ordenarse en torno, entre otros, a una organización industrial eficiente y, al efecto, el profesor Enrique Barros sostiene: *“La mayoría de los casos de responsabilidad civil por accidentes laborales parece tener por antecedente un defecto de organización que el demandante atribuye al empleador. Este defecto se refiere especialmente al establecimiento de un sistema de seguridad proporcionado al riesgo, a instrucciones apropiadas y a un mecanismo de supervisión para comprobar que el sistema y las instrucciones funcionan apropiadamente”* (Tratado de Responsabilidad Extracontractual, Ed. Jurídica, 2010, página 709).

**Vigésimo noveno:** Que, sin embargo, según ya se estableció, también existieron otros factores externos que propiciaron la aparición de este trastorno y que escapan a la esfera de actuación del empleador.

En consecuencia, ante la verificación de concausas, corresponde realizar un ejercicio de ponderación de la entidad e influencia que cada una de ellas tuvo en la producción del daño.

**Trigésimo:** Que para realizar adecuadamente dicha ponderación, se debe previamente delimitar de manera precisa el daño sufrido, puesto que, sin duda,



existió un sufrimiento derivado del trastorno adaptativo diagnosticado pero, además, pretende el actor atribuir causalmente la muerte del señor Ernesto Segovia, al actuar de las demandadas.

En concepto de esta Magistratura, no existen antecedentes que permitan realizar tal conexión causal.

En efecto, con el mérito de la prueba testimonial de doña Alicia Andrea Figueroa Olate, lo indicado por el propio actor en la diligencia de absolución de posiciones y el mérito de la carpeta investigativa de los hechos, aportada por la demandada principal, es posible establecer que en la noche del día 5 de agosto de 2017 el actor y su conviviente civil fueron invitados al domicilio de la deponente Figueroa Olate, donde cenaron con ella y su familia, bebiendo alcohol. Conforme a la declaración del demandante ante la Policía de Investigaciones, *“estuvimos hasta las 03.00 am y Ernesto a esa altura ya estaba medio ebrio (...) en un momento determinado, Ernesto se levantó de la mesa, en estado de ebriedad y fue hacia un cuarto al interior del domicilio (...) Andrea nos manifiesta que Ernesto se había tomado dos sobres de pastillas, mostrándonos los blíster vacíos, le pregunté si se los había tomado, a lo que él me contestó negativamente (...) le pregunté de nuevo y respondió que sí, que se las había tomado, al decirme eso, le dije que se fuera a acostar (...) se tomó un vaso de leche antes de acostarse”*, para luego referir que vomitó a lo menos dos veces.

En cuanto a la deponente Figueroa Olate, manifestó en estrados que no vio a Ernesto tomarse las pastillas y, si bien conforme a las reglas de la experiencia su testimonio está indudablemente cargado de un componente emocional por tratarse de hechos ocurridos en su domicilio, al ser preguntada por antecedentes específicos sobre la hora de los hechos y su dinámica, la circunstancia de si los invitados se acostaron o no, si alguien durmió y la oportunidad en que se solicitó ayuda, su declaración aparece confusa, sin aportar mayores antecedentes.

**Trigésimo primero:** Que lo cierto es que, a la fecha, la muerte de don Ernesto Segovia sigue indeterminada en su causal, que los exámenes practicados al cuerpo arrojaron un resultado de 1,58 gramos de alcohol por litro de sangre al día 7 de agosto y que la autopsia es categórica en indicar que no se encuentran comprimidos de medicamento en el estómago.

Concuerda, por tanto, esta sentenciadora con la conclusión formulada por la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando establece que *“con los antecedentes clínicos disponibles, no es posible establecer una relación de causalidad entre el episodio de enfermedad laboral y el suicidio consumado por el trabajador”*, con la salvedad que, en concepto de este Tribunal, incluso la calificación del hecho como un suicidio, todavía puede ser objeto de dudas.



**Trigésimo segundo:** Que, asentado que la muerte del señor Ernesto Segovia no debe formar parte del análisis relacionado con el incumplimiento del empleador, en relación a su obligación contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo, aparece que en el cuerpo de la demanda se contienen menciones a un lucro cesante y un daño moral.

Sin embargo, el petitorio de la demanda, que es aquel que determina la competencia del Tribunal, sólo se refiere al daño moral, omitiendo la pretensión de lucro cesante. Tal falencia del libelo pretensor impide desde ya que esta última prestación pudiere ser concedida.

Sin perjuicio de lo anterior, útil resulta señalar que, habiéndose concluido que la afección de la víctima no tuvo como causa únicamente el actuar del empleador, sino también otros agentes externos, no es posible concluir lógicamente que de no haber mediado el hecho de la empresa, don Ernesto Segovia podría haber continuado trabajando, con la misma remuneración y en las mismas condiciones, hasta la edad de su jubilación.

No se cumple, por tanto, con el requisito esencial de certidumbre del daño demandado.

**Trigésimo tercero:** Que, en cuanto al daño moral, analizado éste únicamente desde el punto de vista de la contribución de la empleadora, la sola naturaleza del trastorno sufrido y la circunstancia de derivar éste, en parte, del liderazgo disfuncional ejercido por su jefatura directa en los términos en que se ha expuesto, según se ha acreditado de la documental y testimonial rendida y reseñada a lo largo de esta decisión, respaldan el dolor, aflicción y, en definitiva, el impacto que estos hechos provocaron en la vida y afectos de don Ernesto Segovia. En este orden de ideas, si bien no existen antecedentes médicos que confirmen la presencia de un daño psicológico, en tanto el fallecimiento del paciente impidió indagar más allá en relación al cuadro sufrido, dicha circunstancia no excluye la concurrencia de un daño moral, concepto más amplio, que comprende no sólo el perjuicio psíquico en términos técnicos, sino también los sentimientos de tristeza, desazón y necesidad de adaptación laboral de que da cuenta la prueba rendida.

Es así como la doctrina ha señalado: *"Estamos con aquellos que conciben el daño moral del modo más amplio posible, incluyendo allí todo daño a la persona en sí misma – física o psíquica –, como todo atentado contra sus intereses extrapatrimoniales. Comprende pues el daño moral todo menoscabo del cuerpo humano, considerado como un valor en sí y con independencia de sus alcances patrimoniales (...)* En suma, el daño moral estará constituido por el menoscabo de un bien no patrimonial que irroga una lesión a un interés moral por una que se



*encontraba obligada a respetarlo".* (Carmen Domínguez Hidalgo. El Daño Moral. Tomo I. Editorial Jurídica de Chile, 2002, páginas 83 y 84).

**Trigésimo cuarto:** Que, en este orden de ideas, el mérito de la documental y testimonial rendida entrega a esta sentenciadora antecedentes suficientes para, a la luz de los razonamientos ya plasmados a lo largo de esta sentencia, concluir que el resarcimiento del daño moral causado a don Ernesto Segovia por el actuar de Táctica, derivado del liderazgo disfuncional ejercido por su jefe directo don Edinson Rubilar, y siempre excluyendo de la discusión el efecto de la muerte del trabajador, puede evaluarse prudencialmente en la cantidad de \$3.000.000 (tres millones de pesos).

Como se señaló al momento de resolver las excepciones de falta de legitimidad activa, al actor corresponde, como uno de los tres herederos, ser titular de un tercio de dicho resarcimiento, esto es, \$1.000.000 (un millón de pesos).

**Trigésimo quinto:** Que la referida suma por concepto de daño moral se reajustará de acuerdo a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor que lleva el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, o el organismo que lo reemplace, entre el mes anterior a la fecha que esta sentencia quede ejecutoriada y el mes anterior al de su pago efectivo, con los intereses corrientes para operaciones de crédito de dinero reajustables, que se devengarán desde que la demandada se constituya en mora.

#### **V.- En cuanto a la demandada Claro Chile S.A.**

**Trigésimo sexto:** Que resta únicamente, emitir pronunciamiento sobre la responsabilidad que se imputa a Claro en su calidad de dueño de la obra o empresa principal, respecto de quien se invoca un régimen de subcontratación con Táctica S.A.

No fue discutido por la demandada solidaria, la existencia de un vínculo comercial con Táctica e incluso exhibió la página web de esta última, donde aparece como uno de sus muchos clientes.

Para construir el régimen de subcontratación y la consiguiente responsabilidad solidaria, la actora se limita a señalar en su descripción de los hechos que la campaña "Crosseling HFC" pertenecía a Claro Chile S.A., para luego reconocer que al volver la víctima de su licencia médica que terminó el 25 de julio, fue cambiado de campaña, sin expresar nuevamente si existió durante el resto de la vigencia de la relación laboral algún vínculo del trabajador con Claro.

Nada de ello se consultó a los testigos, como tampoco hubo mención expresa en las observaciones a la prueba.

A mayor abundamiento, al momento de realizar la DIEP se requirió al trabajador la información de si su empleador es contratista o subcontratista y que



señale la actividad económica de la empresa principal, sin indicar nada a este respecto.

**Trigésimo séptimo:** Que el artículo 183-A del Estatuto Laboral dispone lo siguiente: *"Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.*

*Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478".*

De su tenor se puede colegir que los requisitos que deben concurrir para que se configure un trabajo bajo ese régimen, son los siguientes: la existencia de una relación en la que participa una empresa principal que contrata a otra – contratista – que, en definitiva, es el empleador del trabajador subcontratado; que entre la empresa principal y la contratista exista un acuerdo, de carácter civil o mercantil, conforme al cual ésta desarrolla para aquélla la obra o servicio que motivó el contrato; que las labores sean ejecutadas en dependencias de la empresa principal, requisito respecto del cual la Dirección del Trabajo, a través del Dictamen N° 141/5 de 10 de enero de 2.007, sostuvo que también concurre cuando los servicios subcontratados se desarrollan fuera de las instalaciones o espacios físicos del dueño de la obra, con las particularidades que indica; que la obra o el servicio sea estable y continuo, lo que denota habitualidad y no interrupción en la ejecución o prestación; que las labores sean desarrolladas por cuenta y riesgo del contratista o subcontratista; y que el trabajador sea subordinado y dependiente de su empleador, contratista o subcontratista.

En el caso de autos, si bien existe un contrato de prestación de servicios de televenta móvil entre Claro Chile S.A. y la Inmobiliaria y Consultoría Táctica S.A., no resultaron acreditados el resto de los requisitos que configuran un vínculo de subcontratación. En efecto, no se probó – aunque se afirmó así en la demanda – que Claro tuviera personal en las oficinas de Táctica que dirigieran las labores de sus funcionarios; por otro lado, no fue discutido que el trabajo se realizaba exclusivamente en las instalaciones de Táctica y, del mérito de la convención que



vincula a ambas demandadas, fluye únicamente que Táctica se obliga a vender planes y productos de Claro, a cambio de un precio.

Con todo, aun cuando se pudiera establecer la existencia de una subcontratación, la responsabilidad de la empresa principal siempre estaría limitada al tiempo efectivo durante el cual el trabajador se desempeñó en este régimen, sin que se hubieren aportado antecedentes de ello, más aun considerando que una de las alegaciones del trabajador es se habría hecho cargo de la campaña en junio de 2017 y que fue cambiado posteriormente, durante la vigencia de la relación laboral.

No obra en autos, por tanto, prueba suficiente como para calificar el vínculo existente entre las demandadas como uno de subcontratación y, en la afirmativa, el tiempo durante el cual el trabajador se habría desempeñado en éste; como tampoco hay elementos para establecer directamente respecto de Claro un incumplimiento de su obligación de seguridad, en relación precisa al trabajador fallecido.

**Trigésimo octavo:** Que la prueba rendida ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, sin que aquella que no se ha mencionado expresamente tenga la virtud para hacer variar lo que se viene resolviendo.

**Trigésimo noveno:** Que ninguna de las partes ha sido totalmente vencida y, evidenciándose de ambas motivo plausible para litigar, no se impondrá condena en costas.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 3, 7, 8, 9, 153, 184 y 446 a 462 del Código del Trabajo y Ley N°16.744, **se declara:**

I.- Que **se rechazan** las excepciones de incompetencia, falta de legitimación activa y falta de legitimación pasiva opuestas por las demandadas.

II.- Que **se acoge** la demanda deducida por don **Alberto Eugenio Véliz Peña**, sólo en cuanto se condena a la demandada **Táctica S.A.** al pago al actor de la cantidad de \$1.000.000 (un millón de pesos) a título de indemnización por concepto del daño moral sufrido por su causante Ernesto Segovia Figueroa.

III.-Que **se rechaza**, en todo lo demás y también en relación a la demandada **Claro Chile S.A.**, la demanda deducida.

IV.- La referida suma de dinero se reajustará y se le aplicará los intereses de conformidad al razonamiento trigésimo quinto.

V.- Cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

Regístrese y archívese en su oportunidad.



**RIT:** O-1873-2018

**RUC:** 18-4-0094560-4

Dictada por doña **Gianina Ganzur Sánchez**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



GWLSXXDYRV

A contar del 12 de agosto de 2018, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>