

**Voces:** - LABORAL - ACCIDENTE DE TRABAJO - ENFERMEDAD PROFESIONAL - INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS - DEMANDA LABORAL -

**Partes:** Sentencia O-48-2019 | Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

**Tribunal:** Juzgado de Letras de Mejillones

**Fecha:** 30-abr-2021

**Cita:** MJCH\_MJJ315367 | O-48-2019, MJJ315367

**Producto:** LJ

---

Mejillones, treinta de abril de dos mil veintiuno.

VISTOS OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ante este Juzgado de Letras del Trabajo ha comparecido don PEDRO FABIÁN MANRÍQUEZ KLEIN, trabajador, con domicilio en Avenida Edmundo Pérez Zujovic N°10.880, Departamento N°1101, interponiendo demanda en juicio ordinario laboral, en contra de la empresa MOLYCOP CHILE S.A., RUT 92.244.000-K, representada por Gustavo Alcázar Méndez, ambos con domicilio en Avenida Gran Bretaña N°2075, de la comuna de Talcahuano.

SEGUNDO: Que, funda su libelo en los eventos ocurridos en el contexto del contrato de trabajo vigente que mantiene con la empresa demandada desde el 12 de Agosto de 2013.

Informa que su labor es la de OPERADOR MECÁNICO, es decir, encargado de la operación y mantención tanto de las maquinarias, como de las diversas instalaciones en fierro de la planta que la demandada mantiene en sus faenas del establecimiento de fábrica de bolas de acero, ubicadas en la comuna de Mejillones. Agrega que la demandada tiene como giro la elaboración de productos para la molienda de minerales.

Señala que sus labores habituales se efectuarían al interior de un gran galpón cerrado, lugar con gran cantidad de maquinaria industrial, y con constante emisión de ruido, producto de la forja y el golpeteo de metales, que señala le habría provocado daño, pues lo habría debido soportar a diario y por muchos años, lo que habría terminado dañando irremediablemente su salud auditiva.

Explica que las maquinarias no cuentan con protecciones de ruido, por lo que los trabajadores, estarían expuestos en todo el galpón de la planta. Señala que la demandada no tomó medida alguna que fuera eficiente, tendiente a evitar el efecto pernicioso y negativo de este factor de riesgo que está íntimamente ligado a la aparición de enfermedades

profesionales tales como las que efectivamente le afectó. Indica que no se le entregó información de los riesgos, sino de forma tardía, tampoco se evaluó el factor de riesgo, ni las medidas de prevención tendientes a evitar, controlar o mitigar el factor de riesgo, lo que terminó provocándole una grave enfermedad profesional, que sería la causa de su incapacidad y un grave daño moral.

La enfermedad a la que hace referencia es la Hipoacusia Neurosensorial, que se define como la pérdida parcial o total de la capacidad de percepción auditiva de las personas que afecta a ambos oídos producida por un daño en la cóclea o en el nervio auditivo que ocasiona una pérdida de más de 60 decibeles, que se produce por una exposición constante a ruidos fuertes, provocando la ininteligibilidad en las conversaciones, mala discriminación de las palabras, reclutamiento, que es la distorsión de la intensidad, distorsión del tiempo, aumento del umbral diferencial, afectando gravemente la calidad de vida del afectado.

Refiere que, a comienzos del año 2014, comenzó a percibir un claro déficit auditivo en ambos oídos, situación que con el tiempo fue agravándose. Durante el año 2016, la ACHS lo sometió a una serie de chequeos médicos y realizó una serie de mediciones tanto a los trabajadores como a las instalaciones de la empresa demandada. Los exámenes médicos que corroboraron sus temores, en el sentido de que con el correr del tiempo, se le diagnosticó una HIPOACUSIA SENSORIONEURAL LABORAL.

Después de hacer un completo estudio y mediciones al interior de las instalaciones de la demandada y de revisar su historial ocupacional del actor, con más de 5 años de servicio para la empresa demandada, la ACHS determinó que la Hipoacusia que padece desde el año 2013, es de origen laboral, producto de la exposición al ruido entre los años 2013 a 2018, lo cual fue determinado mediante evaluación cuantitativa del riesgo y la audiometría PEECCA de fecha 10 de octubre de 2018, padecimiento compatible con trauma acústico crónico, el cual obviamente era una consecuencia directa del ejercicio de su trabajo al interior de la empresa demandada, estableciéndose una relación directa entre su trabajo y la enfermedad que se le diagnosticó, declarándola como una enfermedad profesional, a luz de su condición médica, por lo que remitió sus antecedentes médicos a la COMPIN-ANTOFAGASTA.

En tal sentido la ACHS dictaminó que dicha patología que le afecta, corresponde a una enfermedad profesional, proveniente directamente del ejercicio del trabajo para la demandada, dictamen que se encuentra firme y ejecutoriado.

Posterior a eso, la ACHS, remitió todos los antecedentes a la COMPIN-ANTOFAGASTA, que dictó la resolución de incapacidad permanente Ley 16.744, N°32 de fecha 13 de Febrero de 2019, que habría dado por establecida la enfermedad profesional, señalando como diagnóstico HIPOACUSIA SENSORIONEURAL LABORAL, que le produce invalidez parcial, otorgándole un 22,50% de incapacidad total.

Sosteniendo que la enfermedad profesional lo ha afectado tanto en su capacidad laboral, lo que implica pérdida por lucro cesante, como en su vida emocional generando perjuicios de carácter moral, solicita se condene a la demandada a pagarle por indemnización de perjuicios:

- a) La suma de \$696.899.424.- por lucro cesante, y
- b) La suma de \$60.000.000.- por daño moral.

O, en subsidio, la suma mayor o menor que el tribunal estime en derecho y conforme a las probanzas del juicio, más reajustes e intereses corrientes, desde la fecha en que se diagnosticó la enfermedad como profesional hasta que se haga entero, total y cumplido pago de la obligación.

TERCERO: Que el demandado niega su responsabilidad en los hechos que refiere la demanda. Explica que la empresa Moly-Cop ha cumplido plena, cabal y oportunamente la obligación que establece el art. 184 del Código del Trabajo, y que la hipoacusia que el actor padece es consecuencia de la hipoacusia neurosensorial bilateral de carácter congénito con la que fue diagnosticado antes de entrar a prestar servicios en Moly-Cop. Señala que en la misma no hay más casos de Hipoacusia de origen laboral, y que su parte no ha concurrido dolosa o culpablemente a la enfermedad del actor. Agrega que las indemnizaciones solicitadas son del todo improcedentes. El contrato de trabajo que vincula a las partes se encuentra actualmente vigente por lo que la solicitud de indemnización por lucro cesante es improcedente, y el daño moral es del todo exagerado, no fundamentado y completamente desproporcionado con la propia jurisprudencia citada en la demanda.

Además, niega todas y cada una de las afirmaciones del demandante, salvo los reconocimientos de su escrito. En tal sentido, reconoce que el actor comenzó a prestar servicios para Molycop el día 12 de agosto de 2013, contrato de trabajo vigente al contestar la demanda. Explica que art. 69 de la ley 16.744.- exige culpa o dolo del empleador para la procedencia de las indemnizaciones que se demandan en autos y no solamente la ocurrencia de un accidente o una la enfermedad, lo que en este caso no se cumpliría, pues Molycop sería una empresa cuya prioridad es el cuidado y salud de sus trabajadores, lo que se refleja en el cumplimiento tanto de la normativa legal, como también de los estándares internacionales. Indica que dada la naturaleza de sus labores (fabricación de bolas de acero para su comercialización principalmente en el rubro minero), y que esta labor se desarrolla de manera continua, las plantas de producción experimentan un continuo desafío de controlar la exposición constante al ruido por parte de sus trabajadores, situación que ha llevado a la empresa a adoptar desde el inicio de sus actividades en la Planta de Mejillones las medidas necesarias para poner a resguardo a sus trabajadores.

Reitera que el actor ingresó a prestar servicios en agosto del año 2013, oportunidad en donde se acreditó que ya tenía una hipoacusia de origen congénito con un 8,45% de incapacidad de ganancia, lo cual sin embargo no implicaba contraindicación alguna para empezar a trabajar para Moly Cop. Si bien la Planta de Mejillones cuenta con algunas áreas de trabajo con exposición a ruido superior a los 82 db, ello no está prohibido por ley, ya que todos los trabajadores, incluido el actor, cuentan con protectores auditivos que permiten reducir su exposición a niveles aceptados por la normativa vigente, los cuales fueron correctamente usados por el demandante en las diferentes áreas donde trabajó, por lo cual el nivel de exposición a ruido siempre estuvo cambiando, pero en todo momento fue dentro de los márgenes legales.

Agrega que el demandante fue evaluado periódicamente a través de audiometrías por la ACHS en virtud de su incorporación al PREVIMED en curso, y si bien ya el año 2016 registró una pérdida de ganancia superior a 15%, la ACHS no adoptó medida especial alguna ni puso en alerta a Molycop. El actor, dada las capacitaciones que recibió, deber de informar, entrega de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y participación en el Comité Paritario, estaba al tanto de las medidas y riesgos en materia de exposición a ruido.

Refiere que su parte jamás ha sido multada ni por la Seremi de Salud ni por la Inspección del Trabajo, y que en toda la historia de la Planta Mejillones no existe otro caso de hipoacusia de origen laboral.

Añade que antes y durante la relación laboral el actor fue evaluado permanentemente por la ACHS y ésta siempre calificó su hipoacusia como común.

Finalmente, señala que sin mediar cambio alguno en el sistema de evaluación, y a pesar de lo concluido en los años 2013, 2015, 2016 y 2017, la ACHS resolvió el año 2018 calificar la enfermedad del actor como de origen laboral, lo que estima erróneo. Al respecto, señala que la sola resolución NO es antecedente suficiente para acreditar la existencia de una enfermedad profesional, y que los organismos administradores, en este caso la ACHS, como cualquier otra institución, también emiten resolución que no se apegan a derecho o, simplemente, son erróneas. En este caso el actor pretende que su parte le otorgue indemnizaciones en virtud de una resolución que ignoramos (en efecto, no tenemos conocimiento del nombre de la enfermedad, ni el grado de discapacidad, ni menos sabemos cómo es que dicha enfermedad fue declarada de origen laboral), por lo que necesariamente debe someter dicha resolución a un examen crítico y analizar, si la misma efectivamente permite acreditar una enfermedad de origen exclusivamente profesional.

Explica que nuestro sistema normativo positivo establece la responsabilidad subjetiva del empleador: Es decir este será responsable únicamente en caso de haber concurrido al accidente o enfermedad de forma dolosa o culposa, según el artículo 69 de la ley 16.744, y su parte no es responsable de las indemnizaciones solicitadas en la demanda ya que no ha actuado de forma dolosa o con culpa en la ocurrencia de la enfermedad que padece el demandante.

Por último y en el improbable evento que el tribunal determine que su representada ha intervenido con culpa leve en la enfermedad del actor, indica que las indemnizaciones solicitadas deben necesariamente ajustarse a derecho y será de cargo de la parte demandante acreditar su cuantía sin perderse de vista para efectos del quantum que no existen daños evidentes y que su naturaleza debe ser reparatoria.

Señala que la obligación que impone el legislador al empleador es aquella correspondiente a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, pero ello no significa la inexistencia de accidentes y/o enfermedades o bien que la empresa sea responsable de todos ellos.

Solicita se tenga por contestada la demanda, se rechace en todas sus partes, y se declare:

1.- Que se rechaza la demanda toda vez que el actor no padece una enfermedad profesional.

2.- Que en el improbable evento de que se declare que el actor padece una enfermedad profesional, se resuelva que es improcedente el pago de las indemnizaciones solicitadas por el actor en su demanda, toda vez que no existió dolo o culpa de parte de mi representada.

3.- Que se rechaza la demanda debido a que Moly-Cop Chile S.A. cumplió con todas

las medidas de seguridad y la normativa legal relativa a la protección eficaz de la salud y vida del actor.

4.- Que en consecuencia, el actor no ha sufrido perjuicio alguno imputable a una conducta culposa de su parte.

5.-Que no hay relación de causalidad entre la conducta de su parte y las consecuencias que señala el actor en su demanda.

6.- Que es improcedente el pago de las indemnizaciones solicitadas por el actor en su demanda por concepto lucro cesante y daño moral.

7.-Que, en subsidio, se ajuste a derecho las indemnizaciones demandadas rebajando prudencialmente los montos solicitados ya que los mismos son del todo excesivos y desproporcionados.

8.- Que, en todo caso, los eventuales intereses y reajustes comenzarán una vez que se encuentre ejecutoriada la sentencia de autos y haya transcurrido el plazo señalado en el art. 462 del Código del Trabajo.

9.- Que se condena en costas al actor, o en subsidio, que se exima a su parte del pago de las mismas.

CUARTO: Que llamadas las partes a conciliación esta se tuvo por frustrada.

QUINTO: Que se estableció como hecho no controvertido: Que el demandante presta servicios para la demandada Moly ¿ Cop Chile S.A., desde el día 12 de agosto del año 2013

SEXTO: Que se establecieron como hechos a probar: 1. Cargo en el que se desempeña, funciones que ha desempeñado y desempeña actualmente y remuneración mensual percibida por el actor. 2. Efectividad que el actor padece hipoacusia sensorio neural como consecuencia de una enfermedad profesional adquirida por el ejercicio de su trabajo al interior de la empresa demandada. 3. Efectividad de existir dolo y/o culpa de la empresa demandada en el caso de ser efectiva la enfermedad profesional. 4. Medidas de seguridad de prevención adoptadas por la demandada durante la relación laboral, tales como: procedimientos escritos, capacitaciones, controles y supervisiones y entrega de elementos de protección y seguridad personal. 5. Diagnóstico de la enfermedad profesional, lesiones o daños sufridos por el actor, entidad de las mismas y secuelas si las hubiere. 6. Si el actor a consecuencia de la enfermedad profesional sufrió el daño moral que alega. Entidad del mismo. 7. Efectividad que se ha visto afectado la capacidad para generar ingresos al actor de manera presente y futura a consecuencia de la enfermedad profesional.

SÉPTIMO: Que, a fin de acreditar los hechos referidos, la demandante incorporó la siguiente prueba:

I. Prueba Documental:

1. Copia de contrato de trabajo del actor.

2. Copia de liquidaciones de sueldo del actor, correspondiente a los meses de diciembre de

2018, y enero a mayo de 2019.-

3. Copia de resolución N° 32 de fecha 13 de febrero de 2019, emitida por Compín de Antofagasta.-

4. Copia de resolución N° 615070005092018, de fecha 05 de septiembre de 2018, emitida por la ACHS de Antofagasta.

5. Copia de resolución exenta N°R-01-ISESAT-05174-2019, de fecha 03 de abril de 2019, emitida por la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. Copia de resolución de calificación de fecha 06 de septiembre de 2018.

7. Certificado emitido con fecha de 20 de diciembre de 2019 por don Oreste Moreno Espinoza, Otorrinolaringólogo de la Clínica Antofagasta, complementario de audiometría ofrecida como prueba nueva en la audiencia anterior.

## II. Absolución de posiciones:

Iván Flores Klesse, mandatario del demandado. Fue interrogado en los siguientes términos: ¿Conoce al demandado?, Si, lo conozco, como parte de mis funciones, concuro a ambas plantas y en mis visitas a Mejillones conocí a don Pedro Manríquez. Lo conozco desde fines del año 2013. ¿Sabe si él tiene alguna enfermedad?, Si, se que al ingresar a la planta el era portador de una hipoacusia neurosensorial, congénita, el mismo Pedro presentó un certificado, que tal vez alcanzaba 8,4% de pérdida de ganancia, era una hipoacusia neurosensorial. Actualmente, creo que es de un veintitantos por ciento. ¿Cree usted que esto se ha incrementado por la labor o naturalmente?, No soy especialista, pero creo que no es por la labor, esta es una empresa internacional, nosotros tenemos matrices de riesgo y se toman medidas como uso de implementos de protección personal con alto nivel de atenuación de ruidos, tenemos un departamento de prevención de riesgos, aplicamos medidas, estamos certificados OHSAS, y creo que podemos prevenir los problemas de salud de los trabajadores. Reitero que no es su permanencia en la empresa lo que ha provocado el aumento de la hipoacusia, y probablemente se ha producido naturalmente. ¿Qué labor desempeña el demandante? El trabajaba en la línea de producción, y luego fue a trabajar a un equipo de horno rotatorio y lo conocí, y luego trabajó en labores administrativas, en lo documental. El tiene licencias desde hace varios años, desde noviembre de 2018. Trabajó por 3 años y medio presencialmente. Actualmente esta con licencias, y está con eso, pero sus licencias se pagan de forma anticipada. ¿Cómo es el desempeño laboral del demandante? Nunca fui su jefe directo, pero lo que vi fue un buen trabajador, con buen nivel de conocimiento técnico, puedo añadir que es una persona de esfuerzo, que quería perfeccionarse, estudiaba para mejorar. Muchas veces tuvimos conversaciones, pues él me pedía consejos, y él nunca manifestó nada respecto de problemas con ruidos. ¿Alguna vez lo vió sin usar sus implementos de seguridad?, no, y si lo hubiera visto, le habría llamado la atención, como se hace con cualquiera. Solo se quitaba las protecciones en lugares sin exposición de ruidos. Nosotros tenemos mapeado los sectores de mayores ruidos, y los turnos, en los que él podía participar, se habían en salas de control, insonorizadas, y sólo salía para hacer algunas intervenciones, los ruidos más severos, son 89 decibeles aproximadamente. Para determinar los niveles de ruidos, se usan implementos, Siempre que se está en planta se debe usar implementos de protección, cuyo nivel de reducción de ruido es de 27 decibeles, y el nivel de cumplimiento de esa medida, es muy alto, incluyendo a don Pedro. La exposición máxima a ruidos, sería algo así como 65

decibeles. Usted dijo que sabían que sufría de hipoacusia, entonces, ¿conocía la recomendación de la ACHS respecto de que debía mantener control de la hipoacusia? Si, y se mantuvo con exámenes. ¿Cuál era la periodicidad de los controles que recibía don Pedro? Según protocolo Prexor, anual, más los exámenes ocupacionales, entonces sería bianual, respecto de hipoacusia. La evolución es de 8 de pérdida inicial, luego 13, luego 19 y luego 22, al presentar la demanda. ¿Les llamó la atención que los valores fueran subiendo?, si, nos llamó la atención, pero veíamos que era una pérdida progresiva, propia de una condición congénita. Por eso, fue máxima la sorpresa, cuando se cambia la calificación de evaluación congénita, a laboral. ¿Cuando sale esta resolución?, creo que noviembre de 2018, lo llevamos como mecánico al taller oleo hidráulico, con porcentajes de ruidos muy menores, podría no usar protector auditivo, pero por práctica se usa, por si hay que salir y estar expuesto a ruidos. ¿Cómo es el protector auditivo que se usa? Del tipo orejeras, como el que se usa en aeropuertos, con alto nivel de aislación, el modelo es Peltor H1, fabricado por 3M, y el mejor que hay en el mercado. ¿Por qué se mejora el protector?, de acuerdo a la evolución de la oferta, en general, tendiente a la comodidad del trabajador. Ahora hay una evolución que permite que la conexión a radio, se haga externamente, pero hay trabajadores que prefieren el modelo antiguo, pero no varía el nivel de protección. Cree que estos nuevos protectores serán del 2016. ¿Conoce los registros de trabajadores que han ingresado a trabajar con hipoacusia?, no los conozco, se de dos casos, el de don Pedro, y otro, anterior. ¿Molycop contrata gente sin enfermedades de base? Se tiende a contratar sin discriminar, el tener una pre-existencia no es impedimento para contratar, los contratados eran el Señor González y el Señor Manríquez.

### III. Oficios:

1. Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) de Antofagasta, según consta a folio 17.
2. Asociación Chilena de Seguridad de Antofagasta, según consta a folio 54 y 55.

OCTAVO: Que, en la misma audiencia de juicio, la demandada incorporó la siguiente prueba:

#### I. Documental:

1. Carta suscrita por don Ricardo Maureira Santander, Jefe de Centro Prevención de la ACHS, a Moly y Cop Chile S.A., referencia: "Adjunta Informe Técnico", de fecha 04 de agosto de 2006.
2. Informe Nómina de Expuestos. Agente Físicos: Ruido, emitido por la ACHS, en las siguientes fechas:
  - i. 20 de junio de 2008.
  - ii. 22 de junio de 2010.
  - iii. 06 de agosto de 2012.
  - iv. 25 de septiembre de 2015.

3. Códigos de Prácticas de seguridad. Elementos Críticos de Moly ¿ Cop Chile S.A.
4. Recepción de Códigos de Prácticas de seguridad. Elementos Críticos de Moly ¿ Cop Chile S.A. por parte de don Pedro Fabián Manríquez Klein, con fecha de 10 de diciembre de 2013, y 03 de diciembre de 2014.
5. Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de Moly ¿ Cop Chile S.A., y su comprobante de ingreso a la ACHS y a la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano, ambos con fecha de 01 de agosto de 2017.
6. Comprobante de recepción de Pedro Fabián Manríquez Klein de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de Moly ¿ Cop Chile S.A., con fecha de 18 de junio de 2014.
7. Certificados OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) otorgados a Moly¿ Cop Chile S.A., Planta Mejillones y Talcahuano, por los siguientes periodos:
  - i. Del 08 de febrero de 2007 al 07 de febrero de 2010.
  - ii. Del 08 de febrero de 2010 al 07 de febrero de 2013.
  - iii. Del 13 de febrero de 2013 al 07 de febrero de 2016.
  - iv. Del 08 de febrero de 2016 al 07 de febrero de 2019.
8. Carta Asunto "Calificación de enfermedades profesionales en planta industrial de Mejillones", emitida por Cynthia García Astorga, Subgerente Operaciones Regional Sur de la ACHS, con fecha de 23 de octubre de 2019.
9. Informe Técnico N° 201404029641 "Evaluación de Exposición Ocupacional a Ruido" Moly ¿ Cop Chile S.A. Planta Mejillones, emitido por la ACHS con fecha de mayo de 2014.
10. Acta N° 002513 de la SEREMI Salud Antofagasta por motivo fiscalización programa PREXOR a Moly ¿ Cop Chile S.A., con fecha de 21 de abril de 2015.
11. Carta Referencia: "Acta de Inspección N° 002513" emitida por Moly ¿ Cop Chile S.A. a la SEREMI Salud Región de Antofagasta, recepcionado con fecha de 29 de mayo de 2015, y con los siguientes adjuntos:
  - i. Carta Gantt para la implementación de medidas de control, de acuerdo al Informe Técnico de ACHS N° 201404029641 y el informe técnico de soluciones para el control de ruido de la empresa SONICA.
  - ii. Plan de vigilancia de la salud de los trabajadores con exposición ocupacional al ruido de acuerdo a lineamientos PREXOR.
  - iii. Informe de selección y control de elemento de protección auditiva utilizado en Moly Cop

Chile S.A. Planta Mejillones.

12. Informe Técnico N° 765397 "Evaluación de Exposición Ocupacional a Ruido" Moly ¿ Cop Chile S.A. Planta Mejillones, emitido por la ACHS con fecha de mayo de 2017.

13. Documento denominado "Verificación y control higiene ocupacional" Informe técnico N° 1349079, emitido por la ACHS con fecha 26 de abril de 2018.

14. Informe Técnico N° 1634036 "Evaluación de Exposición Ocupacional a Ruido" Moly ¿ Cop Chile S.A. Planta Mejillones, emitido por la ACHS con fecha de diciembre de 2018.

15. Cuadro denominado "Pedro Manríquez Klein".

16.Registro entrega de elementos de protección personal a don Pedro Fabián Manríquez Klein, de fecha 08 de julio de 2014.

17. Registro de Obligación de Informar (ODI) los riesgos asociados a Trastornos Músculos Esqueléticos de extremidades superiores (TMERT-EESS) suscrito por don Pedro Fabián Manríquez Klein, con fecha de 21 de marzo de 2016.

18. Registro de Obligación de Informar (ODI) los riesgos asociados a Manejo manual de Carga (MMC) suscrito por don Pedro Fabián Manríquez Klein, con fecha de 25 de julio de 2016.

19. Registro de obligación de informar (ODI) los riesgos laborales (DS N°40- art. 21) suscrito por don Pedro Fabián Manríquez Klein, de fecha 10 de enero de 2017.

20. Registro entrega de elementos de protección personal a don Pedro Fabián Manríquez Klein, desde el 25 de mayo de 2016 al 12 de abril de 2017.

21. Registro entrega de elementos de protección personal a don Pedro Fabián Manríquez Klein, desde el 02 de junio de 2017 al 20 de julio de 2018.

22. Registro de asistencia a capacitación denominada "Difusión Protocolo sobre normas mínimas para el desarrollo de programas de vigilancia de la pérdida auditiva por exposición a ruido en los lugares de trabajo (PREXOR)", de fecha 11 de abril de 2018.

23. Registro entrega de elementos de protección personal a don Pedro Fabián Manríquez Klein, de fecha 24 de abril de 2018.

24. Certificados de Constitución de Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Moly-Cop Chile S.A. Planta Mejillones, emitido por la Dirección del Trabajo, en las siguientes fechas:

i. 07 de septiembre de 2015.

ii. 24 de agosto de 2017.

25. Examen de audiometría de don Pedro Fabián Manriquez Klein, emitido con fecha de 07 de junio de 2007 por Mabel Muñoz Nova, Tecnólogo Médico del Centro de Estudios Otorrinolaringológicos S.A.

26. Certificado emitido con fecha de 12 de julio de 2013 por Ricardo Raúl Alarcón Grandón, Otorrinolaringólogo de la Clínica Universitaria de Concepción, y examen de audiometría de don Pedro Fabián Manríquez Klein, emitido con fecha de 11 de julio de 2013 por Claudio Cordero M., Tecnólogo Médico del Instituto de Nariz, Garganta y Oído.

27. Carta emitida por Paula Márquez Cordero, Médico de la ACHS dirigida a Moly ¿ Cop Chile S.A. con fecha de 23 de julio de 2013, sobre examen de audiometría practicada a don Pedro Fabián Manríquez Klein con fecha 18 de julio de 2013.

28. Documento denominado "Programa de Vigilancia de la salud", emitido por la ACHS con fecha de 21 de septiembre de 2016.

29. Documento denominado "Certificado de evaluación laboral de salud", Folio 0000835185, emitido por la ACHS con fecha de 03 de mayo de 2017.

30. Documento denominado "Programa de Vigilancia de la salud", emitido por la ACHS con fecha de 25 de julio de 2017.

31. Documento denominado "Programa de Vigilancia de la salud", emitido por la ACHS con fecha de 18 de julio de 2018. Confirmación de lo anterior.

32. Carta Referencia: Comunica Resolución de Calificación y Prescribe Medidas, emitido por la ACHS a Moly-Cop Chile S.A. con fecha de 05 de septiembre de 2018, y Resolución de

Calificación del origen de los accidentes y enfermedades ley N° 16.744.

33. Reclamación de calificación de enfermedad profesional ingresado por Moly Cop Chile S.A., a la Superintendencia de Seguridad Social con fecha de 16 de enero de 2019.

34. Resolución Exenta de la Superintendencia de Seguridad Social N°R-01-ISESAT-05174-2019, de fecha 03 de abril de 2019.

35. Formularios de licencia médica de don Pedro Fabián Manríquez Klein por los siguientes periodos:

i. Folio N° 2-43446215 emitido con fecha 31 de enero de 2014.

ii. Folio N° 2-46977211 emitido con fecha de 16 de junio de 2015.

iii. Folio N° 2-40224701 emitido con fecha de 07 de octubre de 2015.

iv. Folio N° 2-47753213 emitido con fecha de 08 de octubre de 2015.

v. Folio N° 2-48250366 emitido con fecha 04 de diciembre de 2015.

vi. Folio N° 2-48487165 emitido con fecha de 30 de diciembre de 2015.

vii. Folio N° 2-53232994 emitido con fecha de 25 de mayo de 2017.

viii. Folio N° 2-58155119 emitido con fecha de 24 de noviembre de 2018.

- ix. Folio N° 2-57611933 emitido con fecha de 08 de enero de 2019.
- x. Folio N° 2-57611948 emitido con fecha de 29 de enero de 2019.
- xi. Folio N° 2-58883704 emitido con fecha de 05 de febrero de 2019.
- xii. Folio N° 2-58883742 emitido con fecha de 02 de abril de 2019.
- xiii. Folio N° 2-58219542 emitido con fecha de 02 de mayo de 2019.
- xiv. Folio N° 2-57927817 emitido con fecha de 30 de mayo de 2019.

36. Cuadro resumen de licencias médicas de don Pedro Fabián Manríquez Klein.

37. Carta emitida por don Pablo Ramos Duarte, médico de la ACHS, a Moly Cop Chile S.A., con fecha de 28 de mayo de 2009, y audiometría a don Enrique González Briceño con fecha de 26 de mayo de 2009.

38. Contrato de trabajo suscrito entre don Enrique González Briceño y Moly Cop Chile S.A.

39. Liquidación de remuneraciones de don Pedro Fabián Manríquez Klein correspondiente al periodo comprendido entre enero de 2018 a septiembre de 2019.

## II. Testimonial:

Comparecieron a declarar a los siguientes testigos:

1) Alonso Burgos Flores, quien fue interrogado en los siguientes términos: ¿Conoce a Pedro Manríquez?, si, fuimos compañeros hasta el 2018, cuando yo me retiré, fue de los últimos compañeros que yo tuve en el turno, el llegó antes de 2018, en Molycop Chile, Planta Mejillones, producción. ¿Cuánto tiempo trabajaron juntos?, yo ingresé el año 1987 como contratista y en el año 1991 pase a integrar el equipo de planta, por tres años, y luego fui ascendido a forja y reformer, en esa época estaba en Talcahuano, y a mi me enviaron a Mejillones como operador en dos líneas de producción. ¿Esa planta se crea o ya existía?, existía, pero se reenvía una máquina, a la que se agrega una nueva línea de producción. ¿Cuántos trabajadores tenía la planta? Éramos 23 trabajadores cuando llegamos, el 2018, no recuerdo cuantos, tal vez 90 trabajadores. ¿Cómo conoció a don Pedro y cuál era su relación con él? El llegó como el último refuerzo a nuestro trabajo, la relación era normal, en el turno nos veíamos esporádicamente por que los operadores tenían una línea de trabajo, yo estuve haciendo instrucción a gente nueva, y luego como Jefe de Planta, haciendo reemplazos. ¿Qué es el VAP?, una herramienta para mejorar comportamiento de los trabajadores a partir del control de los mismos trabajadores, se hacen listas de observación, se observan comportamientos de trabajo, y se revisa el cumplimiento de índices de seguridad. Teníamos un listado de comportamientos fijos y comunes, y salíamos a hacer observaciones, de los trabajadores, lo mirábamos y advertíamos comportamientos que se salían de lo deseado, y se hacía retroalimentación, al final, con sugerencias, proponiendo reformas o modificaciones a las personas. Me tocó hacerle dos observaciones a Pedro Manríquez, y en particular, en cuanto a lo que él pudiera aportar al sistema, él de forma respetuosa, hizo propuestas, como dar estímulos a quienes cumplían bien las normas de seguridad. ¿Hizo observaciones acerca del

ruido?, no, nunca se refirió a ruido o seguridad, nada sobre condiciones de equipos, barreras, seguridad, nunca hizo comentarios al respecto. ¿Cuál era la protección para el factor de riesgo ruido en la planta?, cuando llegué, teníamos protectores que eran pesados y luego llegaron unos más livianos, ergonómicos, incluso con conexión para la radio, el año 2018, tal vez antes, llegaron unos con bocina interna, para micrófono, pero era un poco incómodo, porque había que andar con la radio en la mano en la sala de control, al momento de ir a la sala de control. ¿Cómo se controla el uso de los elementos de seguridad?, es obligatorio, todos los usábamos, no se hacía, porque era una falta en la zona de producción, sólo en horno rotatorio o sala de control, porque ahí no hay ruido. Supe, escuché un comentario, el año 2018, que tenía problemas auditivos y tenía que salir de producción, antes estuvo con licencia por una fractura y cuando volvió, aun en recuperación, hizo trabajo administrativo. ¿Sabe de alguien más con problemas auditivos? No. ¿Cómo son las medidas de protección hacia los trabajadores?, es un ejemplo de empresa a nivel nacional, ya se sabe en Mejillones que es una empresa de elite, pagan bien, tiene buen sistema social, cuida su capital humano.

Contrainterrogación:

¿Como era la relación con Pedro Manríquez?, de uno a 10, era un 6. ¿Alguna vez discutieron?, si, pero nada grave. ¿Alguna vez se golpearon? No, me habría ido. ¿Por qué se fue? Porque yo quería disfrutar de lo que tenía, aun joven, estar con mis hijos y nietos. Pedí traslado y no resultó, y quise irme, estar con mi familia. ¿Se hizo alguna observación negativa a don Pedro? No lo puedo decir, no recuerdo cuáles eran las conductas preocupantes o seguras. ¿Padece usted de hipoacusia? No. ¿Cuánto tiempo trabajó en el rollformer? 33 años trabajé en los equipos o cerca de los equipos. ¿Cuál fue su nivel de exposición a ruido? No lo sé explicar. Es una empresa metalmecánica, se trabaja con metales y fierro, hay ruido, moderado, a fuerte. ¿Qué protectores auditivos usaba?, los Peltor, normales, unos sin parlante, luego llegaron otros, con parlante, llegaron 50 al principio, el mio duró poco, era con parlante, porque se salió el enchufe interior, y tuve que pedir el normal, sin el protector. ¿Sintió una diferencia al volver al normal?, no, ninguna. Es que son ergonómicos, son sellados, y queda todo sellado, no hay diferencia

2) Sandra Villalobos Pino. Fue interrogada de la siguiente forma: ¿En qué trabaja? Trabajo en Moly-Cop Chile S.A. en Mejillones. Actualmente soy Jefe del Departamento de Prevención de Riesgos. ¿Cuáles son las medidas generales que toman para evitar riesgos de sus trabajadores? Somos una empresa tri-norma, con certificaciones ISO 14000, Iso 9000 y OHSAS, por eso nuestros procesos están siempre llevados de acuerdo a esas normas y con planes de trabajo acorde a ello. Además, ¿en cuanto a ruido?, cumplimos las normas relevantes del D.S. 594 y el protocolo Prexor, ambas normas implementadas en planta. ¿Qué significa el protocolo Prexor?, nace en Minsal desde 2011 y 2012, con el objeto de actuar de modo preventivo en el riesgo ruidos. En el D.S. 594 se dice que se puede estar expuesto hasta por 8 horas a 85 decibeles, pero por Prexor eso baja a 82, y nosotros hacemos evaluaciones con mutualidad y con otros organismos externos, para controlar los ruidos, y así sabemos que hay cargos que tiene más exposición rojo (el plazo para medidas de control es de 6 meses), amarillo (medio, ok, pero hay un plazo para tomar medidas establecidas: programa de vigilancia anual, adicional a los exámenes ocupacionales), verde (sin riesgos, sin exposición). Somos fiscalizador por la autoridad, por la ACHS y por la auditoria de ISO y OHSAS. De 90 o más es rojo, y eso está determinado por la zona en la que circulan, don Pedro (pregunto yo) ¿era rojo, amarillo o verde?, circulaba por todas las zonas, pero a él le correspondía una audiometría anual más la ocupacional, sería amarillo, por ser operador mecánico. ¿Cómo se mide el nivel de ruidos?, lo hace la mutualidad y también tenemos sonómetro para hacer

contramuestras. La empresa compró uno, pero además tenemos isonorizaciones especiales, como aislamiento y el uso de gomas de caucho en las bolas de acero que fabricamos, para evitar la reverberación. ¿Cuántas personas hay con pérdida auditiva en la empresa? Ninguna, además de Pedro. ¿Qué fonos usaba el demandante?, cuando estaba en línea de producción o mecánicos, usaba unos de fonos adosados al caso, marca 3M, son protectores auditivos. Todos usan distintos tipos, unos con conexión a la radio, otros que va por fuera, porque normalmente nos comunicamos por radio. Prexor tiene un protocolo y una guía técnica para escoger los protectores, el usaba 3M con protección de 24 a 35 decibeles.

Contrainterrogatorio:

¿Cuándo ingresó don Pedro a trabajar?, el 2013 o 2014. ¿Sabe si la ACHS hizo una recomendación especial respecto de la hipoacusia bilateral congénita?, no que yo sepa. ¿Sabe si la ACHS hizo recomendación de control por especialista? No las hizo. En cuanto a los protectores auditivos, ¿hay diferencia cuando la conexión de la radio va por dentro?, el usaba los dos tipos de fonos, cuando usaba radio afuera, el cable va por fuera en un caso, y en el segundo va adosado por el borde, como un ¿manos libres¿, pero no hay diferencia en cuanto a aislamiento de ruidos. Usted señaló que pidió que se comprara un sonómetro. Si, explica que le llamó la atención que no hicieran cuestión en comprar el instrumento, pese a su valor, pues muchas empresas hacen problemas con estas cosas. En cuanto al protocolo Prexor, ¿Cuáles son sus objetivos?, dos son fundamentales, reducir la exposición, y el segundo, tener una estadística de enfermedades por exposición a ruidos. ¿Aporta a esta estadística Molycop?, solo Pedro, y en el mismo período otra persona, que no estaba expuesta, pero también tuvo pérdida, respecto de este último la calificación no fue profesional, lo que llamó la atención, pues a don Pedro se le calificó como enfermedad profesional. ¿Hubo una recomendación después de la calificación?, si el ingreso a programa de vigilancia, y el cambio de lugar de trabajo. En lo primero, él ya estaba en programa de vigilancia, en lo segundo, se hizo, pero se tuvo que buscar el lugar adecuado, para evitar que hiciera funciones que no eran las suyas, debían ser funciones acordes, y se cumplió con ello, en menos de los 90 días indicados para ello, en 60 días. ¿Quién le informó?, no lo sé, creo que la jefatura. Según su experiencia, ¿el protocolo Prexor cumplió con el objetivo de prevención en el caso de don Pedro? Creo que si, no soy médico, creo que el habría tenido la pérdida de audición de todas formas, pues el no estuvo especialmente expuesto, durante mucho tiempo el ha estado con licencia médica, además, no hay más gente con esta pérdida. Yo trabajé con el cara a cara en labores administrativas y el nunca me manifestó nada respecto a los ruidos. ¿Cada cuánto tiempo era evaluado? Una vez al año, por salud ocupacional, y otras 1 o 2 veces al año por prexor. Me llamó la atención que en un mismo año hubo una audiometría era de 13 y luego en el mismo, de 19.

3) Alejandro Aravena Guzmán. Fue interrogado en los siguientes términos: ¿Dónde trabaja y hace cuánto tiempo?, en Molycop Chile hace 14 años, actualmente en Talcahuano. ¿Conoce a Pedro Manríquez?, Si, porque fui trabajador de la planta de Mejillones entre 2006 y 2015, lo conocí en esa etapa como trabajador, el ingresó entre julio y agosto de 2013, si no me equivoco. ¿Cuáles son sus funciones?, actualmente me desempeño como Jefe de Prevención de Riesgos y actué en la misma función en Mejillones. ¿Cuáles son las medidas de prevención de riesgos en Mejillones?, como Moly Cop tenemos diversas medidas de prevención, tenemos certificación internacional OHSAS, tenemos además programas internos y pertenecemos a una corporación internacional, antes pertenecíamos un conglomerado australiano con medidas de protección propias que se cumplían, cumplimos todos los protocolos del MINSAL y compendio de leyes bajo el Código del Trabajo, la Ley 16.744 y el Decreto Supremo N° 594.

¿Qué significa tener certificado OHSAS?, se trata de un sistema de gestión ocupacional, nosotros tenemos la certificación desde el año 2005, yo ingresé el año 2005 a Talcahuano para implementar la certificación, luego el 2006 hicimos la certificación en Mejillones y obtuvimos la certificación el año 2006. Hay compromisos voluntarios y corporativos. Explique el proceso de contratación del señor Manríquez: Al igual que otros trabajadores, es a través de una postulación a través de gerencia de RRHH, y se hacen exámenes médicos para evaluar la compatibilidad de salud con el cargo. Se indicó en el examen que había una hipoacusia congénita sin implicancia social y que no tenía implicancias para el cargo, el mismo organismo administrador refiere el punto. ¿Cuál fue el tratamiento para el factor ruido?, hay varios, pero el más importante es el protocolo Prexor, que indica una serie de medidas de ingeniería y de protección personal, y así podemos llevar a cabo estudios continuos de control de ruidos que practicamos, nosotros tenemos medidas de mitigación de las fuentes generadoras, que son ingenieriles, además de medios de transmisión: insonorización de lugares, capacitación a trabajadores permanente y el uso de los trabajadores de protecciones auditivas. Todas las personas utilizan esas protecciones que permite que en áreas de trabajo la exposición a ruidos sea menor a 82 decibeles. ¿Qué significa esa exposición?, el Decreto Supremo N° 594 establece un rango de prevención como máximo de exposición, que es 85 decibeles, y nosotros nos preocupamos a través del protocolo Prexor, que esto sea máximo 82 decibeles durante todo el día. ¿A partir de qué nivel de ruido se deben ocupar protectores? Sobre 82 decibeles, pero en salas de control, el promedio es 65 decibeles, que exige el uso de protección auditiva. En una conversación normal el nivel de decibeles es de 60 decibeles. El protocolo Prexor, ¿es legal?, es un complemento del Decreto Supremo N° 594 en lo que se refiere al tema ruidos. ¿Qué significa la atenuación, la reducción?, ¿cuándo hay que usar EPP?, una persona expuesta a nivel de ruidos superior a 85 decibeles, por 8 horas diariamente, podría tener una pérdida de capacidad auditiva, y por eso el uso de los elementos de protección es necesario, e impide la recepción de mayores a los usuales. ¿Cómo se mide el ruido en la planta? Mediante el área de higiene ocupacional de la ACHS, hace mediciones mediante dosímetro, que permite medir el nivel de ruido ambiental, por ejemplo, en la sala de control, ¿qué se hace?, si hay un nivel de 87, habría que usar protección, en lo inmediato, pero además, se podría mejorar la aislación acústica de las salas de control, que es lo que nosotros hacemos. Nuestros protectores tienen una reducción de 20 a 27 decibeles, y eso es evaluado. ¿Tomaron medidas especiales para la protección del demandante?, no las medidas con él fueron las mismas tomadas con todos los trabajadores de Molycop, y nuestras protecciones: 3M Peltor, son las mejores del mercado, y las mediciones de nuestro organismo así lo avalan. ¿Era posible hacer otra protección?, sólo llevarlo a un lugar con menor nivel de ruidos, pues era un operador de producción, en todas las áreas de producción, sería lo mismo. ¿Sabe usted lo que es un movilizador? Es una persona que ocupa un operador de grúa horquilla, y lleva cosas, se trata de un área de patio, al aire libre, fuera de la nave de producción. ¿Cuánto tiempo trabajó en Mejillones? Desde 2006 a 2015. ¿Le cursaron sanción por ruido la seremi o la inspección?, no, al revés, fueron las personas de la SEREMI a entrenarse con nosotros en Prexor, ello por ser buenos cumplidores. ¿Por qué se contrata al señor Manríquez en el cargo?, porque tenía las competencias, y entendíamos que podía trabajar. ¿Cuánto tiempo tardaron en cambiarlo de lugar de trabajo cuando reciben la calificación?, dos meses, esto se conoce en septiembre y ya en noviembre se hace, cumpliendo los plazos.

Contrainterrogatorio:

¿Hace cuánto tiempo que usted no visita la planta de Mejillones? 2 años o 1 año y medio atrás. Usualmente hay apoyo entre plantas y visitas. ¿Conocía la recomendación de la ACHS respecto de don Pedro?, sí, mantener la protección auditiva en exposición a ruidos. ¿Recuerda

que se recomendaba que fuere controlado con especialistas?, no, además, la ACHS sólo recomienda si es viable o no la contratación. ¿Molycop ha contratado últimamente a gente con hipoacusia?, no se han presentado postulantes con esa condición últimamente. ¿Hubo un caso antes?, si, pero era movilizador, y esa persona no estaba expuesto a ruidos, pero el tema se agudizó con el tiempo. ¿Cuál es el objetivo del protocolo Prexor?, vigilancia de la salud de los trabajadores, con el resultado de que hoy se llevan a cabo audiometrías periódicas a los trabajadores expuestos a ruidos, lo que depende de la dosimetría a que estén expuestos. En nivel de mayor exposición, es una vez al año, si era medio, se hacen anualmente. En el caso de don Pedro ¿se hacían cada cuánto tiempo?, anualmente. ¿Cómo explica usted que se haya agudizado su condición?, por su condición congénita. ¿Cuál es el nivel de ruidos en las salas de control? entre 65 y 75 decibeles. ¿Recuerda si él trabajó en esas salas?, si, no recuerdo cuál. El puede haber estado expuesto a 75 decibeles. ¿Alguna vez lo sorprendió sin usar los elementos de seguridad?, no, no recuerdo que él hubiere estado sin usar sus elementos de protección de ruidos.

### III. Otros medios de prueba:

Audiófonos Peltor Optime III, marca 3M, custodia N° 10-2021 de este tribunal.

NOVENO: Que, en cuanto al vínculo del actor con la demandada, no ha sido discutido que a la fecha en que se presentó la demanda y a la fecha de la audiencia de juicio existía un contrato de trabajo vigente entre las partes. Según la copia de ese contrato, incorporada por demandante y demandado como prueba documental, el actor fue contratado como Operador Mecánico y, como señalara el absolvente Iván Flores, trabajaba inicialmente en la línea de producción, y luego fue a trabajar a un equipo de horno rotatorio, también trabajó en labores administrativas por un período, en lo documental.

La revisión de las copias de las liquidaciones de sueldo del actor da cuenta de una remuneración con rubros fijos y variables. Para establecer, a efectos de la controversia de autos, la remuneración, se habrá de fijar su monto en la fórmula propuesta por el demandante, es decir, el promedio de su sueldo de los últimos 6 meses, ascendente a la suma de \$2.233.652 ya que no resulta aplicable el cálculo que establece el Legislador para el caso de remuneraciones variables una vez concluida la relación laboral.

DÉCIMO: Que, en cuanto a la efectividad de que el actor padece hipoacusia sensorio neural como consecuencia de una enfermedad profesional adquirida por el ejercicio de su trabajo al interior de la empresa demandada, la prueba más relevante fue la documental presentada.

La resolución de 5 de septiembre de 2018, emanada de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), califica la enfermedad que sufre el actor: hipoacusia bilateral, como de origen laboral.

La carta de la misma fecha, que comunica a la empresa Moly-Cop la resolución de calificación de la enfermedad laboral, prescribe medidas a tomar respecto del actor: cambiarlo de puesto de trabajo mientras no se realicen las mejoras necesarias para controlar en el puesto que desempeñaba la exposición al agente de riesgo, e incorporarlo al Protocolo de Vigilancia Epidemiológica definido para el agente de riesgo.

Tras la remisión de los antecedentes a la COMPIN por la ACHS para establecer la incapacidad laboral, dicha entidad expidió, con fecha 13 de febrero de 2019, en virtud de los antecedentes considerados para el diagnóstico de la enfermedad, que la hipoacusia que

padece el actor implica una incapacidad auditiva de 22,75%.

La resolución R-01-ISESAT-01574-2019 de fecha 3 de abril de 2019, emanada de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, que resolvió el recurso planteado por Moly Cop respecto de la calificación de la patología laboral del actor, rechaza el recurso y funda esa decisión en el análisis que profesionales médicos de esa institución efectuaron en virtud de antecedentes clínicos (historia ocupacional, estudio de puesto de trabajo y examen audiométrico) y laborales, concluyendo que la progresión de la hipoacusia bilateral que padece el Sr. Manríquez es de origen laboral, lo que funda en que los antecedentes ocupacionales que describen exposición a ruido entre los años 2013 a 2018, incluyendo evaluación cuantitativa del riesgo y audiometría PEECCA entre 2013 y 2018, incluyendo la de 10 de octubre de 2018 que da cuenta de hipoacusia sensorineural bilateral simétrica compatible con trauma acústico crónico.

El oficio que remitiera la COMPIN de Antofagasta, en que acompaña la carpeta de antecedentes de la RES. N° 32, d 13 de febrero de 2019, que declaró la incapacidad laboral, explica en su propuesta de grado de incapacidad permanente que el diagnóstico es Hipoacusia sensorio neural bilateral mixta: con componente de trauma acústico crónico ocupacional. Luego, el resumen del Estudio Médico Legal, refiere que el actor fue derivado por el programa de vigilancia acústica, que ha estado expuesto a ruido sobre 85 decibeles por 10 años, que ingresó a la ACHS el 27 de agosto de 2018, con audiometría vía aérea, y luego audiometría PEECCA, que arrojó un índice ganancial de 22,75%. La historia ocupacional da cuenta de que trabajó hasta la fecha de la declaración, por 5 años en Moly Cop, en Forja 6, Rollformer 3 y Horno Rotatorio. Antes, trabajó por dos años para la empresa Paneles Arauco como Mecánico de Mantenimiento Planta, antes trabajó por dos meses en la Empresa Echeverría Izquierdo, y previo a ello, por 3 años y 9 meses en la Compañía Siderúrgica Huachipato.

El oficio remitido por la ACHS que da cuenta de las atenciones en el contexto de la salud ocupacional del actor, refiere en el Registro Clínico de 27 de agosto de 2018 por ingreso médico, una audiometría alterada de 18 de julio de 2018, en que se indica: Hipoacusia previa, indicando textualmente: ¿congénita?, y agrega que el actor ha estado sujeto a ruido fluctuante y que hay antecedentes de exposición a ruido laboral, con antecedentes familiares de la enfermedad en el padre. Agrega que se ha producido una exposición a ruidos por 10 años. En la ficha, con fecha 15 de noviembre de 2018, el médico tratante, un otorrinolaringólogo, quien firma de manera ilegible, señala que hay antecedentes de hipoacusia congénita y que se debe determinar si el ruido al que estuvo expuesto impactó directamente o si el curso natural de la enfermedad es hacia la progresión. El diagnóstico es Hipoacusia en estudio. Una interconsulta posterior, de fecha 27 de noviembre de 2018, con otro médico de especialidad en otorrinolaringología, da cuenta de nuevos análisis, y él señala lo siguiente: Hay aumento de incapacidad auditiva por hipoacusia mixta (hipoacusia congénita y exposición a ruido laboral), luego señala: ¿No es posible determinar o separar la influencia de ambas etiologías (se debe considerar como laboral)?

La existencia de esta hipoacusia anterior queda plenamente establecida con la prueba documental consistente en Certificado ACHS de 23 de Julio de 2013, dirigido a Marco Bustos de Moly Cop, que informa que se practicaron exámenes de evaluación, y conforme a su resultado don Pedro Manríquez Klein se encuentra sin contraindicación médica para desempeñar el cargo de Operador Planta Mecánico. Señala que se detecta Hipoacusia Bilateral Alta Frecuencia Moderada (IG: 8,45%), Hipoacusia Bilateral Congénita Leve, y recomienda que permanezca en controles con especialista. Agrega que requiere protección

auditiva en áreas de ruidos industrial.

De tal manera, se puede establecer como cierto que el actor sufría de hipoacusia bilateral con anterioridad a ingresar a trabajar a Moly Cop, y que eventualmente esa hipoacusia podría ser congénita, pero la prueba ya reseñada, consistente en análisis posteriores de su condición, también permite atribuir la condición evaluada a la exposición a ruidos previa a su trabajo con la demandada. La circunstancia de que el actor hubiere estado expuesto a ruidos durante al menos 5 años antes de iniciar la relación laboral de actor, y la imposibilidad diagnóstica que refieren los informes médicos de distinguir entre lo que es congénito y lo que es laboral, necesariamente lleva a estimar que el trauma acústico laboral es una circunstancia que originó inicialmente, o propendió posteriormente, a agudizar la pérdida auditiva que hoy padece el actor, lo que permite explicar la calificación de la enfermedad que sufre como profesional. El hecho de que el actor haya trabajado en el establecimiento de la demandada, donde hay una condición de ruido permanente, que es sin duda relevante en la salud ocupacional de los trabajadores, lo que explica la preocupación que la empresa demuestra cuando se trata del factor de riesgo ruidos, permite colegir que hubo una condición que contribuyó de forma relevante en el padecimiento del actor, lo que, relacionado con la pérdida de audición progresiva que el actor fue sufriendo en el período de su permanencia en la empresa, expuesto a ese factor de riesgo, hace innegable la condición de enfermedad laboral que sufre el actor .

Pese a ello, no es atribuible a la condición de exposición a ruido que hay en la planta industrial de la demandada ubicada en Mejillones, como el único origen de la enfermedad profesional. Si fuere un tema exclusivamente de entorno laboral, más trabajadores podrían haber sufrido de alguna disminución auditiva, lo que no se ha acreditado en este juicio, sino más bien lo contrario, pues Certificado ACHS de 23 de noviembre de 2019, señala que en cuanto a calificación de enfermedad profesional en Planta Industrial de Mejillones, tras 15 años y un mes de afiliación, dos trabajadores han recibido tal calificación, uno de ellos el demandado. En ese sentido, parece relevante la exposición a ruidos previa que sufrió el actor en contextos laborales, e incluso, eventualmente, alguna condición natural o congénita del actor, puntos que no se pudieron establecer plenamente en este juicio, más allá de la existencia de una hipoacusia anterior al ingreso a labores, sufrida por el actor.

DÉCIMO PRIMERO: Que, la prueba aportada por la parte demandada, permite establecer que se ocupaba de mantener un entorno seguro y disminuir el factor de riesgo ruido, lo que se advierte de Informe técnico de evaluación elaborados por la ACHS por Luis Pinto, Especialista, de mayo de 2014, N° 201404029641, del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, que reserva capítulos al respecto, de la aplicación del protocolo PREXOR, de la instrucción de uso permanente de elementos de protección personal, en particular, los protectores auditivos de la marca 3M Peltor, anatómicos, y con gran capacidad de aislar ruidos, lo que se establece en virtud de la declaración de todos los testigos que depusieron en este juicio, de la revisión de la documental de la parte demandada ya señalada y de la prueba innominada incorporada por esa parte consistente en uno de esos protectores.

Las máximas de la experiencia y el avance actual de la técnica, permiten sostener que por la naturaleza de la actividad productiva de la demandada, resultaba imposible eliminar completamente el ruido en la planta de producción, y que si bien hay zonas en la planta de menor exposición a éstos, hay muchos sectores en que el ruido de fondo es cercano a los 85 decibeles, y que además, en cuanto al uso de aparatos de protección auditivos, que éste no puede reducir completamente el ruido de fondo aislando de forma plena a los trabajadores, pues tal circunstancia implicaría no escuchar, y los expondría a riesgos de seguridad, lo que es

desarrollado en el Informe Técnico ACHS: Evaluación Ocupacional al Ruido ya señalado. En éste se explica que la disminución auditiva que aporta el protector auditivo no puede bajar de los 60 decibeles, y en general se mantiene entre 60 y 80 decibeles. El mismo informe señala que a mayo de 2014, un 60% de los trabajadores de la empresa estaba sometido a un riesgo ocupacional al ruido con un nivel crítico, y un 40% a un riesgo importante, agregando que además los trabajadores para comunicarse deben hablar con un volumen mayor al ruido de fondo. No obstante, el informe también expresa que, en virtud del uso de los protectores, la exposición no vulnera las normas contempladas en el D.S. 594 del Ministerio de Salud, específicamente en su artículo 74. T

De tal modo, no se le puede reprochar a la demandada de forma genérica la falta de medidas de seguridad y protección para sus trabajadores, pues además cumplía las normas pertinentes del D.S. 594 Sobre Condiciones Ambientales Básicas en Lugares de Trabajo. Tampoco se le puede atribuir, en términos generales, la falta de procedimientos para proteger a los trabajadores, ya que contaba con Código de Prácticas de Seguridad, Reglamento de Orden Higiene y Seguridad, protocolo específico para prevención de riesgos laborales en cuanto al factor ruido, aplicación del protocolo denominado PREXOR, y se ocupaba de proporcionar a los trabajadores los elementos de protección adecuados, vigilando su uso efectivo.

Este cuidado exige a la demandada de cualquier indicio de dolo en su actuar, y da cuenta de la existencia de un cuidado básico de la salud ocupacional.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, no obstante lo anterior, y considerando que según la declaración del testigo del demandado Alejandro Aravena, la contratación del Sr. Manríquez, se llevó a cabo mediante postulación a través de Gerencia de Recursos Humanos, y que se hicieron exámenes médicos para evaluar la compatibilidad de salud con el cargo, agregando que el examen arrojó una hipoacusia congénita sin implicancia social y que no tenía injerencia en el desempeño del cargo, no puede sino estimarse que la empresa estaba enterada de la condición que afectaba al actor y de las recomendaciones que efectuara la ACHS, las que, según el Certificado ACHS de 23 de Julio de 2013, ya aludido, consistían en la prescripción de protección auditiva en áreas de ruidos industrial, la que de acuerdo a la declaración de todos los testigos de autos se cumplió, pues el actor usaba de forma permanente sus elementos de protección de ruidos, y la práctica de exámenes ocupacionales, los que según la prueba aportada, también se practicaban de forma periódica, en el marco de la vigilancia ocupacional de carácter general que llevaba la empresa; sin embargo, el cumplimiento de estas recomendaciones no era suficiente en este caso particular del actor, para satisfacer el estándar de cuidado que las normas de protección a la salud de los trabajadores establece, y debe señalarse que correspondía a la parte demandada haber tomado precauciones extraordinarias respecto del actor, pues su condición, al ingreso a labores en Moly Cop, era de mayor susceptibilidad al daño por ruidos que la de sus compañeros. No resulta comprensible en ese sentido, y en virtud de la información con que la empresa contaba, la falta de especial de medidas acordes a la pérdida temprana de audición que sufría, menos aun, el haber persistido en dicha omisión incluso después de advertir de la pérdida progresiva de audición que estaba experimentando en el contexto de sus labores al interior de la empresa, de lo que daban cuenta los exámenes ocupacionales que se realizaban anualmente o bianualmente a los trabajadores, conforme a su función y en aplicación de los protocolos ya referidos, que justamente se abocaban a la prevención del riesgo ocupacional Ruido en particular, lo que se advierte del Informe de la ACHS remitido como oficio, que los acompaña, y como puede establecerse además por la prueba documental de la demandada, situación de la que estaban conscientes

los encargados de seguridad y salud ocupacional, según señalara la testigo Sandra Villalobos, quien interrogada al respecto señaló que les había llamado la atención la pérdida de audición detectada en el actor de manera progresiva en un período muy corto de tiempo.

De tal forma, en el actuar de la demandada se advierte negligencia, lo que origina responsabilidad por culpa, al no haber satisfecho plenamente el estándar de cuidado que dispone el artículo 184 inciso 1° del Código del Trabajo, que señala: ¿El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.¿

DÉCIMO TERCERO:Que, según se puede establecer del estatuto regulatorio de la salud ocupacional, compuesto principalmente por la Ley 16.744 la calificación de un siniestro como accidente del trabajo o enfermedad profesional es un veredicto técnico; que es pre requisito para que el trabajador sea favorecido por las prestaciones que establece el seguro pertinente, según se desprende del artículo 1 del Decreto N° 109 del año 1968, que regula la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y las incapacidades o invalideces que ellos pueden generar.

DÉCIMO CUARTO: Que, asimismo debe tenerse presente lo dispuesto en la ley N° 16.744 que da un concepto legal de enfermedad profesional en el artículo 7° señalando: "Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de una profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte". Luego, en su artículo 69 dispone que : "Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas: a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral".

DÉCIMO QUINTO:Que, existiendo actualmente una declaración de la Asociación Chilena de Seguridad de enfermedad de tipo profesional a causa o con ocasión del trabajo, extendida por la citada mutualidad, obrando en ejercicio de la facultad prevista en el artículo 76 de la ley N° 16.744, y habiéndose ejercido la facultad del artículo 77 de la misma ley, de reclamar ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales, y apelar ante la Superintendencia de Seguridad Social, detentando esta última la competencia exclusiva y excluyente, sin ulterior recurso, para determinar el origen del padecimiento, todo lo que se que ejerció, confirmándose la resolución de la mutualidad, y además considerando los antecedentes que se tuvieron en cuenta para llegar a esa declaración, como fuere previamente examinado, existen suficientes fundamentos para concluir que la afección que ha sufrido el actor, es de origen laboral.

DÉCIMO SEXTO: Que la sola constatación de la existencia de una enfermedad profesional no genera per se la obligación de indemnizar por parte del empleador en la medida que este haya satisfecho la carga procesal, de conformidad a los artículos 44, 1546, 1547 y 1698 del Código Civil, en orden a acreditar que ha satisfecho cumplidamente el mandato del artículo 184 del Código del Trabajo. En este sentido la culpa de la que responde es la levísima, según

lo ha dictaminado la jurisprudencia de nuestros más altos tribunales y, no obstante de tratarse de un contrato bilateral, porque la infracción del empleador conlleva necesariamente poner en riesgo la vida y salud del trabajador. De esta manera solo el empleador que se ha demostrado como esmeradamente cuidadoso en el cumplimiento de esta obligación podrá eximirse de indemnizar.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, según se expresara en el Considerando Décimo Segundo, la carga procesal de probar el estándar de actuación que la culpa levísima exige, no se alcanzó, pues si bien hubo atención y medidas concretas en orden a proteger la salud de los trabajadores, no se tomaron las medidas pertinentes y adecuadas respecto del actor, para evitar la progresión de la hipoacusia que lo afectaba al iniciar la relación laboral con la demandada, aun cuando esa condición era perfectamente conocida de esa parte, como también los resultados de las mediciones de ruidos en la planta, y la exposición permanente de los trabajadores a ruidos de fondo en varias zonas de ellas, entre 65 y 82 decibeles, y la necesidad de propender no sólo por el uso de elementos de protección para los trabajadores, sino también tomar medidas de reducción de ruidos de las fuentes, y, en particular, en lo que se refiere al actor, tomar medidas de cuidado especiales, dirigidas a evitar que sufriera trauma acústico. Al respecto, debe agregarse que la en las nóminas de trabajadores expuestos a ruidos, aparece el actor, sometido a 103,5 decibeles por dosis , por períodos de 8 horas, con un promedio a 67,3 decibeles.

De tal forma, se advierte responsabilidad por culpa en la demandada, en lo que respecta a la progresión o avance de la hipoacusia que actualmente sufre el actor.

DÉCIMO OCTAVO: Que, en cuanto al lucro cesante, la circunstancia de que el actor mantenga una relación laboral vigente con la demandada, y la falta de prueba respecto de los específicos requisitos que corresponden a ese tipo de daño, impiden que se pueda acoger el rubro indemnizatorio que solicita el actor.

DÉCIMO NOVENO: Que si bien no se evacuó prueba específica en cuanto al daño moral, las máximas de la experiencia, indican que la enfermedad que padece el actor necesariamente debe haber producido un malestar o aflicción. En materia de daño moral, cualquier suma que se dé para la satisfacción o reparación del perjuicio puede ser fuente de injusticia para cualquiera de los intervinientes, porque se trata de compensar con dinero una circunstancia difícilmente cuantificable por quien no la experimenta, y por ello de difícil precisión en cuanto a establecer la suma adecuada para reparar la congoja que produce la pérdida de un porcentaje de una capacidad de vida como es la audición. El monto a fijar como indemnización, en definitiva, nunca podrá ser exacto y necesariamente será prudencial.

De tal forma, en este caso, se habrá de acoger la demanda del actor de que se le indemnice por la vía del daño moral el perjuicio sufrido; no obstante, entendiéndose que la pérdida de capacidad auditiva sufrida no es total sino de un porcentaje, y que ese porcentaje no le impide trabajar, no disminuye sus posibilidades de permanecer en su fuente laboral actual o acceder a futuros puestos de trabajo, pues no se estableció esa circunstancia en juicio, y entendiéndose que la responsabilidad de la demandada no abarca la totalidad de la causa que origina el daño, pudiendo sólo relacionarse con la progresión de la pérdida auditiva que sufre el actor, en un porcentaje de la misma, se la habrá de condenar al pago de la suma de \$10.000.000 por concepto de daño moral sufrido por el actor, cifra que no dice necesaria relación con el daño efectivamente padecido, pero a la que se arriba luego de moderar la responsabilidad de la demandada con las anteriores relaciones laborales del actor, o con la

condición congénita que pudiese padecer.

VIGÉSIMO: Que, no habiendo sido completamente vencida ninguna de las partes, cada cual deberá hacerse cargo de sus costas.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, y el material probatorio no mencionado, no contiene información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 5, 58, 69 de la Ley 16.744; 1545 y siguientes del Código Civil; 144, 160, 170 del Código de Procedimiento Civil; 3, 4, 161, 184, 420, 446, 453, 454 y siguientes del Código del Trabajo, se declara.

I. Que se acoge la demanda interpuesta por PEDRO FABIÁN MANRÍQUEZ KLEIN, en contra de la empresa MOLYCOP CHILE S.A., RUT 92.244.000-K, representada por Gustavo Alcázar Méndez, ambos con domicilio en Avenida Gran Bretaña N°2075, de la comuna de Talcahuano, solo en cuanto la demandada deberá pagar al demandante la siguiente prestación:

a) \$10.000.000 (diez millones de pesos) por indemnización por daño moral.

II. Que cada parte deberá pagar sus costas.

III.- Que la cantidad ordenada pagar deberá serlo con los reajustes e intereses que se indican en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según fuere pertinente

IV.-Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario se dará inicio a su ejecución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

V.- Devuélvanse a las partes los documentos acompañados una vez ejecutoriada la presente sentencia.

Regístrese y comuníquese.

RIT O-48-2019

RUC 19-4-0214012-K

Dictada por Macarena Muñoz Valenzuela, Juez Subrogante del Juzgado de Letras y Garantía de Mejillones.

En Mejillones a treinta de abril de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.