

**Buin, dieciséis de noviembre de dos mil veinte.**

**VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, con fecha 1 de abril de 2020, compareció don **Guido Álvaro Valdés Rojas**, profesor de estado, con domicilio en Curiñanca N° 774, comuna de San Miguel, Región Metropolitana, quien dedujo denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, acoso laboral, daño moral y cobro de indemnizaciones laborales en contra de su actual empleador **Ilustre Municipalidad de Paine**, con domicilio en Avenida General Baquedano N° 490, comuna de Paine, Región Metropolitana, representada legalmente por don Diego Alfonso Vergara Rodríguez, o por quien le represente, subrogue legalmente o quien en el momento de la notificación de la demanda, realice las funciones descritas en el artículo 4° del Código del Trabajo, que haga posible la presunción de derecho establecida en dicha norma, con mismo domicilio, en base a los fundamentos de hecho y de derecho que expuso en su libelo.

En ese sentido, indicó que en junio de 1985 ingresó a prestar servicios a la Ilustre Municipalidad de Paine a través de un concurso público como orientador del Liceo C132 de la comuna, contratación que se hizo por 40 horas. Al día de hoy, como Profesor de Estado y consejero educacional y vocacional, esta contratado como orientador en el Centro Educacional Enrique Bernstein C, actualmente Liceo Bicentenario de Excelencia Enrique Bernstein. Los primeros días de enero de 2019 se informó a la comunidad educativa que asumiría la dirección de del establecimiento don José Tasso, en reemplazo del director del liceo, don Adolfo Rojas Pérez. En ese contexto, el día 11 de abril de 2019, mientras supervisaba la hora de almuerzo de los estudiantes, sorprendió en la sala de 4° medio A, a tres jóvenes realizando una transacción de drogas. Recurrió a encargados de Convivencia para que se aplicaran los protocolos correspondientes, toda vez que en entrevistas a los participantes uno de ellos reconoce traer droga que le entregaba un familiar. En ese contexto, ese día, mientras se acompañaba a los estudiantes a la salida, se generó una pelea entre dos alumnos que según informaron algunos inspectores tendría que ver con la transacción detectada. Dada la violencia manifestada, intervino tratando de separarlos lo que se consiguió con ayuda de terceros. En ese contexto, el automóvil de un colega quedó con abollones. Posteriormente, en la mañana del día siguiente, el 12 de abril de 2019, antes de las 08:00 horas, vio un automóvil extraño en el que había dos adultos rodeados de un grupo de estudiantes que eran conocidos entre sí y que actuaban tratando de destacarse hablando fuerte y celebrando con risas cada cosa que decían los adultos. De igual forma, al interior del establecimiento observó como los inspectores contenían a un estudiante de 3° medio, hermano de un participante en la riña, a quién le sugerían que no siguieran con la pelea del día anterior.

Producto de lo anterior, ese día y ante el carácter que iban tomando los hechos, decidió informar por escrito al director del establecimiento a través de un correo electrónico, tanto de los hechos anteriormente relatados como para solicitar tomar



medidas como las respectivas denuncias a la PDI, carabineros y/o Fiscalía como para que se alertara a toda la comunidad educativa. Producto de ello, ese día fue citado a dirección donde se encontraban los dos encargados de convivencia junto al director y la jefe técnica, donde vivió una situación que jamás había sufrido ya que se le señaló que “exageraba las cosas”, “que era impreciso”, “como director no iba a denunciar ninguna cosa”, “que mejor me dedicara a orientar a los estudiantes” y otras frases similares, finalizando con indicarme que si quería denunciar lo hiciera yo, esto en un tono amenazante y burlesco. Evidentemente dicha reacción lo desconcertó completamente, y le hizo sentir desacreditado como profesional y humillado como ser humano al hacer planteamientos que cuestionaban su actuar como orientador del establecimiento y en presencia de otros profesionales recién llegados, toda vez que estaba cumpliendo en forma respetuosa con su deber de informar a su superior, haciéndole ver en forma privada una amenaza a su comunidad.

Dada esta situación, que le generó un gran impacto, se presentó ante la Mutual de Seguridad, donde el médico diagnosticó en primera instancia una alza de presión producto de hipertensión, derivación al cardiólogo y al GES y que en forma posterior y luego de varias sesiones de peritaje fueron dictaminadas como enfermedad profesional Resolución N°3583494, de fecha 7 de mayo de 2019, que señala “trabajador expuesto a riesgo o agente LIDERAZGO DISFUNCIONAL O MENOSCABO/LIDERAZGO DISFUNCIONAL”, con recomendaciones bien precisas que debía cumplir su empleador, “el empleador debe cambiar de puesto de trabajo al trabajador o que dicho puesto de trabajo sea readecuado con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la Enfermedad Profesional”. La mutual le dejó con reposo, medicamentos, con citación a sesiones con sicóloga y con atención siquiátrica. La Resolución N°3583494 fue apelada siendo reconfirmada, por medio de Resolución N° 3601745, de fecha 27 de mayo de 2019, señalando nuevamente: “trabajador expuesto a riesgo o agente LIDERAZGO DISFUNCIONAL O MENOSCABO/LIDERAZGO DISFUNCIONAL”, con recomendaciones bien precisas que debía cumplir su empleador, “el empleador debe cambiar de puesto de trabajo al trabajador o que dicho puesto de trabajo sea readecuado con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la Enfermedad Profesional”.

Agregó en ese sentido, que los hechos que estaba viviendo, le hicieron recordar distintas situaciones en que el Sr. Tasso hizo alarde de su autoridad, como cuando se presentó ante sus funcionarios señalando que cualquier persona que no estuviese de acuerdo con su línea de trabajo era mejor que presentara su renuncia en la notaría de enfrente. Desde la primera sesión con siquiatra se le otorgó varias órdenes de reposo, la última con término 13 de julio de 2019. Luego, habiéndose dado el alta laboral, lo que coincidía con inicio de vacaciones de invierno, y con nueva citación para el día 29 de julio, fecha en que se reanudaban las clases, se presentó ante don Víctor Moreno, encargado de personal de la DAEM, el 15 de julio cuando se dio inicio de vacaciones. En esa



instancia, solicitó documentos y consultó sobre el avance en las recomendaciones dadas a su empleador para cuando tuviese que reintegrarse, lo que reiteró posteriormente vía correo electrónico dado que toda esta espera hacía recrudecer significativamente los síntomas que afectan su salud y no recibió aún el alta médica.

Em dicha entrevista, el señor Moreno le indicó que no estaban los papeles de la enfermedad profesional, que podían estar en manos de los prevencionistas. Al consultarle que iban a hacer, le expuso que el agente era el director y que ante eso no podían hacer nada, ya que tenían que aplicar unas encuestas del clima laboral que serían al azar, lo que se harían los primeros días de agosto y que eso lo debían enviar a Santiago, ante lo cual debía irse tranquilo de vacaciones.

En ese escenario, el día jueves 25 de julio en que tenía su última sesión de sicoterapia, lo llamaron de la mutual para informarle que la siquiatria no lo atendería el día lunes 29 y que se postergaba su hora para el día viernes 2 de agosto, quedando sin posibilidad de licencia y sin resguardo, producto de lo cual cayó en la desesperación, recrudeciendo los síntomas sobre todo de angustia, insomnio, bruxismo, dolor de cabeza y mareos entre otros. Esto se lo explicó a la sicóloga que la estaba tratando, poniendo un reclamo por escrito en la mutual. Dado que no tuvo respuesta por parte del Departamento de Educación en relación a las condiciones señaladas por la mutual para su reintegro, y con el propósito de no faltar a la ley y resguardar sus derechos constitucionales y laborales, se hizo presente el día lunes 29 de julio, en la Inspección del Trabajo dejando constancia escrita y a la espera que su empleador manifestara la forma en que se produciría su reintegro, junto con las acciones administrativas que correspondan. De igual forma intentó por horas ser atendido en la mutual lo que resultó infructuoso hasta el día martes 30 en la tarde, fecha en que a través de urgencia se le extendió la licencia por 11 días reiterando en epicrisis un Trastorno de adaptación confirmado y un trastorno de estrés agudo en estudio. El 30 de julio de 2019, se le otorgó una nueva orden de reposo hasta el día 8 de agosto de 2019. El día martes 30 les escribió un correo al Jefe de DAEM Leonel Litting donde le expuso toda la situación y que “En atención a todo lo expuesto, solicito de su parte una respuesta por escrito y se resguarden mis derechos como ser humano, trabajador e integrante del Departamento de Educación que usted dirige.” Agrego que “Cabe destacar que mantengo una disposición al diálogo, junto con los documentos que respaldan mis dichos y que presentaré en su debido momento, pero no estoy en condiciones de presentarme mientras no se resuelva mi petición y recupere mi salud completamente”. Luego, el día 2 de agosto de 2019 tuvo control en siquiatria donde se le señaló que se ampliaría la licencia por otros 30 días hasta el día 7 de septiembre, dando el alta laboral a contar del día 08 de septiembre. Le aumentaron los medicamentos agregando Neuroval (Clotiazepam) de 05 mg. Posteriormente, el día 06 de agosto de 2019 le hizo llegar un nuevo correo al jefe de DAEM, solicitando acusar recibo de los antecedentes enunciados y donde se le manifiesta



poner fin a la lastimosa situación, respondiéndole el jefe de DAEM que “en atención al derecho que le asiste al uso de Licencia Médica, y sin el ánimo de perturbar su descanso, esta parte entregará las indicaciones entregadas por la Mutual de Seguridad, al momento de retomar sus funciones”.

Producto de la falta de consideración como trabajador y frente a su estado, solicitó apoyo psicológico en forma particular ya que la mutual no consideró terapia de contención ni rehabilitación, solamente sesiones para tomar decisiones respecto a cuál sería su posición frente a su empleador al momento de volver. Con fecha 9 de septiembre intentó nuevamente retomar sus labores haciéndose presente a temprana hora con el Jefe de DAEM, para manifestarle su disposición a reintegrarse al trabajo, pidiendo las instrucciones respecto a las adecuaciones que se debían realizar según lo ordenado por la Mutual. Ante dicho requerimiento, recibió como respuesta que “debía presentarse a su lugar de trabajo, el Liceo Bicentenario Enrique Bernstein”, a lo cual le solicitó respetuosamente que dicha orden se la diera por escrito ya que según su parecer no correspondía a lo prescrito por la Mutual. Así, y en reunión con Víctor Moreno, en cargo de personal del DAEM, doña Yenifer Cornejo, Previsionista de Riesgos, y doña Yolanda Vidal, en su rol de Presidente del Colegio de Profesores de Paine, se le hizo entrega de un instructivo de 3 hojas donde se señala de manera bastante general, que se determinó una readecuación del puesto de trabajo y mejoras que se realizarían en materia de canales de comunicación internos en el establecimiento, con el objetivo principal de cesar la exposición al agente causante de la enfermedad profesional. Al no señalar el documento cambio de establecimiento, solicitó copia del instructivo para su estudio en cuanto a sus alcances, y verificar si efectivamente se ajustaba a las instrucciones entregadas por la Mutual, igualmente solicitó algunos días para dar su respuesta ya que tenía un nuevo control en la Mutual y tenía que hacer las consultas legales respectivas. Dado que en el instructivo había varios aspectos que no estaban claros, solicitó se le enviase vía correo electrónico el horario de trabajo, así como las funciones que debía realizar, lo que se le haría llegar a más tardar el 10 de septiembre.

Posteriormente, y luego de analizar el escenario, el día 23 de septiembre a primera hora se presentó al municipio para solicitar atención del Jefe de DAEM dejando firmada su asistencia en libro de novedades; el Sr. Littin señaló que no podía atenderlo y que se presentara al establecimiento a lo cual le manifestó que no le aseguraba condiciones que permitieran su recuperación y que se le trasladara de establecimiento. Al no tener respuesta habló con el Jefe de Personal, don Víctor Moreno, quien lo atendió con la abogada de educación reiterando que debía irse a su lugar de trabajo y que de no presentarse podía ser despedido. Finalmente, el mismo día 23, presentó los antecedentes por escrito al alcalde, solicitando su intervención dado que a esa fecha no se había dado respuesta al dictamen de la Mutual de Seguridad cuyo fin era la recuperación plena de su salud física, psicológica y emocional, dando el Jefe de DAEM una respuesta insuficiente al



enviarlo nuevamente al mismo establecimiento ya que el sentido de lo establecido por la Mutual era el cese de la exposición al agente causante de la Enfermedad Profesional, es decir, el director del establecimiento don José Tasso. El 23 de septiembre, el Directorio Comunal del Colegio de Profesores le escribe al Jefe de DAEM sobre reubicación de sus labores de acuerdo a lo establecido por la Mutual. El día 30 de septiembre consiguió con el Jefe de Gabinete una reunión con el Alcalde para el día 10 de octubre. En ese sentido, el 1° de octubre se presentó a Reunión con la Directora Jurídica, doña Bárbara Jansana en su rol de Asesora Jurídica del Municipio, a quién le expuso que en su lugar de trabajo no estaban las condiciones que permitiesen su recuperación, dado que las adecuaciones hechas le seguían exponiendo al agente nocivo que afectaba su salud. doña Bárbara Jansana le informó que lo revisaría y evaluaría con el Director de DAEM, sugiriéndole reincorporarse a las funciones en el establecimiento. Nunca tuvo respuesta de parte de ella. Finalmente, y luego de una serie de comunicaciones realizadas por el actor, el 23 de enero de 2020, por vía del Ordinario N° 0072, el alcalde de Paine, don Diego Vergara Rodríguez, contesta en forma definitiva a sus solicitudes, señalando que: “En cuanto a la solicitud de cambio de establecimiento y reducción parcial del horario con la correspondiente indemnización. No existe posibilidad de realizar cambio de establecimiento, ya que no existe otro establecimiento educacional que presente las necesidades de contratar un orientador, ya que estos cargos se encuentran cubiertos en los otros liceos de la comuna, tampoco es posible la reducción parcial de horario por que estas no fueron contempladas en el Padem correspondiente al año 2020, ya que como es de su conocimiento el Liceo Enrique Bernstein, es un Liceo Bicentenario, por lo tanto, es indispensable contar con un orientador a tiempo completo a fin de cumplir con los estándares de un Liceo Bicentenario”.

Producto de lo anterior, el 24 de febrero se da inicio, por parte del DAEM, al año académico 2020 y se presenta al establecimiento sin poder marcar su huella en el sistema electrónico y sin existir Libro de Firmas para los funcionarios. Así, concurre ante el Inspector General quien era encargado de Horarios y solicitó una constancia de que estaba presente. Dado que todos los directivos y funcionarios se encontraban en actividad de bienvenida, fue a solicitar entrevista con el Jefe de Personal para hacer valer el horario establecido en las adecuaciones impuestas por el empleador, y ver si había posibilidad para su traslado en la revisión del PADEM que se realiza todos los años en marzo. Dado que el jefe de personal se encontraba de vacaciones, solicitó entrevista con prevencionista que había aprobado las adecuaciones para informar que se había realizado un cambio de su horario laboral que le perjudicaba y que no era el acordado, a fin de conocer el fundamento de que tuviese que volver al mismo establecimiento. El 25 de febrero se presentó en el establecimiento, solicitando a secretaria de dirección el Libro de Firmas de Asistencia, dirigiéndose a Inspectoría con el propósito de saludar a los paradoscentes. En ese momento se acerca el Inspector General, quien le advierte que se



prepare ya que se encontraría con sorpresas, esto fue dicho en presencia de otra persona. Al ir a su puesto de trabajo, en el corredor encuentra dos de sus estantes, su oficina de trabajo abierta con un auxiliar que clavaba la parte del fondo de otro mueble. En ese escenario solicitó a quienes pasaban por ahí que vieran lo ocurrido exponiendo el atropello que le estaba haciendo el director del establecimiento y el hostigamiento del que era objeto, sin tener la menor deferencia de nadie de comunicar lo que harían con su puesto de trabajo, la documentación que guardaba con registros con información personal de estudiantes, profesores, padres y apoderados, sus cosas personales y su material profesional. Informé a la secretaria que así no podía permanecer en el establecimiento y que iría a la Mutual.

Uno de los integrantes del equipo del DAEM que lo acompañó a la oficina, le señala que a su juicio “estaban haciendo aseo en la dependencia”, razón por lo cual le señaló que con esa apreciación no podía conversar con ella. Ya afuera, el Sr. Tasso le indicó que ingresara y que él le iba a informar quien iba a ocupar la oficina que no era suya, lo que refutó señalando que era su puesto de trabajo, y que los hechos hablaban por sí solos, agregando además que le habían cambiado el horario sin darle ninguna posibilidad de opinar. Finalmente le escuchó decir que era él quien debía orientarse ante lo cual se retiró perplejo, sin saber cómo reaccionar. Lo sucedido le hacía recordar las frases del director al momento de presentarse, donde les advertía que “mejor presentáramos la renuncia en la notaría” que se encuentra al frente del establecimiento. De la misma forma, en esta etapa de trabajo, también el director le negó la posibilidad de asistir a un curso de perfeccionamiento en sexualidad para orientadores y encargados de convivencia, como también a ser parte del equipo que coordinaría el trabajo con el profesorado, lo que le aislaba en el liderazgo que ejercía, señalando que “no era necesario porque él ya estaba por jubilar”, de igual forma se inició un proceso de aislamiento al que fueron sometidos los integrantes de la Unidad Técnica Pedagógica del antiguo equipo respecto al Proyecto Bicentenario que habían gestionado con esfuerzo y dedicación. La doctora de la Mutual de Paine, Valentina Díaz Echiburu atendió su caso, asignándole 10 días de reposo laboral y derivándolo para el día siguiente al Hospital que se encuentra en Santiago. Luego, el médico tratante, Dr. Claudio Escudero le amplió la licencia por once días, prescribiendo como medicamentos Tresus 10 mg., y Eufremin de 25 mg., pidiendo reabrir el caso a salud mental, y finalmente le informó que habría que hacer de nuevo los peritajes de ingreso ampliando la licencia nuevamente.

En ese sentido, añadió que producto de las vulneraciones sufridas el actor ha vivido un estado de permanente humillación y menoscabo de su persona, esto bajo un ambiente de trabajo que no puede ser catalogado de otra forma que de agresión para con su persona, lo cual lo ha llevado a mantener constante atención médica, en especial psiquiátrica, sin respaldo de sus superiores a quienes solicitó intervención sin respuesta. Así, ha sufrido un permanente estado de angustia y conmoción emocional al sentirse



separado arbitrariamente del que fuera su lugar de trabajo por tantos años. Corporalmente esto se ha traducido en un fuerte bruxismo que ha deteriorado enormemente su dentadura y ha roto dos molares. Sufre, además de problemas gástricos y de colon, pérdida de apetito y de peso. El stress que le produjo lo vivido, le genera frecuentes molestias al cuello, hombros y espalda y lumbago; pérdida de memoria y desconcentración. trastornos del sueño y pesadillas. En su relación con los demás, he sufrido inseguridad y aislamiento, ante lo cual, su vida social se ha visto afectada también. Lo vivido este último mes, fines de febrero e inicio de marzo se ha traducido en un considerable deterioro de su salud física y psicológica y de su calidad de vida al vivenciar la prepotencia y abuso de poder que se quiere ejercer sobre su persona, siendo conocida y reiteradamente expuesto al maltrato y alevoso actuar del director del establecimiento, al desalojarme del que fue mi puesto de trabajo sin mediar ninguna información ni resguardo de la información privada de estudiantes, padres y profesores, la distribución y manejo que tenía de ella, como asimismo, su material de trabajo, libros, carpetas y otros, también sus objetos personales, fotografías, recuerdos que para él eran elementos de apoyo, sin considerar mis utensilios personales, todo lo que lo ha dejado sin respaldo inmediato al momento de tener que utilizarlos.

Posteriormente, y luego de aducir citas legales y jurisprudenciales, y en cuanto a los indicios suficientes de la vulneración de derechos, expuso que como primer indicio existe un informe de don Guido Valdés Rojas, sobre situación de drogas en el establecimiento. Como segundo indicio, añade que los primeros hechos de vulneración de derechos son en marco de la reunión del actor con el Director del Establecimiento en virtud del informe del docente sobre situación de drogas. A su vez, como tercer indicio, arguye diferentes tipo de alusiones y decisiones del director, como: 1.- amenazas al momento de presentarse el señor director, afirmando que era mejor presentar la renuncia en la notaría cercana al establecimiento. 2.- Negación a que participara en equipo de sexualidad donde se impartiría un curso a orientadores y encargados de convivencia. 3.- Alusiones a que don Guido Valdés ya estaba próximo a jubilar y 4.- Concentración de información relevante para el desarrollo del proyecto en director y jefe de UTP, sin bajar información a integrantes del equipo de gestión. Luego, como cuarto indicio indicó que existen Ordenes de Reposo, historias clínicas, Epicrisis, Boletas de prestación de servicios de Atención Psicológica, Psiquiátricas y de medicina General y recetas medicas, además de informe Psiquiátrico de Médico Particular tratante en relación a la situación de salud de don Guido Valdés Rojas, estableciendo como base la relación con el director del establecimiento. Además, como quinto indicio añadió que existen resoluciones de calificación de los organismos competentes (Mutual de Seguridad) los cuales después de realizar peritajes, entrevistas a testigos y estudio de puesto de trabajo del origen de Accidentes y Enfermedades Profesionales establecieron como origen de la enfermedad “liderazgo disfuncional o menoscabo/liderazgo disfuncional”, por lo tanto el empleador



debe cambiar de puesto de trabajo al trabajador o que dicho puesto de trabajo sea readecuado con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la Enfermedad Profesional". A continuación, y como sexto indicio arguyó que existen solicitudes y actas de reunión donde se ha solicitado el cumplimiento de la Resolución de Calificación del origen de Accidentes y Enfermedades Profesionales. Existe, además, registro fotográfico y de video del desalojo de su puesto de trabajo. También, existen documentos del Colegio de Profesores enviados al empleador. Además, como séptimo indicio, señaló que el empleador no cumple con la Resolución de Calificación del origen de Accidentes y Enfermedades Profesionales. Por último, como octavo indicio, señaló que el denunciante se mantiene hasta el día de hoy en tratamiento con médico psiquiatra, tanto de la Mutual de Seguridad, como de su médico particular.

De este modo, y como peticiones concretas, conforme a los antecedentes expuestos, y al existir vulneración de los derechos fundamentales ya indicados, a saber, la integridad física y psíquica así como existencia fundada de acoso laboral, existiendo una clara y directa relación de causalidad entre los hechos denunciados y su actual estado de salud, vulnerándose de este modo sus derechos fundamentales, y teniendo como base de cálculo la última remuneración percibida, ascendente a \$1.760.139 solicitó: 1.- Que se declare que la Ilustre Municipalidad de Paine ha vulnerado los derechos constitucionales consagrados en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, de don Guido Valdés y atendido a esto, que se la condene a pagar una indemnización adicional equivalente a 11 remuneraciones, por la suma de \$ 19.361.529.- 2.- Que se decreten los actos que se estimen pertinentes para el restablecimientos del derecho y en definitiva se ordene a la Ilustre Municipalidad de Paine acatar lo establecido en la Resolución de Calificación del origen de Accidentes y Enfermedades Profesionales de la Mutual de Seguridad, por lo tanto cambiar de puesto de trabajo al trabajador o que dicho puesto de trabajo sea readecuado con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la Enfermedad Profesional, o sea, trasladar al funcionario de establecimiento. 3.- Que la demandada sea condenada al pago de la suma de \$40.000.000.- correspondiente a indemnización por daño moral debido a los perjuicios y daños que sufrió el actor por las situaciones ocurridas durante la presente relación laboral. 4.- Que la demandada deberá ser condenada al pago de las sumas señaladas, o bien las que este tribunal determine ajustadas a derecho, debidamente reajustadas con los debidos intereses. 5.- Que la demandada deberá ser condenada al pago de las costas.

Así, en definitiva, solicitó que se acogiera la demanda en todas sus partes, y al tenor de las peticiones previamente referidas.

**SEGUNDO:** Que, con fecha 21 de agosto de 2020, compareció don Diego Vergara Rodríguez, Ingeniero en Acuicultura, en su calidad de Alcalde y en representación de la **Ilustre Municipalidad de Paine**, Corporación de Derecho Público, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Baquedano N°490, comuna de Paine, quien viene en





contestar el libelo pretensor, solicitando su completo rechazo, en atención a los argumentos expuestos en su libelo.

En ese sentido, y en el primer otrosí de su presentación, indicó que don Guido Valdés Rojas comenzó a prestar servicios en el mes de Junio del año 1985 hasta la fecha, prestando labores como Orientador Vocacional en el Liceo Bicentenario Enrique Bernstein. Sin embargo, desde el día 25 de febrero se encuentra con licencia médica hasta la fecha.

Añadió posteriormente que, respecto a lo expuesto por el denunciante, en el año 2019, la dirección del establecimiento es asumida por don José Tasso, quien es elegido como director de dicho establecimiento mediante concurso público por la Alta Dirección Pública. Dicho establecimiento, al pertenecer a uno de los liceos Bicentenario de Excelencia Técnico Profesional, exigen mayores estándares para la educación Técnico Profesional. En ese sentido, a comienzos del año escolar 2019, el Director del Liceo Bicentenario, se reúne con todos los funcionarios del establecimiento, a fin de darles a conocer el nuevo Proyecto Educativo dado que dicho establecimiento había sido seleccionado como un Liceo Bicentenario, entregando orientaciones del trabajo a realizar, y de las competencias de cada funcionario por medio de los denominados, "Perfiles". En relación al cargo de Orientador, las competencias dicen relación con lineamientos y orientaciones del Ministerio de Educación sobre programas de orientación, perfiles de egreso y perfiles de profesionales, programas de intervención y otros de apoyo psicosocial, programa de prevención de embarazo y del consumo de drogas, test psicométricos vocacionales, entre otras. Este perfil de cargo fue entregado a cada funcionario y firmado por cada profesional en su caso. En lo que dice relación con el cargo de Orientador, se presenta la responsabilidad de acompañar los procesos en el desarrollo personal y social de los estudiantes, además de gestionar trabajo en red con otros establecimientos y otros programas de apoyo psicosocial. Realizar actividades de origen vocacional, etc. A su vez debe potenciar la relación con las redes, para la ejecución de prácticas profesionales. También se destacó que el establecimiento educacional cuenta por normativa con un Equipo de Convivencia Escolar, el cual se encuentra integrado por un Encargado de Convivencia Escolar, una dupla psicosocial y el Orientador en el caso que el establecimiento cuente con ello. Este equipo es liderado por el Encargado de Convivencia quien lleva en el cargo tres años. A su vez deben guiarse siempre por los lineamientos que entrega el Ministerio de Educación para el desarrollo de la función.

Teniendo presente dichos antecedentes, continúa la denunciada indicando que el día 11 de abril de 2019, unos alumnos de tercer y cuarto año medio, son sorprendidos con droga (Marihuana) por el orientador del colegio don Guido Valdés. Al detectar esta situación, es derivado el caso al equipo de Convivencia Escolar, a fin de que se activen los protocolos correspondientes. Al ser abordado por el equipo de convivencia, éste activa el protocolo de consumo de drogas que forma parte del Reglamento interno de Convivencia Escolar del Liceo Bicentenario, estableciéndose en el mismo que se deben recopilar todos



los antecedentes necesarios y velar por el justo proceso para el o los involucrados. A su vez, solicita que se cite a él o los apoderados de los alumnos y se apliquen las medidas correspondientes. Una vez activado el protocolo, el Orientador envía un correo electrónico al Director del colegio solicitando que se llame a Carabineros a fin de denunciar el “Tráfico de Drogas en el establecimiento”.

Añadido a lo anterior, y al término de la jornada escolar, se produce además otro hecho (pelea) con alumnos del establecimiento, el cual nuevamente es abordado por el equipo de Convivencia Escolar. El Orientador reitera la solicitud al director solicitando se practique una denuncia a Carabineros, ya que según su versión la pelea de los alumnos dice relación con el hecho de la droga ocurrido anteriormente. El equipo de Convivencia Escolar debe previamente reunir todos los antecedentes necesarios para poder aplicar las sanciones correspondientes de conformidad a lo indicado en el manual de convivencia escolar. De modo que sin ellos no era posible adoptar en ese momento, la decisión de denunciar a Carabineros u otra medida sancionatoria en contra de los alumnos involucrados pues aún no se contaba con todo lo necesario para ello. Por esta razón, el día 12 de abril de 2019, el Director del establecimiento solicitó una reunión, a fin de poder esclarecer los hechos ocurridos el día anterior. A dicha reunión asiste el Encargado de Convivencia Escolar, el asesor de Convivencia Escolar, la Jefa de UTP, y el Orientador. El equipo de convivencia explica los hechos ocurridos y señala la activación de los protocolos y además que es necesario poder contar con los antecedentes suficientes y realizar la investigación correspondiente para luego practicar las derivaciones a los programas que correspondan. A su vez, también aclaran que la pelea ocurrida al final de la jornada es un hecho distinto, que no tiene relación con el hecho de drogas. En ese escenario, se le solicita al orientador por parte del Director que se una al equipo de convivencia del cual él es parte, y que cada caso que conozcan sea abordado por el equipo, y no de forma aislada, para así no generar confusiones y siempre pensando en el bienestar del alumnado, y en resguardo de los derechos de los alumnos que como institución educacional es el objetivo principal. Esta conversación fue realizada en presencia de todo el equipo de Convivencia y sin generar altercados ni malos tratos. Al término de la reunión, el orientador se retira y señala que se tomará la presión, sin señalar que asistiría a la Mutua de Seguridad.

Agregó que, desde su ingreso a la Mutua de Seguridad, se prescribe reposo laboral hasta el día 12 de Julio de 2019. Con fecha 07 de Mayo del 2019 la Ilustre Municipalidad de Paine es notificada de la Resolución N°3583494, por parte de la Mutua de Seguridad que da cuenta que el docente Valdés es calificado con una enfermedad de carácter profesional, ya que se encuentra expuesto a riesgo o agente Liderazgo Disfuncional o Menoscabo/Liderazgo Disfuncional. Por lo tanto, la mutualidad prescribe cambiar el puesto de trabajo al trabajador o que dicho puesto de trabajo sea readecuado con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la enfermedad profesional.



Con respecto a la calificación que realiza la Mutual, el denunciado indicó que el supuesto liderazgo disfuncional, obedece a un elemento de carácter subjetivo, relativo a cada persona ya que en el Liceo Bicentenario no se observa un liderazgo disfuncional, no existiendo indicadores que afecten el clima o las funciones normales de la organización. Adujo, así, que dicha resolución causó gran sorpresa en el establecimiento educacional. Sin embargo, tanto el establecimiento educacional como el Departamento Administrativo de Educación Municipal, participaron activamente de las indicaciones e instrucciones impartidas por la Mutual de Seguridad por lo que el establecimiento educacional realizó una serie de medidas tendientes a cesar cualquier hecho o agente que perjudique el desarrollo del docente.

Continúa su relato indicando que, el 13 de julio 2019, el docente es dado de alta laboral por parte de la Mutual de Seguridad, por lo que a su regreso se entregarían todas las medidas que fueron adoptadas por parte del establecimiento en virtud de las instrucciones entregadas por dicha institución. Terminado el periodo de vacaciones de invierno, esto es el 29 de julio de 2019, el docente debía reincorporarse a sus funciones en el Liceo Bicentenario Enrique Bernstein. En el establecimiento lo esperaba la Prevencionista de Riesgo junto con el Jefe de Personal, a fin de poder entregarle las medidas que se habían adoptado. Sin embargo, el docente no se presentó. Y nuevamente presentó una licencia médica. En consecuencia, no fue posible darle a conocer las medidas adoptadas por el establecimiento. Así las cosas, el docente continuo presentado licencias médicas las cuales no eran extendidas por la Mutual de Seguridad si no por consultas de manera particular. Durante ese tiempo exigía, tanto al Jefe de Personal como al Jefe DAEM, que se les diera a conocer las medidas adoptadas por el colegio. Sin embargo, se le informó que una vez que se integrara se le entregarían las medidas. Así, el 9 de septiembre de 2019 don Guido Valdés debía reincorporarse al establecimiento ya que su licencia médica había expirado. Nuevamente no se presentó en el establecimiento, sino que asistió a dependencia del Departamento Administrativo de Educación Municipal, junto con una representante del Colegio de Profesores de la Comuna, solicitando hablar con el Jefe DAEM, lo cual no fue posible. Sin perjuicio de ello, lo recibe el Jefe de Personal y la Prevencionista, entregándole por escrito todas las medidas que el establecimiento había tomado de acuerdo a las indicaciones entregadas por la Mutual de Seguridad. El actor se manifestó disconforme con las medidas adoptadas y exigía un cambio de establecimiento, cuestión que no es posible realizar, porque cada establecimiento cuenta con la dotación correspondiente y no es posible generar un cambio de establecimiento a menos que exista la vacante o bien exista una solicitud de los directores de los establecimientos. Además, indicó que su libelo, que el cambio de establecimiento no es una de las sugerencias o indicaciones entregadas por la Mutual de Seguridad, si no que dice relación con una readecuación con su puesto de trabajo.



En ese escenario, el actor decidió no volver a su trabajo, e hizo uso de sus días administrativos, los cuales fueron otorgados por su superior. Terminado sus días de permiso administrativo, debía reincorporarse con fecha 23 de septiembre, sin embargo, nuevamente no concurre al establecimiento, y se presenta en dependencias del Departamento Administrativo de Educación Municipal, solicitando poder hablar con el Jefe DAEM. Este no se encontraba, por lo que fue atendido por el Jefe de Personal y la Abogada y se le explicó las medidas adoptadas por el colegio. Sin embargo, nuevamente se niega a recibirlas y señala “que debían darle unos días para pensar y analizar las medidas”. Se le informó que no era posible ya que no contaba con días administrativos. Y que era necesario saber si las medidas adoptadas eran pertinentes y que no podíamos saber ello si es que él no se reincorporaba. Al término de dicha reunión, el docente se retira sin asistir al establecimiento presentando nuevamente licencia médica, las cuales eran otorgadas por su médico particular.

En ese escenario, el 10 de octubre de 2019, don Guido Valdés sostiene reunión con el Alcalde don Diego Vergara junto a su jefe de gabinete y la Abogada de don Guido, donde presenta un petitorio. En dicha entrevista solicita un cambio de establecimiento educacional o bien una indemnización por los 11 años de servicios. La Municipalidad de Paine le contesta de manera formal su petición señalando que no es posible acceder al cambio de establecimiento, atendido a que como se mencionó anteriormente todos los establecimientos cuenta con una dotación de personal que debe ser presentada en los denominados PADEM, los cuales son presentados y aprobados por el Honorable Consejo Municipal. Dado el momento en que debían ser aprobados, no era posible atender dicha solicitud ya que la dotación para el año 2019 y 2020 ya se encontraba definida. Por otra parte, la solicitud de Indemnización por años de servicios, solo procede para aquellos casos que existan necesidades de la empresa (artículo 161 del Código del Trabajo), lo que no aplica en la especie ya que los docentes del sector público se rigen por la Ley N° 19.070, Estatuto Docente, donde en su artículo 72 establece taxativamente las causales del término de la relación laboral. Por lo que no existe causal que se le pueda aplicar.

Continuó su relato indicando que el 24 de febrero de 2020, don Guido Valdés debía reincorporarse a sus funciones, siendo falso que no pudiera registrar su asistencia y que el establecimiento informa del nuevo horario de trabajo mediante carta certificada enviada a su domicilio, ya que en dicho momento se encontraba haciendo uso de su feriado legal. Se añade a lo anterior, que el cambio del horario de trabajó desde la tarde a la mañana, de un docente que se desempeña en jornada diurna, no puede estimarse ilegal ni arbitrario y no le produce menoscabo alguno, toda vez que los profesionales de la educación deben cumplir su jornada de trabajo en el horario que le fije la autoridad administrativa, quien determinará su distribución acorde con los requerimientos del establecimiento educacional de que se trate, según las necesidades del servicio, haciendo prevalecer el interés público sobre el particular. Así, al no estar de acuerdo con su



jornada y las medidas adoptadas en su oportunidad por el establecimiento se retira del colegio. Luego, el día 25 de febrero vuelve al establecimiento, solicitando nuevamente libro de asistencia, conociendo que el registro de asistencia es mediante huella en reloj control. Dicho día señaló que su oficina estaba abierta con un auxiliar que clavaba otro mueble, y que considera que dicho acto es un atropello y hostigamiento por parte del Director del establecimiento hacia su persona. Indicó que, al respecto, las dependencias del establecimientos están en primer lugar a disposición de la comunidad educativa, y que el cambio que existe en dicha oficina responde a que el docente pertenece a un equipo (convivencia escolar) por lo tanto, es importante poder trabajar en conjunto, añadiendo a lo anterior que el establecimiento cuenta con pocas oficinas, las cuales deben ser compartidas con otros profesionales, ya que la infraestructura no permite contar con más oficinas.

Luego expuso que, en lo que dice relación con la negativa de parte del Director del establecimiento a participar de un curso de sexualidad, ello no cierto, ya que dicho curso estaba abierto tanto para docentes como asistentes de la educación, no participando el denunciante ya que se encontraba haciendo uso de licencia médica. Para finalizar, el 25 de febrero, el docente Guido Valdés nuevamente se retira del establecimiento sin informar a nadie y se dirige a la Mutual de Seguridad, donde se extiende licencia médica. Luego de dicho momento, y hasta la fecha, el docente ha presentado licencias médicas extendidas por médico de su confianza.

A continuación, indicó que en el presente caso, el denunciante acudió a la Mutual de Seguridad el día 12 de abril de 2019, mismo día en que supuestamente ocurrió el hecho vulneratorio, otorgando reposo laboral, y siendo calificado como una patología de origen laboral el día 07 de mayo de 2019, es decir, no existiendo el factor tiempo e intensidad que exige la ley para la calificación de una enfermedad. En consecuencia, el demandante da cuenta de hechos que supuestamente serian constitutivos de vulneración de derechos fundamentales, específicamente el derecho a su integridad física y psíquica consagrado en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la Republica, toda vez que, según la especial forma de ver las cosas del actor, el Director del Liceo Bicentenario lo habría humillado al momento de informar situaciones en ocurridas en el establecimiento y que dicho hecho se mantiene de manera constante y duradera en el tiempo. Sin embargo, a juicio de la denunciada, los argumentos expuestos carecen de la intensidad suficiente para entender la existencia de la vulneración alegada por el denunciante.

Finalmente, adujo que el actor, en el cuerpo de su demanda, no realiza las peticiones concretas que se someten a la decisión de este Tribunal, sino que solo se limita a señalar en el cuerpo del escrito indemnizaciones. Como se puede advertir en este punto, la actora interpone junto a la acción de tutela una acción indemnizatoria por daño moral, fundada en la aflicción que le habría significado el hecho de mantener una reunión de coordinación de equipo que según su apreciación se le habría menoscabado. En



atención a los argumentos y consideraciones de hecho y de derecho indicadas en el cuerpo de este escrito solicito se rechace la solicitud de indemnización por daño moral toda vez que el actor en su libelo no explica cuál es el fundamento de esta acción indemnizatoria, ni tampoco explica la fórmula que utiliza para cuantificar la indemnización que reclama por este concepto.

Así, y en base a lo anterior, solicitó tener por contestada la demanda de Tutela Laboral por vulneración de derechos fundamentales, deducida en contra de la Ilustre Municipalidad de Paine, rechazándola en todas sus partes, con expresa condena en costas.

**TERCERO:** Que, el 31 de agosto y el 3 de septiembre del año 2020, se llevó a efecto la audiencia preparatoria con la asistencia de la denunciante y de la denunciada, realizándose la relación sucinta de los escritos interpuestos por estas.

Así, y a continuación, se fijaron como hechos no controvertidos los siguientes: 1) Existencia de una relación laboral que inicia en junio del año 1995 y que se mantiene vigente a la fecha; 2) Las funciones que desempeña actualmente el trabajador son las de Orientador Vocacional en el liceo Enrique Bernstein; 3) Desde el 25 de febrero del año en curso, el denunciante se encuentra con licencia médica y; 4) La remuneración percibida por el denunciante asciende a \$1.760.139. Teniendo presente lo anterior, se hizo el llamado a conciliación, el cual no prosperó.

Producto de lo anterior, se fijaron como hechos a probar los siguientes: 1) Efectividad de existir hechos vulneratorios de derechos fundamentales, de conformidad a lo expuesto en la demanda y; 2) En caso de probarse vulneración de derechos fundamentales, consecuencia físicas y patrimoniales sufridas por el actor.

Teniendo presente lo anterior, cada una de las partes ofreció los medios de prueba de los cuales se harían valer en la audiencia de juicio respectiva, tal como se consigna en las respectivas actas de audiencia y en el registro de audio.

**CUARTO:** Que, a fin de acreditar los fundamentos de su pretensión, la parte denunciante incorporó en la audiencia de juicio de 3 de noviembre del presente año sus medios de prueba, consistente en prueba documental, confesional, testimonial, oficios y exhibición de documentos. A su vez, la denunciada rindió su prueba, consistente en prueba documental, testimonial y oficios. Por último, se incorporó oficio de la Mutual de Seguridad solicitado por este tribunal. De todo aquello quedó registro en la audiencia ya referida lo que consta en el registro de audio.

**QUINTO:** Que, a través de la prueba rendida por las partes y en base a las reglas de la sana crítica, en virtud de lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, se tuvieron por establecidos los hechos controvertidos tal como se señalará, teniendo presente este tribunal que para su determinación se deben seguir, a su vez, las reglas dispuestas en los artículos 1.698 del Código Civil y 493 del Código del Trabajo.

En ese sentido, y respecto de la acción de vulneración de las garantías



fundamentales deducida por el actor, tal como lo dispone el artículo 493 del Código del Trabajo, en primer término, la parte denunciante debe acompañar antecedentes de los cuales resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales alegada. Así, este tribunal debe referirse a cuál es la vulneración de derechos alegada a fin de establecer si los antecedentes arribados a esta magistratura son o no suficientes para acreditar la existencia de hechos que hagan presumir la existencia de la vulneración reclamada.

**SEXTO: SOBRE LA ACCIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS:** En ese contexto, el actor indica como hechos que serían indicios de la vulneración a la garantía fundamental contemplada en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República los siguientes: 1) Existe un informe de don Guido Valdés Rojas, sobre situación de drogas en el establecimiento; 2) Los primeros hechos de vulneración de derechos son en marco de la reunión del actor con el Director del Establecimiento en virtud del informe del docente sobre situación de drogas; 3) El director tomó diversas decisiones, a saber: a. Amenazas al momento de presentarse el señor director, afirmando que era mejor presentar la renuncia en la notaría cercana al establecimiento, b. Negación a que participara en equipo de sexualidad donde se impartiría un curso a orientadores y encargados de convivencia, c. Alusiones a que don Guido Valdés ya estaba próximo a jubilar, y d. Concentración de información relevante para el desarrollo del proyecto en director y jefe de UTP, sin bajar información a integrantes del equipo de gestión; 4) Órdenes de reposo, historias clínicas, epicrisis, boletas de prestación de servicios de atención psicológica, psiquiátricas y de medicina general y recetas médicas, además de informe psiquiátrico de médico particular tratante en relación a la situación de salud de don Guido Valdés Rojas, estableciendo como base la relación con el director del establecimiento; 5) Resoluciones de calificación de los organismos competentes (Mutual de Seguridad) los cuales después de realizar peritajes, entrevistas a testigos y estudio de puesto de trabajo del origen de Accidentes y Enfermedades Profesionales establecieron como origen de la enfermedad “liderazgo disfuncional o menoscabo/liderazgo disfuncional”, por lo tanto el empleador debe cambiar de puesto de trabajo al trabajador o que dicho puesto de trabajo sea readecuado con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la Enfermedad Profesional”; 6) Solicitudes y actas de reunión donde se ha solicitado el cumplimiento de la Resolución de Calificación del origen de Accidentes y Enfermedades Profesionales, junto a, registro fotográfico y de video del desalojo de su puesto de trabajo; 7) Empleador no cumple con la Resolución de Calificación del origen de Accidentes y Enfermedades Profesionales; 8) El denunciante se mantiene hasta el día de hoy en tratamiento con médico psiquiatra, tanto de la Mutual de Seguridad, como de su médico particular.

Teniendo presente lo anterior, este tribunal destaca que, los indicios 1 y 6 deben ser descartados en el sentido de que los mismos se subsumen en otros indicios, a saber, el indicio 1 en el indicio 2 y el indicio 6 en el indicio 7 ya que estos implican



necesariamente la acreditación de los primeros.

**SÉPTIMO:** Que, a fin de tener por acreditado el segundo indicio, consistente en que los primeros hechos de vulneración de derechos son en marco de la reunión del actor con el Director del Establecimiento en virtud del informe del docente sobre situación de drogas, la parte denunciante acompañó copia de correo a José Tasso, director del Liceo Bicentenario de Excelencia Enrique Bernstein, de fecha 12 de abril de 2019, la declaración de don Rodrigo Lillo, doña Pamela Guerrero, la absolución de posiciones de don Guido Valdés, la declaración de don José Tasso, doña Verónica Ulloa y el oficio recibido de la Mutual de Seguridad de fecha 8 de octubre de 2020.

A través de dichas probanzas, se constató que el actor, con fecha 12 de abril de 2019, dio cuenta a la dirección de que descubrió a 3 estudiantes que manipulaban marihuana, mientras contaban dinero y mantenían \$5.000 pesos y otros billetes de \$1.000 pesos. En ese sentido, se comunicó con el encargado de convivencia, realizando el registro de información. Así, quedó a su juicio claro que se internó droga al establecimiento con el objeto de venderla, y que en el momento en que se comercializaba apareció el actor. Además, da cuenta que se generó una pelea a la salida del establecimiento vinculada con la venta de droga, en la que participó el actor y el director del colegio, a fin de separar a los estudiantes. Sugirió, de este modo, que se realice la respectiva denuncia a los organismos correspondientes, esto es Carabineros, PDI y/o Fiscalía.

Aquello fue reiterado por el testigo Rodrigo Lillo, inspector de dicho establecimiento, quien indicó que el actor detectó una situación donde él observa a dos alumnos contando dinero, lo que lo hace sospechar de que realizaban, evacuando un informe en donde desconoce si había pruebas que le permitieran asegurar que había droga. Sin embargo, indica que situaciones así han ocurrido en otras veces, por ejemplo, un alumno que escondía un arma blanca en una jardinera y en otra ocasión alumnos que consumen al interior del establecimiento, poniéndose en contacto con CONACE.

Posteriormente, y referente a la reunión sostenida por el denunciante y el director, don Rodrigo Lillo, doña Pamela Guerrero y don Guido Valdés fueron contestes en que el establecimiento desestimó el informe y que al hacerlo, se produjo una situación anómala y/o altercado con del director del establecimiento, que dejó muy afectado al actor. Este, al momento de absolver posiciones, expuso que en la reunión se encontraba doña Verónica, don Fabián y a su espalada la jefa de UTP, momento en que el director empezó a increparlo, diciéndole que era impreciso con lo que ponía en el documento, que exageraba las cosas, ante lo cual mejor se dedicara a orientar, sintiéndose mal y afectado por el trato que recibía.

Sin embargo, y a contrario sensu, don José Tasso y doña Verónica Ulloa, indicaron que efectivamente se realizó la reunión indicada por el actor, en conjunto con doña Verónica, doña Susana, jefa de UTP, y don Fabián, encargado de convivencia, en donde se





conversó la situación manifestada por el actor, indicando que las decisiones que se tomaran tenían que ser trabajadas con el equipo, para el bienestar de los estudiantes, pidiéndole al denunciante que trabajara con este, que no tomase decisiones solo, que cumpliera su rol, sin que hubiera pelea o altercado alguno.

Por último, y a fin de resolver la discrepancia entre los testimonios anteriormente referidos, este tribunal tiene a la vista el oficio remitido por la Mutual de Seguridad, en donde al realizar la evaluación del puesto de trabajo para patologías mentales, se expuso en el mismo que compareció el actor indicando que fue citado por el director, estando los dos encargados de convivencia y encargada de UTP, momento en que el director le dice que toma datos imprecisos, debiendo dedicarse a orientar, y que no iba a realizar ninguna denuncia, sintiéndose descalificado, sufriendo una taquicardia, ante lo cual consulta en la Mutual. Finalizada la investigación, dicha institución concluye que ante el caso puntual referido en el motivo de consulta, el director desconociendo la ley y solo activando el protocolo interno, se niega a seguir la indicación del orientador del deber de denunciar el tráfico entre alumnos al interior del establecimiento porque, en caso contrario, los profesionales que intervinieron se vuelven cómplices ante la ley, finalizando el director la reunión diciendo al trabajador “mejor tu dedícate a orientar”, menoscabando su rol.

En base a dichas probanzas, este tribunal tiene por acreditada la existencia del indicio previamente expuesto por el demandante, específicamente que si se generó una discusión en la cual el director menoscabó al actor en su rol profesional.

**OCTAVO:** Que, a fin de tener por acreditado el tercer indicio, consistente en que el director tomó diversas decisiones, a saber: a. Amenazas al momento de presentarse el señor director, afirmando que era mejor presentar la renuncia en la notaría cercana al establecimiento, b. Negación a que participara en equipo de sexualidad donde se impartiría un curso a orientadores y encargados de convivencia, c. Alusiones a que don Guido Valdés ya estaba próximo a jubilar, y d. Concentración de información relevante para el desarrollo del proyecto en director y jefe de UTP, sin bajar información a integrantes del equipo de gestión, se tuvo presente el oficio remitido por la Mutual de Seguridad, específicamente la evaluación del puesto de trabajo para patologías mentales.

En dicho instrumento, se da cuenta que en marzo del año 2019 asume una nueva dirección, quien toma una postura desafiante y dice que el viene a hacer su trabajo cueste lo que cueste, exponiendo que quien no esté de acuerdo puede ir a la notaría y traer su renuncia. Agregó en el mismo, que se inicia un programa de sexualidad, al cual no fue enviado el actor indicándole el director que había tomado una mala decisión. Agrega que en los consejos técnicos el director tiene un manejo muy autoritario, no escucha opiniones, usando un tono alto y hostil. Así, en una reunión se le entrega un documento con nuevas funciones, correspondiendo a las funciones de orientador de Liceo Bicentenario, en donde se le pidió que hiciera las observaciones y lo firmara.



Esta situación es refrendada en el informe evacuado por la Mutual al realizar su investigación, indicando la misma que teniendo a la vista los antecedentes recabados, se da cuenta de que la jefatura tendría un estilo dictatorial, sin cuidado y con muy poco tino, refiriendo al momento de presentarse a la comunidad educativa lo siguiente: “Aquí está todo, vengo yo para arreglar toda esta porquería... no sé qué harían sin mí”, mostrándose soberbio, prepotente y amenazante, “si no les gusta lo que traigo y propongo, a la vuelta está la notaria y me traen su carta de despido, o si no, vayan al DAEM a pedir traslado”. Mantendría un tono alto, con un marcado estilo autocrático, diciendo por ejemplo: “aquí se hace lo que yo digo, no se mueve nada sin mi autorización”, no existiendo retroalimentación en los consejos de profesores ya que las reuniones serían monólogos de parte de él. Aquello también se daría con los alumnos, ya que al enviarse carta al centro de alumnos refiere que: “si no les gusta este estilo, pueden buscar otro colegio”. Se añade que, si bien como director tiene la potestad de traer a su equipo, ha dejado sin funciones a la menos a 2 personas del ex equipo de gestión, cambiando las funciones o dividiéndolas de manera tal de dejar sin atribuciones a personal administrativo. Aquello genera un temor respecto del puesto de trabajo, ya que ha amenazado en reuniones con usar la legalidad de despedir al 5% a final de año, pudiendo determinar bajo su parámetro quien sigue o quién no.

Producto de lo anterior, la institución pertinente indica en su informe que, en lo referido a la mantención de relaciones conflictivas con los subalternos, la información pesquisada indica la presencia de malos tratos de parte de la jefatura en cuestión. El maltrato estaría dado desde el rehusar la comunicación e información, dando a conocer, por ejemplo, nuevos integrantes a su equipo, sin antes señalárselos a los docentes teniendo la instancia previa para ello, y solo informándolo en la “formación de los lunes” con todo el alumnado presente, hasta ignorar o no referirse a los comentarios y opiniones que lo profesionales detallan en sus intervenciones e incluso llegando a aislar a la jefa de UTP anterior, sin darle trabajo, solo dedicada a tipear y transcribir información. En el caso del actor, si bien lo ratifica en el cargo a su llegada dado que tiene un cargo como titular, le cambia de manera no consensuada, más bien de forma impositiva sus funciones, diciéndole que: “todo lo que has hecho hasta ahora está mal, rígete por esto y conversamos” coartando su libertad en la toma de decisiones.

Añade finalmente, y respecto al caso puntual referido en el motivo de consulta, el director desconociendo la ley y solo activando el protocolo interno, se niega a seguir la indicación del orientador del deber de denunciar el tráfico entre alumnos al interior del establecimiento porque, en caso contrario, los profesionales que intervinieron se vuelven cómplices ante la ley, finalizando el director la reunión diciendo al trabajador “mejor tu dedícate a orientar”, menoscabando su rol.

Así, y en base a estos antecedentes, se tuvo por acreditado el tercer indicio expuesto por el denunciante.



**NOVENO:** Que, a fin de tener por acreditado el cuarto indicio, consistente en las órdenes de reposo, historias clínicas, epicrisis, boletas de prestación de servicios de atención psicológica, psiquiátricas y de medicina general y recetas médicas, además de informe psiquiátrico de médico particular tratante en relación a la situación de salud de don Guido Valdés Rojas, estableciendo como base la relación con el director del establecimiento, se tuvo presente el oficio remitido por la Mutual de Seguridad, de fecha 8 de octubre de 2020, certificados de Alta Laboral Ley N° 16.744 N° 3311237 y N° 3311253, de fecha 13 de abril de 2019, N° 3356425 de fecha 13 de junio de 2019, N° 3356425, de fecha 29 de julio de 2019, todas otorgado por Mutual de Seguridad; recetas médica N° 9397423 del doctor Claudio Escudero Salfate, de fecha 16 de abril de 2019, del doctor Joel Ponce Rivadeneira, de fecha 26 de abril de 2019, de la doctora Pamela Quezada Marín, con N° 9484029 y con N° 9484249, de fecha 13 de junio de 2019, todas otorgadas por Mutual de Seguridad, N° 9411953y N° 9424393 de fecha 6 de mayo de 2019; órdenes de reposo Ley N° 16.744: N° 3785698 de fecha 13 de abril de 2019, N° 3788504 de fecha 16 de abril de 2019, N° 3796849 de fecha 26 de abril de 2019, N° 3804116 de fecha 6 de mayo de 2019, N° 3807529 de fecha 9 de mayo de 2019, N° 3785698 de fecha 13 de mayo de 2019, N° 3834850 de fecha 10 de junio de 2019, N° 3838538 de fecha 13 de junio de 2019, N° 3880222 de fecha 30 de julio de 2019, N° 4064693 de fecha 25 de febrero de 2020, y N° 3834850 de fecha 26 de febrero de 2020; Licencia Médica N° 56279376, de fecha 10 de junio de 2019, emitida por el psiquiatra Wilson Wladimir Vielma Ayala rut: 9.001.002-6; Licencia Médica N° 56279377, de fecha 17 de junio de 2019; Bono de Atención Ambulatoria N° 739967204, otorgado por Consalud, de fecha 11 de junio de 2019; Epicrisis de Atención Ambulatoria, otorgado por Mutual de Seguridad, de fecha 30 de julio de 2019; Hoja Historia Clínica, Folio N° 564062 otorgado por Mutual de Seguridad, de fecha 2 de agosto de 2019 y Receta Médica N° 1737900 otorgada por Mutual de Seguridad, de fecha 2 de agosto de 2019.

En atención a dichos antecedentes, se tuvo presente que, con fecha 12 de abril de 2019, se solicita primera atención por parte del actor ante la Mutual de Seguridad, en donde relata que el día 11 de abril, sorprende a alumnos en transacción de drogas, lo que es advertido al director, quien no le presta mayor atención, indicándole que debe dialogar con los alumnos en cuestión, sin establecer protocolos de intervención en la prevención futura y evitar el compromiso del resto de la comunidad escolar. Producto de esto, consulta por un cuadro de cefalea y angustia.

Luego, el 13 de abril, consulta por insomnio y angustia a causa de la conversación sostenida con el director, indicándosele Lorazepam 2 y siendo derivado a psiquiatría.

Posteriormente, el 16 de abril, se realiza la evaluación médica para calificar la existencia de enfermedad profesional, observándose un trastorno de adaptación, el cual se confirma el 7 de mayo y se ratifica el 27 de ese mes, ante lo cual el 9 de mayo se le indica el consumo de Escitalopram 15mg, Eszopiclona 3mg y psicoterapia individual,



focalizada en conflictos y su resolución. Dicho tratamiento se continua con profesionales de la Mutual, hasta el 1 de octubre de 2019, momento en el que se le da el alta laboral por parte del médico Valentina Díaz Echiburú. A dicha decisión se opone el actor, ya que no se han hecho los cambios de puesto de trabajo, agregando que no se le explicó la decisión por parte del especialista. Finalmente, se da cuenta el 18 de noviembre de ese año, que el actor abandona el tratamiento, al optar por un psiquiatra externo, manteniendo un trastorno adaptativo ansioso depresivo con remisión parcial.

En adición a lo anterior, se tuvo a la vista Informe Psicológico, de fecha 2 de octubre de 2020, evacuado por don Marcelo Retamal Galaz, quien concluyó que el diagnóstico médico-psiquiátrico fue concluyente en indicar que se había instalado un cuadro depresivo en el paciente, posterior a una experiencia de estrés postraumático, ocurrida los días 11 y 12 de abril de 2019. Dicho cuadro se produjo dada la experiencia de maltrato laboral-profesional, sufrida el viernes 12 de abril de 2019, cuando frente a un hecho de abuso y tráfico de drogas en el establecimiento educacional, su experticia profesional es minimizada, así como también su valía tanto profesional como personal, siendo dañado por las alocuciones y acciones de su superior inmediato.

En base a lo anterior, se tuvo por acreditado dicho indicio, en el sentido de que la causa del trastorno adaptativo sufrido por el denunciante radicó en los hechos ocurridos el 11 y 12 de abril.

**DÉCIMO:** Que, a fin de acreditar el quinto indicio, consistente en las resoluciones de calificación de los organismos competentes, específicamente la Mutual de Seguridad, los cuales después de realizar peritajes, entrevistas a testigos y estudio de puesto de trabajo del origen de Accidentes y Enfermedades Profesionales establecieron como origen de la enfermedad “liderazgo disfuncional o menoscabo/liderazgo disfuncional”, por lo tanto el empleador debe cambiar de puesto de trabajo al trabajador o que dicho puesto de trabajo sea readecuado con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la Enfermedad Profesional”. Luego, se tuvo a la vista el oficio evacuado por la Mutual, ya aducido, en donde se resuelve por parte de dicha institución en su Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley N° 16.744 N° 3601745, otorgada por Mutual de Seguridad, con fecha 27 de mayo de 2019, que se calificó la enfermedad del actor como enfermedad profesional, producto de la existencia de un liderazgo disfuncional o menoscabo/liderazgo disfuncional, debiendo el empleador cambiar de puesto al trabajador o que el puesto sea readecuado con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la Enfermedad Profesional.

Dicho antecedente permite tener por acreditado dicho hecho, agregando lo razonado en la motivación octava precedente, en donde se da cuenta de la investigación realizada por dicha institución, a fin de llegar a la conclusión precedente.

**UNDÉCIMO:** Que, a fin de tener por acreditado el indicio séptimo, consistente en que el empleador no cumple con la Resolución de Calificación del origen de Accidentes y



Enfermedades Profesionales, se tuvo a la vista constancia ante la Dirección del Trabajo, de fecha 29 de julio de 2019, carta a Jefe DAEM de fecha 29 de julio de 2019, copia de correo electrónico a Jefe de DAEM y Encargado de Personal DAEM de la Ilustre Municipalidad de Paine, de fecha 6 de agosto de 2019, acta de Reunión con Jefe de DAEM de la Ilustre Municipalidad de Paine de fecha 9 de Septiembre de 2019, instructivo sobre readecuaciones del puesto de Trabajo del Liceo Bicentenario Enrique Bernstein de fecha 9 de septiembre de 2019, copia de correo electrónico a Encargado de Personal DAEM de la Ilustre Municipalidad de Paine, de fecha 11 de septiembre de 2019, copia de correo Electrónico del Encargado de Personal DAEM, de fecha 11 de septiembre de 2019, carta del Directorio Provincial Paine del Colegio de Profesores A.G. de fecha 23 de septiembre de 2019, carta a Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Paine, de fecha 23 de septiembre de 2019, certificado de Asistencia a Reunión Dirección de Asesoría Jurídica, Ilustre Municipalidad de Paine, de fecha 1 de octubre de 2019, carta a Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Paine, de fecha 20 de noviembre de 2019, Decreto Ordinario N° 0072 de Alcalde de Ilustre Municipalidad de Paine, de fecha 23 de enero de 2020, carta certificada de cambio horario, de fecha enero de 2020, documento de actividad de experto en Prevención de Riesgos otorgada por Mutual de Seguridad, de fecha 24 de febrero de 2020, constancia de Asistencia Laboral, otorgado por Liceo Bicentenario Enrique Beristeín, de fecha 24 de febrero de 2020, Organigrama Institucional Liceo Bicentenario Enrique Bernstein, y las declaraciones de don Rodrigo Lillo, doña Pamela Guerrero, do José Tasso y doña Verónica Ulloa.

Teniendo presente estos antecedentes, se tuvo a la vista que con fecha 29 de julio de 2019, el actor remite carta a don Leonel Littin, Jefe de DAEM, exponiendo los hechos indicados anteriormente, especialmente los hechos que provocaron la declaración de enfermedad profesional por parte de la Mutual de Seguridad, y con ello la resolución de la misma. En ese sentido, solicitó que se de respuesta a lo expuesto por la Mutual y, por lo tanto, que no se encuentra en condiciones de presentarse al establecimiento educacional dado los problemas de salud que le generan. Aquello fue solicitado nuevamente el 6 de agosto de 2019, agregando que la incertidumbre existente implicó que volviera a ser atendido nuevamente por la Mutual de Seguridad, otorgándosele licencia médica, después de que el jefe del departamento de educación le recomendara tomarse vacaciones. En dicho contexto se realiza una reunión con dicho funcionario, el 9 de septiembre, en donde se le entrega al denunciante un instructivo de 3 hojas, sobre readecuación de trabajo, en la que se establece una distribución equitativa de la carga laboral, definiendo funciones del equipo de trabajo del cual es parte el actor.

A mayor abundamiento, en dicho instrumento se adoptan como medidas para dar cumplimiento a la resolución de la Mutual de Seguridad readecuar el puesto de trabajo, distribuyendo de manera equitativa la carga laboral con el equipo de convivencia escolar, apoyando la labor de orientación con el apoyo de doña Marcia Jorquera Arias, además de



mejorar los canales de comunicación, ante lo cual, y produciéndose dificultades en el desarrollo de la función, se comunique aquello al encargado de Convivencia Escolar, luego a la Unidad Técnico Pedagógica y así, finalizar con el Director del establecimiento. Además, se indica que se trabajará en generar un ambiente de trabajo que permita instancias de diálogo y reforzar el trabajo en equipo. Por último, se indica que el equipo directivo en ese momento participa en un diplomado de liderazgo tanto en el ámbito educativo como en la gestión de personal. El denunciante indicó que analizaría dicha información.

Posteriormente, con fecha 23 de septiembre, y luego de que el actor realiza una lata explicación de su situación, da cuenta de que la respuesta dada en el instructivo no es satisfactoria y que solicita que se dé cumplimiento a las instrucciones de la Mutual de Seguridad, añadiendo que con esa misma fecha se emite carta por parte del Directorio Provincial Paine del Colegio de Profesores A.G. quienes sugieren la reubicación del actor. Aquello se reitera el 1 de octubre de 2019, en donde es recibido el denunciante por parte de la directora del área jurídica de la denunciada, a fin de reconsiderar si se tienen o no las condiciones que permitan la recuperación del denunciante. En ese escenario, el 20 de noviembre nuevamente se envía carta al alcalde, en donde el actor le pregunta a la denunciada el estado de su solicitud, consistente en el cambio del establecimiento y reducción parcial de horario, siendo las mismas indemnizadas conforme a la ley o suscribir finiquito del contrato laboral con la respectiva indemnización por años de servicio. Finalmente, a dicha solicitud se le responde a través de Decreto Ordinario N° 0072 de 23 de enero de 2020, emitido por la Ilustre Municipalidad de Paine, el cual expone que en cuanto a la solicitud de cambio de establecimiento y reducción parcial del horario con las correspondientes indemnizaciones, no existe la posibilidad de realizar el cambio de establecimiento, ya que no existe otro establecimiento educacional que presente las necesidades de contratar un orientador, ya que esos cargos se encuentran cubiertos en los otros liceos de la comuna, como así mismo, no es posible la reducción parcial del horario ya que aquello no fue contemplado en el PADEM correspondiente al año 2020, toda vez que es indispensable que el establecimiento en donde trabaja el actor cuente con un orientador.

En ese sentido, este tribunal estima que se acreditó la forma en la que la denunciada cumplió la resolución emanada por la Mutual de Seguridad, a través de la distribución de las labores y la mejora en los canales de comunicación entre las partes.

**DUODÉCIMO:** Se agrega a lo expuesto anteriormente, la situación de desalojo que habría vivido el denunciante, en donde don Rodrigo Lillo y doña Pamela Guerrero fueron contestes en que el actor fue desalojado, ya que se le cambió de lugar sin ser avisado, encontrando el denunciante su oficina sin sus pertenencias. Aquello fue desmentido por don José Tasso y doña Verónica Ulloa, sin embargo, don José expuso que solo se estaba limpiando la oficina cuando el actor la encontró vacía, pero que posteriormente sus cosas



fueron dejadas en cajas selladas y guardadas, a lo cual, doña Verónica Ulloa indica que no se le habría cambiado de puesto, exponiendo posteriormente que dicha oficina estaba siendo usada por la coordinadora de Bicentenario.

Así, quedó establecido que el actor fue removido de su puesto, sin que existiera un aviso o consulta previa.

**DÉCIMO TERCERO:** Finalmente, con el objeto de tener por acreditado el indicio octavo, consistente en que el denunciante se mantiene hasta el día de hoy en tratamiento con médico psiquiatra, tanto de la Mutual de Seguridad, como de su médico particular, se tuvieron a la vista citación a peritaje de Isapre Consalud de 13 de noviembre de 2019; Informe Médico de la médico doña María Viviana Fuenzalida Matus, de 3 de febrero de 2020; Epicrisis de Atención Ambulatoria, otorgado por Mutual de Seguridad, de fecha 25 de febrero de 2020.; Receta Médica N° 9870300, del doctor Claudio Escudero Salfate, otorgada por Mutual de Seguridad, de fecha 26 de febrero de 2020; Certificado otorgado por Clínica Hospital del Profesor, de fecha 27 de febrero de 2020; Receta Médica de la doctora Yuslen Tomas Coll, otorgada por Clínica Hospital del Profesor, de fecha 27 de febrero de 2020; Informe de la médico doña María Viviana Fuenzalida Matus, de fecha 30 de marzo de 2020.; Set de 6 Licencias Médicas N° 57807869 de fecha 13 de abril de 2020, N° 57807877 de fecha 04 de mayo de 2020, N° 3460241 de fecha 25 de mayo de 2020, N° 3586697 de fecha 15 de junio de 2020, N° 3726608 de fecha 06 de julio de 2020 y, N° 3834352 de fecha 27 de julio de 2020; set de 8 boletas emitidas por Centro Salud Integral Salud Subercaseaux N° 21569 de fecha 13 de marzo de 2020, N° 21884 de fecha 24 de marzo de 2020, N° 22206 de fecha 09 de abril de 2020, N° 23059 de fecha 23 de mayo de 2020, N° 23605 de fecha 13 de junio de 2020, N° 24194 de fecha 06 de julio de 2020, N° 24676 de fecha 25 de julio de 2020 y, N° 255335 de fecha 18 de agosto de 2020; y oficio del psicólogo don Marcelo Vicente Retamal Galaz de fecha 2 de noviembre de 2020.

A través de estos antecedentes, consta que el actor fue tratado por su trastorno depresivo, durante 5 meses, en la Mutual de Seguridad, lo cual no cumplió con el tiempo mínimo que sugieren las guías clínicas para lograr evaluar la remisión del cuadro clínico, ante lo cual fue dado de alta, pero volvió a consultar respecto de su estado ante la profesional doña María Viviana Fuenzalida Matus. En ese sentido, en los últimos meses del año 2019, el actor no tuvo una respuesta satisfactoria por parte de la dirección del colegio respecto a la resolución dictada por la Mutual de Seguridad. Sin embargo, el 11 de enero se da el alta médica porque se encontraba en buen estado, reconsultando el 13 de marzo, ya que, al reintegrarse laboralmente, sufre hostigamiento por parte de la jefatura, cambiándosele el horario, sus funciones y siendo desalojado de su puesto físico de trabajo. Aquello implicó que consultara el 27 de febrero de 2020, detectándosele colon irritable y se mantuviera con licencia médica hasta la actualidad.

En ese sentido, se tuvo por acreditado con dichos antecedentes el indicio ya



aducido.

**DÉCIMO CUARTO:** Que en base a lo acreditado en las motivaciones precedentes, este tribunal estima que existen indicios claros de que la parte denunciada vulneró la garantía fundamental dispuesta en el artículo 19 N° 1 de la carta fundamental, consistente en el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, toda vez que los hechos vivenciados el 11 y 12 de abril de 2019, desencadenaron un trastorno adaptativo por causa de un liderazgo disfuncional, lo que implicó la necesidad del actor de seguir un tratamiento. A su vez, la Mutual de Seguridad dio ciertas directrices a fin de corregir el factor causante de la enfermedad, situación que fue cumplida en la forma que se ha expuesto previamente. Sin embargo, nuevamente el 24 de febrero de 2020, al reincorporarse en sus funciones descubre que sus cosas han sido sacadas de la oficina.

Producto de lo anterior, resulta necesario que la denunciada explique, en atención a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

**DÉCIMO QUINTO:** Que, a fin de dar razón de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, la denunciada acompañó sus medios de prueba, respecto de los cuales se tomó en especial consideración los siguientes, teniendo presente que los otros reiteraban antecedentes que ya fueron tenidos a la vista, consistentes principalmente en las órdenes de reposo y resoluciones emanadas de la Mutual de Seguridad.

Así, se tuvo a la vista copia de Cargo de Orientador Vocacional Enseñanza Media Técnico Profesional y Humanista del Liceo Bicentenario Enrique Bernsteins C. Del Departamento de Gestión, Directiva académica y Convivencia Escolar; copia de Medidas Inmediatas de fecha 17 de mayo de 2019 emanado de la Mutual de Seguridad de Chile. Identificación del Empleador I. Municipalidad de Paine, centro de trabajo Centro educacional Enrique Bernstein, identificación del trabajador Guido Valdés Rojas; copia de Carta de apoyo a Director José Tasso, dirigida a don Diego Vergara Rodríguez, Leonel Littin Luengo y José Tasso de fecha 08 de mayo de 2019. Hay firma de 25 de los 28 participantes; Acta de Reunión de la Mutual de Seguridad de Chile de fecha 01 de octubre de 2019, firmada por Yenifer Cornejo por parte de la denunciada y por doña Romane Moyano por parte de la Mutual de Seguridad; Acta de Reunión de la Mutual de Seguridad de Chile de fecha 03 de octubre de 2019; Copia de ingreso al Sistema de Reloj Control del Docente Guido Valdés; Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Profesionales Ley 16.744 de fecha 20 de marzo de 2020 y N° de Resolución 3910146 de fecha fecha 17 de abril de 2020.- N° de Resolución 3933346 y la declaración de Víctor Moreno.

En atención a dichos antecedentes, se tiene presente que ante los hechos ocurridos el 11 y 12 de abril y la resolución emanada por la Mutual de Seguridad en donde se indica que el actor sufrió una enfermedad de origen laboral, causada por liderazgo disfuncional, el director del establecimiento en donde trabaja recibió apoyo de





su grupo de trabajo (sin perjuicio de que la carta acompañada solo se encuentra firmada por 5 personas, acompañándose la última hoja de la misma, donde aparentemente la habrían firmado 25 personas), indicando los trabajadores que el director ejercería un liderazgo positivo.

Sin perjuicio de lo anterior, dio cumplimiento a la resolución emanada por la Mutual de Seguridad, en el sentido de readecuar el puesto de trabajo, generando una mejor comunicación entre el actor y el director del establecimiento, a través de un canal que implicaba solucionar las diferencias, primero recurriendo al encargado de Convivencia Escolar, luego a la encargada de la Unidad Técnico Pedagógica y así, finalizar con el Director del establecimiento. Además de adoptar dichas medidas, se tomó la decisión de realizar una encuesta de satisfacción y participación, y realizar capacitaciones en temáticas de liderazgo. Se agregó al respecto que la resolución indicaba una readecuación o cambio de puesto de trabajo, ambas opciones y no solo una, ante lo cual la administración tomó la primera opción.

Sin perjuicio de lo anterior, y tal como lo expuso el testigo Víctor Moreno, y lo indica el Decreto Ordinario N° 72/2020 de la Ilustre Municipalidad de Paine, se evaluó la posibilidad de cambiar al actor de establecimiento, reduciéndole parcialmente su horario con la respectiva indemnización o poner término a su contrato indemnizando los años de servicio correspondientes. Sin embargo, y en base a lo expuesto por DAEM, la primera opción no podía ser llevada a cabo, toda vez que no existe otro establecimiento educacional que presente las necesidades de contratar un orientador, ya que los mismos se encuentran cubiertos, mientras que lo referente al finiquito con la respectiva indemnización, al estar sometido el actor a lo dispuesto en el Estatuto Docente, se indica que las causales de término de la relación contractual son taxativas, no contemplándose el término de la relación laboral con el pago de una indemnización, no pudiendo accederse a aquello.

Finalmente, se indica que se aclara el proceso de calificación de enfermedades profesionales con fecha 3 de octubre de 2019, dictándose la respectiva calificación de origen de enfermedad profesional de 20 de marzo y 17 de abril, ambos del año 2020, en donde se indica que la enfermedad que padece el actor es enfermedad común.

**DÉCIMO SEXTO:** Que, teniendo presente lo expuesto en las motivaciones precedentes, corresponde determinar si efectivamente ha existido o no una vulneración de la garantía fundamental contemplada en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política en el sentido dispuesto por el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, esto es que: “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.”

En ese sentido, y para un adecuado análisis del asunto controvertido, es necesario



tener en mente la cronología de los hechos ya expuestos, la que consistió en que producto de ciertos hechos apreciados por el denunciante el 11 de abril de 2019, consistentes en el presunto tráfico de drogas que habrían realizado algunos alumnos del establecimiento, el actor sugirió presentar la respectiva denuncia ante Carabineros, PDI o Fiscalía, comunicando esta situación vía correo electrónico al director del establecimiento. En ese sentido, el día 12 de abril se realiza una reunión con el equipo de convivencia en la cual el director, de mala manera, desacredita la propuesta realizada por el denunciante, indicándole que se dedicara a orientar, todo lo cual provocó una descompensación en el actor que lo llevó a asistir a la Mutual de Seguridad, la cual dispuso que se sometiera a tratamiento producto de un trastorno adaptativo, otorgándosele la respectiva licencia médica.

Dicha entidad, realizando un análisis de los antecedentes, indicó que el origen de la enfermedad profesional emanó producto de un liderazgo disfuncional. Ante dicha situación, se sugirió al empleador cambiar de puesto al trabajador o que su puesto sea readecuado con la finalidad de cesar exposición al agente causante de la enfermedad profesional. Para llevar a cabo dichas medidas, se realizaron diversas reuniones con representantes de la municipalidad y del establecimiento educacional, adoptando los mismos ciertas directrices que tenían como fin acatar lo resuelto. En ese sentido, la denunciada expuso que no era posible realizar el cambio de puesto del trabajador dado que no existe otro establecimiento educacional que presente las necesidades de contratar un orientador, ante lo cual se opta por generar un instructivo en donde se plantea readecuar el puesto de trabajo, distribuyendo de manera equitativa la carga laboral con el equipo de convivencia escolar. En ese sentido, se acompaña al desarrollo de la labor de orientación a doña Marcia Jorquera Arias, además de mejorar los canales de comunicación, en el sentido de que en caso de existir dificultades, el conflicto sea visto primero por el jefe de convivencia escolar, posteriormente la jefa de UTP y por último el director del establecimiento. Aquella opción no fue bien recibida por el denunciante, volviendo a proponer un cambio de puesto o terminar la relación laboral, lo que no fue aceptado por la municipalidad en cuestión.

Finalmente, y al haberse dado por cerrado el conflicto, el denunciante vuelve al establecimiento educacional el 24 de febrero de 2020, descubriendo que su horario de trabajo ha sido modificado, sin mediar conversación alguna al respecto, y que la oficina que ocupaba, había sido desmantelada, retirando y guardando sus cosas en cajas y siendo ocupada por otro profesional, sin que tampoco se le comunicara el cambio de dicho espacio de trabajo, lo que generó nuevamente una descompensación en el actor manteniéndose con licencia médica, sin perjuicio de que la Mutual de Seguridad estimó que el origen de la misma radicaba en una enfermedad común.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, en base a los hechos anteriormente indicados, este tribunal destaca que al referirse al cambio de puesto de trabajo y/o readecuación de las



condiciones de trabajo por parte de la Resolución Exenta N° 156 de la SUSESO, de 5 de marzo de 2018, se indica que: “8. Cambio de puesto de trabajo y/o readecuación de las condiciones de trabajo. En caso que la enfermedad sea calificada como de origen laboral, en el campo "indicaciones" de la respectiva RECA, se deberá señalar la obligación del empleador de cambiar al trabajador de puesto de trabajo o de readecuar dicho puesto, con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la enfermedad profesional. Para la correcta implementación del cambio de puesto de trabajo o de su readecuación, en el campo "indicaciones" se deberá precisar cuál es el riesgo o agente presente en el puesto de trabajo, que causa la enfermedad profesional.

Ante dicha instrucción, este tribunal destaca que la resolución de calificación que reemplaza a la resolución N°3583494 del 7 de mayo de 2019, indica en dicho recuadro lo siguiente: “LIDERAZGO DISFUNCIONAL O MENOSCABO/LIDERAZGO DISFUNCIONAL, por lo tanto, el empleador debe cambiar de puesto al trabajador o puesto sea readecuado con la finalidad de cesar exposición al agente causante de la enfermedad profesional.”, teniendo presente que en el informe en que se resolvió determinar que la causa de la enfermedad laboral era el liderazgo disfuncional se concluyó que: “De acuerdo a las entrevistas y test aplicados a los testigos, se concluye la presencia del agente de riesgo Liderazgo disfuncional y/o menoscabo en el puesto de trabajo Orientador. Los argumentos que sustentan dicha conclusión son los siguientes: Liderazgo disfuncional y/o menoscabo. Los días 23 y 29 de abril de 2019 se realizó visita a la empresa de la referencia para la realización de un estudio del puesto de trabajo, con el objetivo de investigar el riesgo notificado. Las entrevistas realizadas al testigo jefatura1 no corroboran la exposición al riesgo denunciado por el paciente, mientras que los testigos par1, par2 y par3 corroboran lo expuesto por el paciente en su relato, Los argumentos expuestos se resumen en que el nuevo director mantendría un estilo autocrático, prepotente y soberbio, sin posibilidades de consenso ni de una comunicación fluida, con episodios de hostigamiento y no designación labores al equipo de gestión saliente. Se constatan manifestaciones hostiles encubiertas de su parte y nulo reconocimiento de las labores de los profesionales del Colegio. Su estilo ha generado baja motivación y compromiso e incidiendo negativamente en el clima laboral. Hay otros trabajadores expuestos a situaciones similares.”; entendiendo dicho informe que: “...para Liderazgo disfuncional y/o menoscabo se observa tiempo de exposición de 2 meses, (sin atisbos de mitigación, sino que tendientes a mantenerse) frecuencia diaria e intensidad cuantitativa ponderada en nivel alto riesgo al riesgo laboral y criterios de observación traducidos al motivo de consulta del paciente, en el presente estudio de puesto de trabajo.”

Así, y teniendo presente lo anterior, especialmente la solución dada por la empleadora consistente en apoyar la labor de orientación realizada por el denunciante con la participación de doña Marcia Jorquera Arias, además de mejorar los canales de comunicación, en el sentido de que en caso de existir dificultades, el conflicto sea visto



primero por el jefe de convivencia escolar, posteriormente la jefa de UTP y por último el director del establecimiento, este tribunal estima que la solución planteada por la denunciada no logra respetar el contenido esencial de la garantía fundamental contemplada en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, esto es velar por la integridad física y psíquica del actor.

En ese sentido, cambiar de puesto al trabajador o permitir que el puesto sea readecuado con la finalidad de cesar exposición al agente causante de la enfermedad profesional implicaba necesariamente finalizar o reducir de forma importante el contacto entre el actor y el director del establecimiento, tal como lo dispone el artículo 71, inciso primero de la Ley N° 16.744, el cual dispone que: “Los afiliados afectados de alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa donde presten sus servicios, a otras faenas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad”. Aquello se desprende de las conclusiones del informe evacuado por la Mutual de Seguridad, en donde se daba cuenta de un liderazgo disfuncional, de estilo autocrático, con una exposición diaria a dicho agente causal. Así, la propuesta realizada por la denunciada, no logra cumplir con el objetivo principal planteado en el informe, ya que la distribución de funciones con otra profesional no permite por sí solo cesar la exposición al agente causal si es que, y ante la producción de conflictos entre las partes, el canal de comunicación requiere finalmente un pronunciamiento final del director del establecimiento. En ese orden de ideas, no aparece un tercero imparcial que pueda tomar decisiones por sobre el director a fin de resolver los conflictos que se presenten entre el denunciante y este último, lo que podría haber sido entendido como una solución más factible y que permitiera entender la voluntad de cesar la exposición con el agente causal. Es tal esta situación que, una vez que el actor retoma sus actividades en febrero de 2020, vuelve a ser vulnerado en sus derechos al ser reubicado sin consulta previa, entendiéndose este tribunal que dicha decisión emana de la dirección. Producto de lo anterior, las medidas adoptadas por la empleadora no logran cautelar el contenido esencial del derecho fundamental vulnerado, lo que genera en definitiva la necesidad de acoger el libelo pretensor, debiendo la denunciada cumplir con las directrices que se indicarán en lo resolutivo de esta sentencia, no realizando este tribunal un pronunciamiento respecto de la solicitud de multa de 5 a 11 remuneraciones, toda vez que la misma sólo procede en caso de vulneración de garantías fundamentales con ocasión del despido.

**DÉCIMO OCTAVO: DAÑO MORAL:** Que, habiendo acogido la acción de tutela de derechos fundamentales deducida por el denunciante, corresponde determinar la existencia de daños producidos, el monto y naturaleza de estos y la responsabilidad que le corresponde a la demandada principal y a la demandada solidaria.

Al respecto, y teniendo presente lo reseñado en los considerandos precedentes, en donde la Mutual de Seguridad resolvió que los hechos producidos a partir del 11 y 12 de abril de 2019 generaron un trastorno adaptativo por causa de un liderazgo disfuncional



manteniendo licencia médica el actor hasta la fecha, se tiene por acreditada la existencia de un daño psicológico ocasionado al denunciante, el cual implicó la necesidad de someterse a un tratamiento que permitiera regular el trastorno adaptativo que sufrió. En ese sentido, y teniendo presente que los mismos tienen signos de daño psíquico, estos tienen características de daño moral, al existir una perturbación psíquica y moral en el ofendido, existiendo una responsabilidad de la demandada principal en la ocurrencia de los mismos, toda vez que la misma provocó el daño el 11 y 12 de abril de 2019, no dando una respuesta satisfactoria a los requerimientos de la Mutual de Seguridad y finalmente volviendo a provocar daño en el actor con fecha 24 de febrero de 2020, produciéndose una afectación a la integridad psíquica del denunciante, y habiendo un nexo de causalidad entre el daño ocasionado y el hecho ocurrido, teniendo como agente del mismo al denunciado.

**DÉCIMO NOVENO:** Que, teniendo presente lo anterior, la evaluación y la determinación del daño moral, a juicio de esta magistratura, se encuentra entregado al criterio discrecional del juez que conoce de la causa y, por ello, tiene un carácter netamente subjetivo, debiendo valorizarse en base al mérito del proceso.

En ese sentido, este Tribunal tiene presente para su evaluación, que, dadas las características de la afección psíquica que sufrió el actor, el periodo en que estuvo con licencia médica y la reiteración del daño una vez que el actor vuelve a su puesto de trabajo, ha existido un daño considerable al actor. Sin embargo, también se hace presente que la denunciada realizó esfuerzos para dar un cumplimiento más satisfactorio a la situación vivenciada por el denunciante, encontrándose limitada por los respectivos estatutos para poder adoptar medidas más óptimas que den solución al conflicto vivenciado por el denunciante y que, finalmente, el agente causante de la vulneración del actor radica principalmente en la persona del director del establecimiento, pudiendo haber resultado una medida adecuada la modificación del puesto de trabajo del mismo, en caso de ser posible aquello, cambiando la dirección del establecimiento educacional.

En ese orden de ideas, este tribunal valorizará dicha indemnización en la suma de \$20.000.000 pesos.

**VIGÉSIMO:** Que, la toma de Conocimiento Proceso de Evaluación Médica por Ley 16.744, otorgado por la mutual de Seguridad, de fecha 25 de febrero de 2020; dos informes de Epicrisis de Atención Ambulatoria del denunciante, otorgado por Mutual de Seguridad, de fecha 12 Y 13 de abril de 2019; Horario Funcionario Guido Valdés Rojas, de fecha marzo de 2019; Bono de Atención Ambulatoria N° 740535875, otorgado por Consalud, de fecha 20 de julio de 2019; Informe Médico otorgado por Mutual de Seguridad, de fecha 29 de julio de 2019; Citación Peritaje Isapre Consalud de fecha 15 de junio de 2019; Resultado peritaje aprueba licencia 1 junio 2020; Informe siquiátrico 14 junio 2020. Centro de Salud Mental Integral; Liquidación de Remuneraciones de don Guido Valdés Rojas, otorgada por la Ilustre Municipalidad de Paine, de fecha febrero de



2020; Set de 3 fotografías desalojo de oficina del trabajador (año 2020); Actividades 2° Semestre de 2019, del Departamento de Orientación Liceo Bicentenario Enrique Bernstein; Dos Recetas Médicas de la doctora Viviana Fuenzalida Matus, de fecha 29 de octubre de 2019; la declaración de Diego Rivera y Lilia Obaid, y los documentos ordenados a exhibir a la parte denunciada, valorizados, en nada hacen variar lo previamente resuelto.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Que, no se condenará en costas a la denunciada por no haber sido totalmente vencida.

Por estas consideraciones, y visto lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11,12, 432, 446, 453, 454, 485 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 5°, 8°, 19 N° 1, y 26 de la Constitución Política de la República, y artículo 71 de la ley 16.744, se resuelve:

**I.-** Que, se **acoge** la denuncia deducida por don **Guido Álvaro Valdés Rojas**, en contra de la **Ilustre Municipalidad de Paine**, declarando en definitiva la existencia de vulneración de la garantía fundamental establecida en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República. Producto de lo anterior, la demandada deberá, bajo el apercibimiento contemplado en el artículo 492 del Código del Trabajo:

- i. Trasladar al funcionario del establecimiento educacional en donde presta sus servicios, o realizar algún tipo de readecuación del puesto de trabajo que implique el nulo contacto, cualquiera sea su naturaleza, entre el denunciante y el director del establecimiento educacional.
- ii. Pagar por concepto de daño moral la suma de \$20.000.000 de pesos.

**II.** Que las sumas anteriormente señaladas deberán ser pagadas con el reajuste e interés debido, de conformidad a lo establecido en los artículos 63 del Código del Trabajo.

**III.-** Que cada parte pagará sus costas.

**IV.-** Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Buin, y hágase devolución de los documentos acompañados por las partes.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

**RIT: T-3-2020**

**RUC: 20- 4-0262334-K**

Pronunciada por **Emil Andrés Ibarra Sáez**, Juez Suplente del Segundo Juzgado de Letras de Buin.



En Buin a dieciséis de noviembre de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



A contar del 06 de septiembre de 2020, 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 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>