

San Felipe, doce de febrero de dos mil veintiuno.-

Vistos, oídos y considerando:

PRIMERO: Que, con fecha 20 de febrero de 2020, comparece doña **ANA LUISA VILLALOBOS RODRÍGUEZ**, C.I N° 13.362.585-2, Paradocente, domiciliada en Miguel Hurtado N°161, comuna de Llay-Llay, quien interpone demanda de indemnización de perjuicios por enfermedad profesional en contra de su empleador **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LLAY-LLAY**, R.U.T N° 69.060.400-0, representada legalmente, por su alcalde don **Edgardo Raúl González Arancibia**, C.I N° 16.701.397-K, ambos con domicilio en Balmaceda N°174, de la comuna de Llay-Llay, en base a las consideraciones de hecho y de derecho que a continuación expone:

Que con fecha 14 de mayo de 2013, ingreso a prestar servicios para la demandada, en el cargo de paradocente en la Escuela Básica Herminia Ortega de Croxatto, la relación laboral se encuentra vigente y posee carácter de indefinida, las funciones para las cuales fue contratadas son de asistente de la educación en el cargo de paradocente consisten principalmente en apoyo dentro del aula al profesorado en la Escuela Básica señalada, la jornada laboral ordinaria de trabajo es de 44 horas semanales y su última remuneración mensual por el mes de Diciembre 2019 ascendió a \$687.588.

En cuanto a la enfermedad profesional señala que en diciembre del año 2018, doña **IVONNE GUAJARDO AREVALO**, asumió como nueva Directora del Colegio en el cual se desempeña, los últimos días de ese mismo mes, la nueva Directora del colegio, comenzó a llamar al personal a su oficina, a fin de comunicarnos quienes seguiríamos trabajando en el colegio durante el año escolar 2019, agrega que en su turno de concurrir a la oficina de la Sra. Directora, ésta le señaló que seguiría prestando labores durante el año 2019, pues en su opinión



hacia bien su trabajo, destacando sus habilidades en el dominio de grupo respecto a los alumnos, al iniciar el año escolar 2019, le fue asignado el Tercero Básico para ejercer las labores de asistente de aula, curso con el cual venía trabajando desde que los niños estaban en Primero Básico, durante las dos primeras semanas de clases, el curso no contaba con jefatura, puesto que la Directora había despedido a su profesora jefe, doña PAMELA BUSTOS, en diciembre de 2018, y no había asignado a nadie en el cargo, razón por la cual recibió a un curso de 23 alumnos, sin un docente al que asistir, posteriormente, se contrató al profesor don DANILO RUBIO para que ejerciera la jefatura del curso, quien a su vez, a dos semanas de su incorporación presentó licencias médicas.

Durante el tiempo de su reposo, el profesor enviaba planificaciones por correo electrónico, y de acuerdo a esos contenidos, me hice cargo de la enseñanza de las materias, situación que le informé en su oportunidad a la Directora de manera presencial en su oficina, en reemplazo de don DANILO RUBIO, se contrató a otra profesora, la Sra. YASNA JELDRES, la cual sólo estuvo en el cargo un par de semanas, por lo que volvió a quedarse sin un profesor jefe en aula, finalmente, se contrató a otro profesor, don BRYAN HERRERA para asumir la jefatura del curso, estabilizándose la ocupación del cargo.

Que en mayo del año 2019, tuve un accidente doméstico sufrió una caída en la tina del baño, golpeándose fuertemente la columna vertebral, por lo cual se le otorgó licencia médica por 7 días, la cual tramito oportunamente y dando noticia de lo ocurrido a su jefatura, al regreso del reposo, encontró en su escritorio una bolsa de basura con los materiales con los que pretendía adornar la sala de clases, según se lo había solicitado la profesora de educación diferencial del colegio, al preguntar por la medida se le señaló por doña CLAUDIA ESTAY, quién había arrugado mis materiales y los había puesto en una bolsa de basura, su reemplazante lo había hecho por instrucciones de la Directora. Junto con ello me cambiaron todas mis cosas de lugar, incluso ítems de carácter personal, al día



siguiente, la Directora se apersonó en la sala de clases, y le pidió que la acompañara a su oficina en esa oportunidad cuestionó la razón de su licencia, le indico que no estaba haciendo bien su trabajo y que el profesor de música, don GONZALO GIL, le había comentado que no estaba cumpliendo con sus horarios y que siempre estaba llegando tarde al aula, lo que no era efectivo, y que la asistente que la había reemplazado era mucho mejor que ella, y que era la mejor asistente de toda la escuela, con una actitud de desprecio hacia su persona, luego de esta conversación, la Directora cambió radicalmente su trato con ella, pues constantemente me mandaba a buscar para reprenderme y cuestionar su trabajo, en una oportunidad la acusó de revisar excesivamente su teléfono durante el horario de trabajo, cuestión que tampoco era efectiva. La misma me señaló que esa información se la había entregado el profesor de educación física don Cesar Valdenegro, de manera que simplemente se limitó a creerle a él, sin consultarme si era cierto o no, y amonestarla verbalmente sin tener certeza de esos dichos.

Un día comenzó a tener problemas al estómago, excesiva sudoración y temblores, por lo que concurrió a un médico particular, quien le informa que había contraído un virus y otorgo licencia médica por 5 días, al volver de esta licencia, la Directora la llamó a su oficina diciéndole que “YA NO LE SERVÍA” y que “PASABA TOMÁNDOME LICENCIAS”, al explicarle lo sucedido le replicó que esa no era forma de cumplir con su trabajo y que aprendiera del resto del personal par docente ya que todos los hacían mejor que ella, también le señalo que era una inútil y que estaba arrepentida de haberla considerado para continuar trabajando en el colegio.

El hostigamiento por parte de la Directora se comenzó a intensificar y a hacerse más recurrente, lo cual me provocó una angustia constante y que desencadenó en una crisis de pánico en plena jornada de trabajo, rompiendo en llanto, sin poder contenerse, que esto le produjo un temor y rechazo al trabajo, así como malestar físico, palpitaciones y taquicardia, por lo que decidió consultar



un médico particular, a quien le comenté las recurrentes situaciones de acoso sufridas en el colegio por parte de la Directora para con mi persona, otorgándome 21 días de licencia, una vez que volví de esta nueva licencia, se enteró que había sido reemplazada en sus labores por la Sra. GLADYS LUCO, quien durante su reposo, retiró todas sus cosas de la sala por orden de la Directora, que algunos de sus materiales de trabajo fueron desechados y el resto de ellos fueron menospreciados, dejándolos en una caja en la sala de profesores, consultada al respecto la directora por qué había dado esa orden, le señalo que si no estaba asistiendo al trabajo, debido a las licencias médicas, eso es lo que correspondía hacer, todo aquello con un tono irónico e insultante, esto generó un nuevo episodio de angustia, se sentía desganada, sin ánimos de volver al trabajo, debido al miedo de tener que lidiar con la Sra. Directora y sus constantes malos tratos, me constaba conciliar el sueño y sentía temor de incluso encontrarme con ella en los pasillos del colegio, por esta razón, acudió a un médico psiquiatra de forma particular, quien me emitió una licencia tipo 6 (enfermedad profesional) por 21 días, derivándome a la Mutual de Seguridad de Los Andes.

Con fecha 09 de agosto de 2019, presenté “Denuncia Individual de enfermedad profesional” (DIEP), siendo atendida por primera vez en la Mutual de Seguridad de Los Andes, la cual determinó ingresar mi caso a estudio, a fin de determinar si el origen de mi enfermedad era efectivamente laboral o común, el comité de calificación de enfermedad profesional, con fecha 04 de septiembre de 2019, emite el informe de rigor, en el cual se lee lo siguiente: “DIAGNOSTICO CLÍNICO: «TRASTORNO DE ADAPTACIÓN (MAYOR A 30 DIAS DE EVOLUCION)». CALIFICACIÓN PATOLOGÍA: ENFERMEDAD PROFESIONAL, FACTOR RIESGO ESTUDIADO: LIDERAZGO DISFUNCIONAL O MENOSCABO / LIDERAZGO DISFUNCIONAL. FUNDAMENTACIÓN: EN SINTESIS, ES POSIBLE ESTABLECER RELACIÓN CAUSAL, ENTRE LA CAUSAL DEL PACIENTE, SU CUADRO CLÍNICO Y EL AGENTE DE RIESGO IDENTIFICADO EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES. RECOMENDACIONES TERAPÉUTICAS: DEBE



MANTENER TRATAMIENTO SINTOMÁTICO. INICIAR PSICOTERAPIA. REINTEGRO LABORAL TEMPRANO”, El día 05 de septiembre de 2019, se emite la respectiva “Resolución de Calificación de Enfermedad Profesional”, la cual confirma que mi padecimiento es de carácter laboral, se otorgó tratamiento farmacológico con Duloxetina 60 mg. (antidepresivo utilizado para el tratamiento de la depresión mayor), Neuroval 5 mg. (ansiolítico) y tratamiento psicológico y psiquiátrico.

La Mutual de Seguridad, me informó que debía mantener tratamiento sintomático y psicoterapia en la ciudad de Santiago, y reintegrarme laboralmente, pero REUBICADA en otro establecimiento, por lo que procedí a entregar toda la documentación señalada por este organismo al Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) de Llay-Llay, la segunda semana de octubre 2019, una vez dada de alta de su reposo, me reintegré a trabajar al colegio, pero con la constante angustia que me provocaba tener contacto presencial con la causante de mi neurosis laboral.

La Sra. Directora estaba informada por correo electrónico, desde la Mutual, que no podía tener interacción conmigo, ya que era causante de mi enfermedad profesional. Omitiendo lo ordenado, me llamó a su oficina y en reunión con la Jefa de UTP (Unidad Técnica Pedagógica), Elisabeth Fuentes, y su Secretaria, doña Roxana Saavedra, me exige que le explicara cuál era el daño que ella supuestamente causaba en mí, y por qué yo la había “demandado”. Le expliqué que no era como ella lo entendía y que se trataba de una medida propuesta por la Mutual de Seguridad a fin de evitar nuevos episodios que pudieran empeorar mi condición. En ese momento, me ofreció labores distintas, esto es, asistir en aula al profesor de Kínder. Sin embargo, le explique que aquello no solucionaba el problema, por lo que le solicité seguir trabajando con el Tercero Básico, a lo cual de forma reacia finalmente accedió, sin entender que eran sus constantes críticas infundadas y menosprecio lo que había originado mi



padecimiento.

Agrega que el año 2018 ingreso y egreso de la carrera Técnico en Educación de Párvulos de Nivel Superior en el Instituto Central de Capacitación Educacional (ICCE), institución que por sus años de experiencia en la Escuela Básica Herminia Ortega de Croxatto, me permitió convalidar mi práctica profesional, de modo que mi informe de práctica debía ser evacuado por la profesora jefe doña PAMELA BUSTOS que había trabajado conmigo durante ese año, sin embargo, aquello no fue posible porque la Directora la despidió antes de que ello ocurriera. De esa forma, su evaluación quedó a cargo de la misma Directora. En un principio, cuando existía buena relación entre nosotras, me dijo que con gusto procedería a evaluarme en base a mi trayectoria en el colegio en mi calidad de asistente de aula, no obstante, cuando llegó el momento en que la Directora debía emitir mi evaluación de práctica profesional, me encontraba haciendo uso de licencia médica, pues padecía de angustia y sin poder conciliar el sueño, provocado precisamente por los malos tratos de la misma Directora, por lo que asistí al colegio para el sólo efecto de retirar el informe, el cual me fue entregado por la secretaria, la Sra. Roxana Saavedra en un sobre cerrado, ese mismo día tenía una reunión con el Sr. alcalde, don Edgardo González, la cual solicité para informarle sobre mi situación en el colegio y el hecho de encontrarme en esos momentos con una licencia médica de carácter psiquiátrica. Una vez en el despacho del alcalde, procedí a abrir el sobre, quien en ese minuto tomó conocimiento del contenido del certificado emitido por la Directora, en lo pertinente, el documento aludido, de fecha 3 de septiembre de 2019, dirigido al Instituto ICCE, señala que no fue posible observar mi desempeño como asistente de aula de Tercero Básico, “debido a la presentación de reiteradas licencias médicas que desde mayo en adelante han sido permanentes” [sic]. En la práctica, la Sra. Directora se negó a evaluarme, el Sr. Alcalde derivó esta situación a la secretaria de la Municipalidad, doña Karina Espinoza, para que se comunicara con la Sra. Directora y le consultara respecto a su negativa a proceder a mi evaluación. Asimismo, el alcalde se comprometió a buscar una solución



colaborativa que pusiere fin a los problemas que la Sra. Directora pudiera tener contra mí.

Posteriormente, la Sra. Directora mantuvo su postura de no evaluarla y le encomendó dicha tarea al profesor Bryan Herrera. El informe que realizó el profesor no fue acorde a mis años de servicio en la escuela, porque con él solamente trabajé tres semanas, tiempo insuficiente para evaluar un procedimiento de esta naturaleza. En síntesis, su informe expuso que: “La Estudiante, tenía un mal manejo como asistente”, a pesar de todos mis años de trayectoria y buen desempeño en el colegio. Claramente, el resultado de dicha evaluación estuvo influenciado directamente por la Sra. Directora, producto de estos últimos acontecimientos, en el mes de noviembre de 2019, mi estado de ánimo volvió a decaer y mi angustia a incrementarse aún más, por lo cual concurrí a la Mutual, donde se me otorgó licencia médica hasta el día 31 de diciembre de 2019.

Por último indica que no se tomó ninguna determinación para evitar que se produjera mi enfermedad profesional por parte de mi empleador, así como tampoco se me ha informado respecto a medidas a tomar en el futuro para cesar el daño hacia mi persona.

A consecuencia de los episodios relatados, me encuentro hasta el día de hoy, con una profunda angustia, la cual me mantiene preocupada y nerviosa de manera permanente. Poseo un constante miedo de volver a experimentar situaciones humillantes al momento de regresar a mis labores en el colegio en el mes de marzo 2020, lo que ha desencadenado en mi diversas reacciones, tal como lo son las constantes crisis de llanto que experimento de un momento a otro, se cuestiona constantemente volver a desempeñarme en mi cargo, lo que sin duda afecta mi vocación como profesional de la educación, así como mis ganas por aprender y aplicar mis conocimientos en beneficio de la educación de los niños de la escuela, por otro lado, se siente cansada todo el tiempo ya que sufre de



insomnio y no tiene ganas de enfrentar al mundo. Además, debo convivir a diario con el desánimo que me ha causado vivir estas situaciones. No tengo ganas de hacer nada, ninguna actividad me motiva, ni siquiera compartir momentos de esparcimiento con mi familia, lo cual me duele bastante, pues somos muy unidos. He dejado de asistir a variadas reuniones familiares, como cumpleaños y fiestas, debido al agotamiento que sufro.

En razón de lo anterior, es evidente que la demandada no tomó medida alguna para prevenir los riesgos psicosociales a los que estaba expuesta, pues de ser así, nunca se hubiese desencadenado mi enfermedad profesional. Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones de trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido de trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) de las personas y sus condiciones de trabajo.

Como antecedentes de Derecho señala que la enfermedad fue causada porque la demandada infringió la obligación de seguridad y protección que mantiene para con sus trabajadores, la cual les es impuesta por el artículo 184 del Código del Trabajo. En efecto, en el libro II del Código del Trabajo, titulado "De la Protección a los Trabajadores", se regula sustantivamente la protección que debe otorgar el empleador, bajo su responsabilidad.

El concepto de enfermedad profesional ha sido normado en Chile mediante la Ley N°16.744, de "Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales" de 1968. El Decreto Supremo N°109 reglamenta la "calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales". Su Artículo 161 dice: "para que una enfermedad se considere profesional es indispensable que haya tenido su origen en los trabajos que entrañan el riesgo respectivo, aun cuando éstos no se estén desempeñando a la época del



diagnóstico". A su vez, en el Artículo 191, N°13, se establece el correspondiente factor de riesgo: "todos los trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica excesiva y se compruebe relación de causa a efecto".

El artículo 19 del D.S. N° 109 indica que las neurosis profesionales "pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: trastornos de adaptación, trastorno de ansiedad, depresión reactiva, trastorno de somatización y por dolor crónico".

Podemos señalar que NEUROSIS LABORAL se puede comprender como el factor o conjunto de factores relacionados con el trabajo, es decir, a causa o con ocasión de las funciones laborales, que impactan de tal modo en el organismo del trabajador, que son capaces de provocar alteraciones somáticas o psíquicas importantes y que afectan la integridad del trabajador, causando incapacidad o muerte.

Estos factores pueden ser absolutamente externos, como sucede claramente como respuesta al acoso moral prolongado, al hostigamiento laboral o al estrés derivado de cargas laborales, al que el trabajador no es capaz de dar respuestas, sea por razones propias o derivadas del medio laboral.

En nuestro medio, la neurosis laboral adquiere con preferencia el tratamiento de estrés considerado éste como las consecuencias de factores psicosociológicos reinantes en el ambiente laboral, de marcada toxicidad en las relaciones de grupo, o derivadas de los excesos a que se encuentran sometidos los trabajadores en relación con la recompensa por su trabajo. Estos factores crean presiones de carácter interno capaces de desestabilizar al individuo, provocándole serias falencias que lo pueden llevar desde la incapacidad leve hasta un final trágico y definitivo.



El D.S. N° 73 de 7 de marzo del año 2006, mantiene el propósito de hacer que estas enfermedades provenientes de la neurosis laboral sean reconocidas primero, y tratadas luego en el marco de la Ley 16.744, es decir, como enfermedades profesionales o derivadas directamente del trabajo, cuando efectivamente tengan una relación directa, a causa, o simplemente indirecta, con ocasión, de él. Ello no es más que la actualización y el reconocimiento que el ser humano trabajador sufre un deterioro o desgaste en el cumplimiento de sus labores, las que se ven afectadas en forma mayor cuando es en el interior de la propia empresa donde los factores desencadenantes se agazapan en el exceso de trabajo, malas remuneraciones o sencillamente malos tratos o acoso moral. Se trata, entonces, del reconocimiento legal de una situación que hace carne en casi la mitad de los trabajadores chilenos, al menos reconocidamente en un tercio o más de ellos. Todos nosotros somos trabajadores en distintas actividades y por distintos medios.

Respecto al daño moral señala que en el derecho chileno es indiscutible la procedencia del daño moral cuando deriva de una enfermedad profesional. En efecto, el artículo 19 número 1, inciso 1°, y 4° de la Constitución Política, en relación con el artículo 69 de la Ley N°16.744, reconocen expresamente el derecho a tal clase de reparación.

En el caso de autos, desde luego se ha afectado mi integridad, sin perjuicio que también se ha provocado un daño moral enorme a causa del padecimiento psicológico que he tenido que experimentar con ocasión de las negligencias del empleador, lo que ha desencadenado todo tipo de sintomatología, tales como ataques de llanto, ataques de angustia, cansancio extremo, desesperanza, desánimo y deterioro en mi salud física.

Si bien es difícil cuantificar el daño moral sufrido a consecuencia de la neurosis laboral, no es menos cierto que de acuerdo con nuestra legislación el



daño moral es indemnizable. En mérito de lo anterior, por concepto de daño moral propiamente tal, demando la suma de \$30.000.000 (treinta millones de pesos).

Previa cita de normas legales solicita tener por interpuesta la demanda, acogerla en todas sus partes o la suma que el tribunal determine otorgar, a título de indemnización de perjuicios por daño moral a causa de enfermedad profesional, con intereses y costas.

SEGUNDO: Que, la parte demandada, **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LLAY LLAY.**, contesto la demanda, solicitando su completo rechazo en atención a los antecedentes de hecho y de derecho que a continuación expone:

Es efectivo que la Sra. Ana Luisa Villalobos, se desempeña como paradocente en la escuela básica Herminia Ortega de Croxatto, manteniendo una relación contractual vigente desde el 1 de diciembre de 2015, con una jornada laboral de 44 horas cronológicas, percibiendo por ello un sueldo base de \$361483 (trescientos sesenta y unos mil cuatrocientos ochenta y tres pesos), como paradocente las funciones que debía llevar a cabo consistían en asistencia al desarrollo pedagógico de los alumnos.

Con la entrada en vigencia de la ley N° 19.464 que establece el Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública, resulta indispensable contar con un título técnico profesional para desempeñarse en trabajos de aula, razón por la cual se alienta a la demandante a seguir estudiando, señalándole que contaría con todas las facilidades para la obtención de su título profesional.

Que realizó uso de licencias médicas en el mes de abril del año 2019 por



un total de 14 días, en el mes de junio por un total 25 días en el mes de julio por 31 días y el mes de agosto por 26 días, esta última licencia motiva la derivación a la mutual de Seguridad.

Niega categóricamente las circunstancias, que alega la actora en su demanda por no ser estos efectivos, o bien no ocurrieron en la forma señalada y con la connotación dada por la actora, no es efectivo que la actora sufriera un hostigamiento de parte de la Directora del Establecimiento la señora Ivonne Guajardo Arévalo, no existió persecución en tal sentido, ni actuaciones por instrucción de la directora de botar o destruir sus materiales de trabajo, durante sus ausencias por prescripción de reposo médico, las veces que se llamó la atención a la demandante, fue en todo respetuoso y constructivo, siempre haciendo eco de planteamientos de docentes, que sostenían que la demandante revisaba con frecuencia su celular, o no prestaba atención suficiente a los niños. Con todo, en términos generales el establecimiento siempre ha mantenido un buen clima laboral, demostrando la señora Guajardo Arévalo, habilidades tendientes a fomentar la buena convivencia, que la Municipalidad jamás tuvo conocimiento de alguna intención de menoscabar a la trabajadora, jamás ingresó comunicación en tal sentido, conforme a los protocolos establecidos. Es dable advertir que el Municipio entro en antecedente de la problemática que aquejaba a la señora Villalobos, luego del requerimiento que al DAEM, le efectuó la Mutual Chilena de Seguridad, a través de una notificación de la enfermedad profesional que aquejaba a la señora Villalobos, hecho que se produjo con fecha 24 de septiembre de 2019. En otros términos, con anterioridad a la oportunidad indicada, su representada no tuvo posibilidad de tomar medidas si algo aquejaba a la trabajadora, pues no fue puesta en antecedente de ello, razón por la cual difícilmente puede sostenerse algún factor subjetivo, como culpa o dolo, en el daño ocasionado a la trabajadora.

La única solicitud formulada por la señora Villalobos, respecto de un



traslado de lugar de trabajo, fue formulada por ella misma en el mes de Julio de 2019, y dirigida la directora del Establecimiento en el que se desempeñada, y que ella indica como su agresora, esta refiere lo siguiente (sic): *"Junto con saludar, y con todo el respeto que me merece, me dirijo a Ud. para solicitar TRASLADO DE LUGAR DE TRABAJO para mi persona por los motivos que a continuación presento: Desde el último tiempo ha habido algunos acontecimientos que han ido en desmedro de mi estabilidad anímica y emocional, los cuales han desembocado en esta situación desagradable tanto para mí como mi familia. Entre otros aspectos, han sido principalmente el desgaste anímico luego de las tristes e inesperadas pérdidas de nuestros queridos Hernán Rojas y Alejandro Vidal, y las recomendaciones de mi médico tratante, Mery Grassau, la cual indica como una medida el comentado traslado. Así por tanto, y sin ánimos de desmerecer las oportunidades y deferencias que Ud. ha tenido hacia mi persona en distintos momentos dentro de desempeño bajo su dirección, es que solicito considerar mi traslado a otro recinto educativo"*

Es decir, la propia demandante, señala que en un inicio su padecimiento se generaría por un hecho traumático consistente en el sensible fallecimiento de Hernán Rojas y Alejandro Vidal, ambos insignes docentes de la comuna. En aquella oportunidad no se pudo acceder a la solicitud formulada por la actora, toda vez que la planta ya estaba distribuida, pero se consideraría la solicitud para comienzos de este año.

Tal como se mencionó, con fecha 24 de septiembre de 2019, la Dirección de Administración de Educación Municipal, recibe por parte de la Mutual de Seguridad una comunicación en la que se le solicitaba adoptar medidas correctivas inmediatas, ellas correspondían a las siguientes:

1- Establecer un mecanismo formal que incentive un estilo de gestión y liderazgo, justo, democrático y responsable, que prohíba la discriminación y que



fomente el respeto y fomente la comunicación entre jefaturas y subordinados, y también entre pares. Esta medida deberá ser conocida y puesta en práctica por cada uno de los líderes de aquel centro de trabajo.

2- Revisar y actualizar, según corresponda o diseñar según corresponda el perfil de cargo del puesto de trabajo que ocupa el (a) trabajador (a) individualizado (a), en relación a una clara definición de su rol, considerando la participación y aporte de los colaboradores que ocupan este cargo para su actualización o diseño. De no existir un perfil de cargo para este puesto de trabajo se deberá diseñar este en base a las consideraciones ya expuestas.

3- Difusión del perfil de cargo a los ocupantes del mismo. Este perfil de cargo debe ser conocido por todos los colaboradores que ocupan este puesto de trabajo y también por sus superiores inmediatos y subordinados, en caso de tenerlos.

Respecto de la trabajadora, señala la solicitud específicamente que si antes de transcurrir el plazo de implementación de las medidas, se produjera la reincorporación de la trabajadora este debe efectuarse en un puesto de trabajo en que no se encuentre expuesto al riesgo que dio origen a su enfermedad.

En lo referente a las medidas administrativas, se elaboró un informe denominado “Estado de Avance Proceso Diagnóstico Clima Organizacional Escuela Herminia Ortega de Croxatto”, con fecha 15 de noviembre de 2019, efectuado por el psicólogo Alejandro Larenas González, que permitió un diagnóstico institucional y las medidas a seguir. Así en el mes de diciembre de 2019, al concluir el año académico se implementó en el establecimiento afectado, una charla motivacional a cargo de un coach del área, para definir afianzar lazos presentes y con cara al nuevo año académico.



Respecto de la trabajadora afectada en específico, sin mediar presión alguna, con fecha 9 de octubre de 2019, decide y acuerda con la señora Ivonne Guajardo Arévalo, reincorporase a sus labores como Asistente de aula (lo cual implicaba un crecimiento profesional indudable para ella) en el tercer año básico del establecimiento referido. Se encontraban presentes en dicha oportunidad la señora Elizabeth Fuentes (Jefa de UTP) y Roxana Saavedra Carrasco (secretaria del establecimiento), según el Ordinario N° 50 de fecha 9 de octubre de 2019, que tanto la señora Ivonne Guajardo como la propia demandante, suscriben y remiten a don Alejandro Puebla Faundez, Jefe DAEM de Llay Llay.

En consecuencia, es falso, que no se hayan adoptado medidas para prevenir los riesgos psicosociales, tal como expone la demandante en su libelo. Una vez que tomamos conocimiento de la situación que afectaba a la trabajadora, esto es recibido los antecedentes por parte de la Mutual de Seguridad, el establecimiento adoptó las medidas, respectivas que implicó, tal como se señaló un acuerdo con la trabajadora involucrada, y que ella misma suscribió informándose al DAEM en tal sentido, tal como se acreditará en la instancia procesal correspondiente y medidas administrativas, que fueron estimadas suficientes por la Mutual de Seguridad. Luego de ello, no tuvimos conocimiento de situaciones posteriores, que afectaran a la trabajadora, sino hasta la notificación de esta demanda. Cabe hacer presente, que la propia trabajadora estimó como suficiente la medida adoptada, en estricto apego a la teoría de los actos propios, con fecha 14 de noviembre de 2019, la Mutual verifica conforme el cumplimiento de las medidas planteadas, a través del funcionario Mauricio Díaz Vergara.

Mención especial, requiere lo señalado por la actora, respecto a la evaluación de su práctica profesional, dada su calidad de egresada de la carrera de Técnico en Educación de Párvulos Nivel Superior en el Instituto Central de Capacitación Educacional (ICCE), toda vez que de la lectura de la demanda, podría interpretarse cierta intención maliciosa de causar un perjuicio a la



demandante, lo cual no tiene asidero fáctico alguno, cabe hacer presente a SS., que esta circunstancia excede del ámbito de competencia de mi representada, toda vez, que no obstante haber brindado todas las facilidades institucionales para la convalidación de la práctica, el resultado o evaluación de esta, dependen de las habilidades y conocimientos de la postulante, y de la observación que de estos efectúe el profesional docente asignado. En estricto rigor, en este proceso no existe injerencia alguna de la Municipalidad, ni de la Directora sindicada como agresora. En consecuencia, si la actora fue mal o bien evaluada, pues no tenemos conocimiento al respecto, se debe a apreciaciones de profesionales del área de la educación, en este caso el profesor Bryan Herrera, el que posee acabados conocimientos pedagógicos y que realizó sus apreciaciones referentes a los ítems brindados para evaluación. Cualquier doble lectura, podría ser resultado de una tergiversación excesiva de los hechos. Es más, la demandada efectivamente pretende tal lectura, señala "producto de estos últimos acontecimientos (haciendo referencia a la calificación de la práctica profesional), en el mes de noviembre de 2019, mi estado de ánimo volvió a decaer, y mi angustia a incrementarse aún más, por lo cual concurrí a la Mutual, donde se me otorgó licencia médica hasta el 31 de diciembre de 2019." La intención en la forma en cómo se plantean los hechos, está tan manipulada que omite la demandante, señalar que la es la propia señora Ivonne Guajardo, quien oficia al Centro de formación técnica (ICCE) con fecha 3 de septiembre de 2010, solicitando poder evaluar a la postulante con posterioridad, debido a haber hecho este uso de licencias médicas (lo cual es un hecho objetivo), para intentar proteger la evaluación de la alumna, en tal sentido la Directora expone: "Por lo antes expuesto no nos ha sido posible observar el desempeño de la funcionaria en aula de clases aplicando los saberes adquiridos durante el tiempo que se encuentra estudiando en vuestra prestigiosa institución, pues si bien es cierto, la funcionaria tiene experiencia en sala, el nivel en el que se ha desempeñado hasta la fecha al nivel donde en cual se encuentra estudiando actualmente. Por esta razón me permito solicitar a usted darnos la oportunidad como establecimiento de poder desarrollar un trabajo ético, serio y profesional que nos permita dar cuenta de que la estudiante se encuentra realmente



capacitada para desempeñarse como asistente de párvulos. Por tal motivo expongo se tenga en cuenta la posibilidad de que la estudiante pueda desarrollar su práctica profesional debidamente en un futuro cercano, cuando su condición de salud realmente se lo permitan”.

En la demanda, la Sra. Ana Luisa Villalobos, no explica la forma en como estos hechos efectivamente le causaron perjuicio con causalidad directa, así como tampoco la forma en como arriba a la conclusión de la existencia y monto de dicho perjuicio.

El marco normativo que nos convoca, es la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del Trabajo y enfermedades profesionales. El artículo 7° nos indica que enfermedad profesional es aquella causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. En consecuencia, según la propia definición se exige en primer término, que entre el mal sufrido y el trabajo o profesión media una causalidad directa. Ahora bien, como refirió la demandante, existe una declaración de enfermedad de origen profesional emanada de la Mutual de Seguridad. Con todo, esta pura circunstancia no basta para indemnizar los perjuicios en la forma y monto que indica la actora. Se requiere además la concurrencia de culpa y dolo de parte del empleador.

El artículo 69 letra B de la ley 16774, reglamenta al respecto: "Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:

b- La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente,



también las otras indemnizaciones a las que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.”

En consecuencia, para que concurra la indemnización en los términos expuestos, se requiere de la concurrencia de culpa o dolo de parte del empleador, es decir, la ley no faculta una suerte de indemnización a todo evento. En consecuencia, para que la enfermedad profesional genere un deber indemnizatorio del parte del empleador, se requiere que la enfermedad ostente cierta magnitud, y que en virtud de ello la indemnización que se pretende sea congruente con la magnitud de la aflicción o el dolor.

Tal como ya referí, al hacerme cargo de las circunstancias de hechos, los fundamentos fácticos en los que se funda la demanda no son efectivos, por lo que debemos necesariamente concluir que no existe la concurrencia de los elementos que la ley exige para la interposiciones de una acción indemnizatoria de la magnitud intentada por la actora. En efecto, la señora Villalobos, no se hace cargo en su demanda respecto en que acción u omisión positiva en la que habría incurrido la Ilustre Municipalidad de Llay Llay, y que importe el no cumplimiento de su deber de cuidado y protección, no debemos olvidar que en el fondo estamos ante una acción de naturaleza civil indemnizatoria, que se ventila en sede laboral, con las particularidades que ello impregna a la discusión. Atendida precisamente esta naturaleza, y conforme a lo preceptuado por el artículo 1698 del Código Civil, deberá la actora demostrar como la Ilustre Municipalidad de Llay Llay incumplió los estándares de seguridad y obligaciones que emanan del artículo 184 del Código del Trabajo. Categóricamente, no puede sostenerse que ha mediado responsabilidad de mi representada, según los requisitos que establece el artículo 1558 del Código Civil, que resultan esenciales para la procedencia de la indemnización por daño moral pretendida, entendiendo desde ya la inexistencia de daño material, tampoco es dable sostener que mi representada haya cometido alguna infracción a las obligaciones que el impone el



artículo 184 del Código del Trabajo, equivalente a la culpa levísima. Respecto de este estándar de responsabilidad, que invoca la actora, debemos mencionar que si bien la tendencia de la jurisprudencia es igualar el deber de protección del empleador a la culpa levísima, esta responsabilidad, bajo ningún supuesto puede entender como premisa equivalente a que el empleador deba responder a todo daño, más aún cuando en el caso de autos, según el relato de la demandante no existe como consecuencia de un acto u omisión de la demandada.

Ahora bien, en específico, respecto del daño moral, la señora Villalobos reclama el pago de una indemnización por daño moral por la suma de \$ 30.000.000, no obstante, el daño moral, debe ser probado sin lugar a dudas, siguiendo para ello el principio probatorio esencial establecido en el artículo 1698 del Código Civil. Al respecto cabe tener presente que la Jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores de Justicia, ha sostenido reiteradamente que el daño moral debe ser probado, y la prueba deberá versar sobre la afectación moral y psíquica de una persona frente a la enfermedad que lo aqueja agregando que no resulta suficiente la sola existencia de lesiones por parte de la víctima, para establecer, por ese solo hecho, la efectividad del daño moral .

Ahora bien, es relevante detenernos en el hecho que la propia demandante, optó por una salida colaborativa, en una medida que, según el libelo, ella misma adoptó como efectiva, con posterioridad a ello, los hechos que vulneraban su integridad cesaron, salvo por el incidente de la evaluación de la práctica profesional, que tal como se mencionó excede del ámbito de actuar de la Ilustre Municipalidad de Llay Llay. En nuestra concepción jurídica, ello responde a la aplicación de la teoría de los actos propios. La Excelentísima Corte Suprema, ha señalado al respecto: "(...) que nuestro sistema normativo no establece una regulación específica en relación a la teoría de los actos propios, la cual, sin embargo, ha adquirido amplia acogida durante los últimos tiempos en la doctrina de los autores y en la jurisprudencia, donde se la reconoce como un criterio



orientador derivado del principio general 141 de la buena fe concebida ésta en su faz objetiva -a la que se refiere el artículo 1546 inciso 3° del Código Civil- cuando prescribe que los contratos deben ejecutarse de buena fe, y que, por consiguiente, obligan no sólo a lo que en ellos se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella "

Previa cita de normas legales solicita tener por contestada la demanda de indemnización de perjuicios, interpuesta por doña Ana Luisa Villalobos, en contra de la Ilustre Municipalidad de Llay Llay, solicitando desde ya su completo rechazo, o bien, en subsidio, la rebaja prudencial del monto solicitado por concepto de daño moral, en atención a la efectiva magnitud del daño, todo ello con costas.

TERCERO: Que, la audiencia preparatoria se celebró con fecha 27 de mayo de 2020, asistiendo los apoderados de ambas partes, en dicha oportunidad, el Tribunal propuso bases de arreglo para arribar a una conciliación, lo que no prosperó.

Que, se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos a probar, los siguientes:

1. Enfermedad que padece la demandante, diagnóstico, tratamiento, causas, época en la que fue contraída, y si lo fue con ocasión de la prestación de servicios para la demandada. Antecedentes de hecho.

2. Perjuicios experimentados con ocasión de la enfermedad diagnosticada, entidad de los mismos y responsabilidad de la demandada en ellos, en su caso.



3. Efectividad de haber cumplido la demandada con su obligación de protección de la vida y salud del demandante, y si se adoptaron las medidas preventivas y reparatorias respecto de dichas medidas, antecedentes de hecho.

4. Relación de causalidad entre el incumplimiento que se le imputa a la demandada y la enfermedad eventualmente sufrida por la actora.

CUARTO: Que, la audiencia de juicio se celebró con fecha 30 de julio (vía Zoom para la documental), 03 de noviembre y 01 de diciembre (presencial para confesional y testimonial) todas de 2020, rindiendo la parte demandante los siguientes medios de prueba, a saber:

Documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 1 de diciembre de 2015.
2. Decreto Alcaldicio N° 410, de fecha 30 de diciembre de 2015.
3. Liquidaciones de remuneraciones Enero a Diciembre 2019, salvo Abril 2019.
4. Boleta de servicios N° 001615 de fecha 6 de agosto de 2019.
5. Informe de Comité de Calificación Enfermedad Profesional de fecha 4 de Septiembre de 2019.
6. Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley N° 16.744 de fecha 5 de Septiembre de 2019.
7. Ordenes de Reposo Ley N° 16.744 de fechas 09/08/2019, 19/08/2019, 28/08/2019, 04/09/2019; 13/09/2019; y 23/09/2019.
8. Certificado de alta laboral Ley N° 16.744, de fechas 08/10/2019 y 13/09/2019.
9. Epicrisis de atención ambulatoria de fecha 09/08/2019, 19/08/2019, 28/08/2019, 04/09/2019 y 23/09/2019.



10. Autorización de práctica profesional.

11. Certificado de término de práctica profesional.

12. Evaluación de práctica profesional.

13. Carta de la Directora Escuela Herminia Ortega de Croxatto, Ivonne Guajardo Arévalo, dirigida al Centro de Formación Técnico ICCE, de fecha 03 de Septiembre de 2019.

14. Informe médico de fecha 27 de enero de 2020, emitido por la Mutual de Seguridad.

15. Oficio N° 2056/2020 emitido por la Contraloría Regional de Valparaíso.

16. Ficha clínica de la actora, emitida por la Mutual de Seguridad de fecha 7 de febrero de 2020.

Oficio:

1. Oficio GCAL N°3118, de fecha 09 de junio de 2020, de la Mutual de Seguridad, remite información solicitada. (reservado).

Confesional:

1. Edgardo Raúl González Arancibia, en representación de demandado de autos. (No asiste)

La parte demandante solicita se haga efectivo apercibimiento legal.

El Tribunal resuelve: se tiene presente y se deja su resolución para sentencia definitiva.

Prueba pericial:



1. **Perito Psicólogo, doña Marlene Calvete Chavarría**, cédula de identidad N° 9.162.558-6, quien en lo pertinente señalo en base a su informe “*Que evalúa a la demandante Vía telemática dada la contingencia sanitaria en 4 sesiones, indica que la demandante tiene un rasgo cognitivo normal promedio, sin embargo esta interferida por las circunstancias de la causa en un rango normal a medio, indica que analizo su historia de vida señalando que es una mujer de esfuerzo socio económico, que trabajaba y estudiaba no pudo seguir estudios de educación básica como profesora, que se dedicó por 7 años como para docente para la Municipalidad de Llay-Llay, que en el intertanto realizo estudios para poder ser ayudante de aula, tiene una pareja hace 17 años 2 hijos y cuida a una abuela, el año 2018 asume como directora doña Ivonne Guajardo la cual antes era profesora del establecimiento, el año 2019 se despidió a una profesora del 3 año básico y se contrató a otra ante lo cual la demandante como Paradocente va tomando la dirección del curso específicamente supliendo los meses de marzo y Abril del año 2019 del 3° básico enseñando a los niños, posterior a esto llega el profesor titular de aula, luego de esto la demandante tiene un accidente casero en el baño donde se lastima una de sus vertebras un golpe importante lo cual la lleva a una licencia de 15 días, cuando vuelve a sus labores sus objetos y decoraciones de aula son sacadas y echadas a una bolsa de basura y dejadas en el Colegio, luego comienzan a ocurrir otras circunstancias donde ella comienza a sentirse menoscabada, lo cual determina otra licencia, al volver de esta no tiene un lugar fijo de trabajo se le compara, se le cuestiona lo cual genera angustia en la demandante lo que no puede manejar, ella nunca antes había visitado un médico siquiatra o sicólogo no puede dormir y tiene elementos fóbicos para acercarse al trabajo, ante esto visita un medico siquiátrica el cual le diagnostica un trastorno adaptativo de origen laboral es derivada a la institución de seguridad social, la cual la diagnostico por la ACHS, acá se evidencia una disfuncionalidad por parte de la directora que es relevante en la demandante, sigue con medicamentos ansiolíticos y relajantes que los toma para poder dormir, cuando se solicita al Colegio que la señora sea reubicada esto no se acepta y por lo tanto sigue asistiendo a la Misma escuela que trabajaba siendo nuevamente menoscabada y*



comparada por parte de la señora Ivonne Guajardo (directora), toma otra licencia y el año se termina antes por el estallido social, el año 2020 estamos en Pandemia, la demandante siente que no tiene un lugar y lo defrauda en lo laboral una posición muy compleja solo asiste a turnos éticos pero no tiene un rol y sigue mermando su integridad.

Concluye que esta enfermedad profesional no tiene que ver con una estructura orgánica o que venga de la base por que la demandante tiene una estructura normal.

Señala que la metodología fueron entrevistas y dos pruebas proyectivas verbalizadas.

No tiene una situación clínica de base si no que una grave desregulación ya que el foco que lo activa es la circunstancia laboral presentando trastornos de ánimo, lo vivido ha afectado a la demandante ya que no entendía sus emociones, estuvo irritable, lloraba por cualquier cosa su marido e hijos no entendían lo sucedido por lo tanto fue una afección, con los pares se sintió que había cierto alejamiento lo cual no había pasado antes ella lo asume a la mala relación con la Directora, no tenía la misma relación que mantuvo por 7 años con sus colegas, además llegaron colegas nuevos y con la directora hubo constante cuestionamiento y menoscabo por parte de la directora, cuando la evaluó todavía presentaba síntomas evidentes se angustiaba y tomaba antidepresivos y lograba con eso regular el ciclo del sueño presentaba temores de volver al colegio y de contexto de pandemia también.

De lo señalado en el primer diagnóstico hay un trastorno del ánimo trastorno del sueño tristeza angustia temores exacerbados y angustia el origen de esto serían las circunstancias laborales que vivió la demandante durante el año 2019 básicamente por la acción de la directora del colegio que es su superior inmediato.



Contrainterrogada señala que no pudo aplicar rorschach y un test de láminas proyectivas por lo tanto decido desarrollar proyectivos gráficos, que los test no practicados son relevantes no fundamentales para la evaluación del sujeto.

La demandante puede desarrollar autocritica según lo apreciado en las evaluaciones si presenta una autoestima desvalorizada producto de la situación vivida ya que buscaba formas de entender lo que sucedía, preguntada como puede verificar los dichos indica que el peritaje tiene más de una parte revisar el archivo de la causa el relato de la persona y las pruebas psicológicas y entrevista estructurada la misma puede determinar si la persona esta fantaseando y se contratan con los elementos del sistema y es dable hacer la entrevista por Zoom los mexicanos están avanzados en el tema he asistido a tres seminarios de ellos y es dable la entrevista, solo no es dable en abuso sexual a menores, la desregularización emocional es que nos angustiamos más allá de lo esperable para una persona común, las circunstancias adaptativas varían de una persona a otra de maneras extremas, consultada respecto a los malos tratos son los que relato la demandante y el menoscabo de no tener un rol definido dentro del establecimiento educacional y la comparación en el sentido que se le señalaba que otra persona ocupaba el cargo porque lo realiza mejor que la demandante y cuestionamiento por sus licencias médicas.

Que las circunstancias de desadaptación emocional son presentes depende de los recursos de la persona a más recursos superación o fracaso, todos los seres humanos presentamos situaciones desadaptativas, no tuvo contacto con la familia de la evaluada.

Respecto a la multicausalidad, señala que todos tenemos fragilidades cuando ocurre un hecho más gravoso podemos sucumbir ante ello, la demandante los ha superado en su mayoría en este caso ella pensaba que tenía una valoración laboral la cual fue cuestionada en la pericia se busca que es lo que la detona este hecho es anterior a la pandemia lo que detona el trastorno venia de meses antes, lo avala en los exámenes clínicos previos lo cual producto de la situación laboral desde el año 2019 y ya estaban presentes.



Aclarada, en agosto del 2020 padecía sintomatologías por Trastorno adaptativo por causas profesionales que es un trastorno del ánimo relevante esto es asociado a su trabajo y la figura de la directora, específicamente el maltrato recibido, el trastorno puede traer perjuicios en la vida diaria, en todas las áreas relacionales con pareja y sobre todo los hijos ya que la regulación de los hijos se las da sus padres, respecto a los episodios relevantes en base al diagnóstico la Municipalidad de Llay-Llay no adopto medidas de protección, la Achs solicitó que se cambiara de lugar laboral y no se realizó, por lo cual sigue sufriendo la persona, señala que examino los informes de la ACHS y de un Medico Particular estos dan cuenta de un síndrome adaptativo por enfermedad profesional”.

QUINTO: Que, a su turno, la parte demandada incorporó al juicio la siguiente prueba a saber:

Documental:

1. Informe Clima Organizacional Escuela Herminia Ortega de Croxatto 2019, elaborado por el psicólogo Alejandro Larenas González, con fecha 22 de noviembre de 2019, para el Departamento de Administración Municipal de Llay Llay.

2. Contrato de Trabajo de fecha 1 de diciembre de 2015, entre don Mario Marillanca Ramírez, Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Llay Llay y doña Ana Luisa Villalobos.

3. Decreto Alcaldicio N° 410 de fecha 30 de diciembre de 2015, de la Ilustre Municipalidad de Llay Llay que sanciona la contratación de trabajo indefinido como asistente de la educación a doña Ana Luisa Villalobos.

4. Informe de UTP de la escuela Herminia Ortega de Croxatto, de fecha 24 de septiembre de 2019, suscrito por Encargada doña Elizabeth Fuentes Donoso.



5. Ordinario N° 50 de fecha 9 de octubre de 2019, dirigida a Alejandro Puebla Fernández, Jefe Daem Llay Llay, de la Directora de la Escuela Herminia Ortega de Croxatto y suscrito además por doña Ana Luisa Villalobos.

6. Solicitud de traslado, del mes de julio de 2019, dirigida a la Directora del Colegio Herminia Ortega de Croxatto, suscrita por doña Ana Luisa Villalobos Rodríguez.

7. Ordinario N° 37 de fecha 3 de septiembre de 2019, de la Directora Escuela Herminia Croxatto a Centro de Formación Técnica ICCE.

8. Informe de Práctica Profesional de la alumna Ana Luisa Villalobos Rodríguez del período comprendido entre marzo de 2019 hasta abril de 2019, suscrito por el Profesor del Establecimiento Herminia Ortega de Croxatto, Bryan Herrera, con solicitud de práctica y certificado de termino de práctica.

9. Prescripción de medidas inmediatas de fecha 24 de septiembre de 2019, emitida por la Mutual de Seguridad a la Ilustre Municipalidad de Llay Llay, respecto del N° de siniestro: 7832142, CUN: 5373199.

10. Verificación de cumplimiento de medidas Inmediatas de fecha 14 de noviembre de 2019, respecto del siniestro N° 7832142, CUN: 53733199, emitido por la Mutual de Seguridad, suscrito por don Mauricio Díaz Vergara Profesional SST, y doña María José Castro Moreno Representante empleador en la Faena.

Oficio:

1. Oficio GCAL N°3118, de fecha 09 de junio de 2020, de la Mutual de Seguridad, remite información solicitada.

Testimonial:

1. **Alejandro Larenas González**, psicólogo, cédula de identidad N° 15.983.191-4, domiciliado en Antonio Varas N° 30, comuna de Llay Llay, quien en lo pertinente señaló “ *Que conoce a las partes del juicio directora y Doña Ana*



Villalobos demandante, se le solicito una intervención desde fines de octubre hasta noviembre se le solicita un informe de clima organizacional dado que la demandante y otros docentes habían manifestado disconformidad con el establecimiento Emilia Ortega, señala que esta intervención le fue solicitada por DAEM de la comuna de Llay-Llay, se le exhibe informe de Clima organizacional del establecimiento educacional elaborado por el testigo, indica que el director del DAEM quería saber que sucedía con los reclamos de los profesores y de la demandante, indica que se entrevistó con los funcionarios durante un mes conocer el establecimiento y verifico que había problemas de clima organizacional especialmente de comunicación, indica que las causas son múltiples uno de ellos un cambio de dirección por concurso público, que genero una crisis institucional, agrega que realizo un estudio cualitativo en donde recogió las impresiones subjetivas de los funcionarios constatando en que los 38 funcionarios establecieron que había problemas de comunicación y se encontraban divididos, respecto a la dirección algunas personas manifestaron que había problemas, agrega que los problemas son de comunicación, agrega que la Sra. Ivonne postulo a la dirección y fue seleccionada antes ella ocupaba el cargo de jefa técnica, indica que este cambio fue fuerte y se removió el piso de la institución, en la entrevista con la demandante de manera genérica puede señalar que es un sicólogo organizacional la demandante le manifestó estar molesta con la situación y que tenía unas frustraciones anteriores por estudios manifestando que no se le permitió terminar su práctica, agrega que los problemas se venían dando en el colegio desde dos años hacia atrás que existía una cultura organizacional previa sin organización y falta de orden institucional, indica que muchos de los profesores manifestaron dificultades en el cumplimiento de horarios por parte de los profesores y no cumplimiento de los programas existía una cultura poco seria el Colegio atiende a alumnos vulnerables, que luego del informe se envió al equipo directivo para enfrentar la situación y al resto de la organización la reacción al informe genero reacciones distintas no esperaban que fueran tan evidentes los problemas de clima laboral, existencia de grupo y personas conflictivas había dos bandos, había personas negativas a la directora y al cambio, problemas que eran relativamente



grave, que a la demandante se le menciona como una persona conflictiva junto a otras 4 o 5 personas, esto se lo manifestó 10 a 15 personas, de las entrevistadas esto lo determina en base a una codificación, este tema apareció notorio como el mal clima laboral, también apareció la falta de carácter de la directora que trataba las cosas suaves y no enfrentándolas, el DAEM, realiza un taller con un especialista en Coaching y para el 2020 se tenía organizada otra actividad de clima laboral, agrega que no recuerda si participo la demandante en la actividad de auto cuidado, que este 2020 el establecimiento está participando de manera remota y algunos turnos presenciales, que las actividades del año 2020 ha la demandante.

Contrainterrogado señala que cuando la entrevistó le manifestó la demandante su enfermedad profesional, señalándole que es culpa de la directora, indica que respecto a los reclamos que señala en su informe, indica que a principios del año 2019 unos profesores se acercaron a la Municipalidad a reclamar por problemas al interior del establecimiento, el problema de esto es que se saltaron el conducto regular no pasando ni por dirección ni por el DAEM, los reclamos eran por problemas de relación entiende que relacionados con el mal clima laboral, respecto a la cultura de hablar por detrás lo practica el establecimiento en general la directora no estaba diciendo las cosas en el momento que correspondía, luego señala que no es la directora, que no pudieron realizar nada ya que cuando se constituyó los problemas ya existían que no se pensaba que la situación era tan negativa y se planifico para el 2020 programa pero no se pudo realizar producto de la pandemia y solo el 2019 se realizó un taller con una profesional.

Aclarado por el tribunal señala que el informe lo emitió el 22 de noviembre de 2019 a requerimiento del DAEM no sabe quién lo requirió a la dirección, señala que la nueva directora ingresa por concurso público, agrega que el año 2018 ya habría un problema de organización en el colegio, la directora asume en el año 2018, los problemas de falta de orden, desorden administrativo, bajo desarrollo educacional y problemas de organización interna, se presentaban



desde antes del año 2018, estos problemas son de la comunidad educativa en general(todos), que en las entrevistas se deja ver que existen dos bandos en el colegio uno que no estaba de acuerdo con los cambios de la nueva directora, el informe de clima organizacional se realiza a partir de la situación de Ana Villalobos, el informe es genérico, respecto a Ana Villalobos en particular no decide nada, tampoco su traslado, tampoco determina las causas de Ana Villalobos, es más bien institucional, el informe tampoco adopta una medida, el informe concluye el apoyo al equipo directivo, el informe termina en noviembre 22, el coaching se realiza en diciembre no recuerda si participo la denunciante no alcanzaron a estar todos los funcionarios, desconoce el motivo por que no asistieron todos los funcionarios, indica que desde su parte no se solicitó capacitación a la Mutual de Seguridad tampoco si la Municipalidad lo solicito a la Mutual, consultado respecto a la existencia de Comité Paritario señala que existe uno de la Municipalidad y desconoce si este realizo una investigación por la enfermedad de la demandante, tampoco si la entrevisto”.

2. Ivonne Coya Guajardo Arévalo, Directora Colegio Herminia Ortega de Croxatto, cédula de identidad N° 9.957.052-0, domiciliada para estos efectos en Agustín Edwards 615, comuna de Llay Llay, quién en lo pertinente señalo *“Que es la Directora del Colegio Emilia Ortega, desde el año 2018, señala que antes del año 2018 el director que estaba a cargo de la escuela tenía un ambiente de trabajo relajado y había un grupo de trabajadores que tenía beneficios que otros no teníamos, la demandante podía irse más temprano, cuando su esposo venia del norte llegaba atrasada ya que no había reloj, tenía más de 50 días administrativos los permisos quedaban en la escuela ella tenía atribuciones con el Director anterior, cuando asume como directora debió poner orden en la casa ya que al no haber trato igualitario se generaba mal clima laboral, hubo cambios como reloj control en la escuela eso no le gusto a la Sra. Ana, ella si llegaba atrasada no iba, ella pedía licencia cada vez que no iba a trabajar estas licencias llegaron a un punto el año 2019 cuando el antiguo director de la escuela falleció, a mí los hijos me culparon de la muerte de su padre y me sacaron de la Iglesia, siendo que el caballero cuando dejo la escuela lo cambiaron a otra, el caballero*



no se alimentaba bien y fumaba todo el día, pienso que la Sra. Ana también cree que soy la culpable de la muerte del Director, hubo un grupo que me apoyo para que postulara pero hubo un grupo que no estaba de acuerdo, la Sra. Ana me solicito el traslado del establecimiento ella solcito hablar conmigo, me llamo para tomarnos un Café yo le dije que debíamos hablar en el Colegio, en esa conversación ella me señalo que le hacía mal entrar al edificio por que se acordaba del director y de otro colega ambos fallecidos, ella me llevo un carta incluso se puso nerviosa por la situación que le provocaba el edificio yo le dije que si quería traslado debíamos esperar a fin de año, yo le comuniqué al DAEM y ella fue hablar con el jefe del DAEM y él le señalo lo mismo, exhibida la comunicación señala que es la misma que le dio la demandante la fecha es julio del año 2018, yo respondí que debíamos esperar hasta fin de año, agrega que la relación con la demandante era buena la conoce desde el año 2015 aproximada, ella fue incluso apoderada de un curso mío, agrega que la demandante para trabajar en aula ella debe tener un título técnico ella a fines del año 2017 no tenía el título, la debían desvincular porque tenía sobre dotación el DAEM le dio la oportunidad de titularse el año 2018, que igual se estaba arriesgando con ella en aula por no tener título y realizaron todo lo posible para que pudiera estudiar ella ingreso a estudiar con otra funcionaria de la escuela estudios que finalmente no termino culpándome a mí porque no la quise evaluar, la carpeta de evaluación la dejaron en mi escritorio yo oficie a la directora del instituto señalándole que no había visto a la demandante trabajar en aula y el profesor guía que tenía en el curso había asumido hace poco porque tuvimos problemas para llenar ese cupo finalmente logramos contratar a un profesor, ante esto la demandante se fue directo al Municipio hablar con el Alcalde respecto a que yo no la quería evaluar, luego la representante del Alcalde me mando un Whatsapp señalándome que la debía igualar e indicándome que yo era más menos inhumana por no querer evaluarla, yo no le di más vuelta al asunto y le pedí a la jefa técnica que pudiera evaluar el informe a ella el instituto le señalo que quien debía evaluarla era el profesor guía la evaluó con lo que vio a la demandante no le gusto la evaluación lo llamo por teléfono lo increpo por la misma, posterior a



esto ella debía entregar una memoria de título tenía dos plazos en septiembre y noviembre cuando me contacto el profesor guía de ella creo que ya lo había dejado esperando tres veces y no lo presento cuando me contacte con la directora del Instituto ella me comento que la demandante no había cumplido con el pago de la mensualidad, la otra funcionaria que estudio si se tituló, dentro de la normativa para realizar la práctica se les dejó realizarla con goce de sueldo por ende les dimos la facilidad para que la realizaran además que no es mucho, eso me puso también en problemas con el director del DAEM por esta Situación.

Respecto a la situación de los materiales señala que el curso necesitaba mucha atención ya que no se había hecho bien el trabajo niños de 3 básico que no leían, los materiales la persona que la remplazo los metió en una caja y me los paso a mí, los materiales fueron después a la sala donde ella iba a trabajar que ella dio la orden para el retiro de los materiales.

Respecto a la medidas tomadas una vez conocida la situación de la demandante desde el DAEM me sugirieron que la pusiera lejos de mí eso es difícil ya que debo andar en todos lados, se le dio la opción de ir a trabajar a la biblioteca o a otro curso pero ella quería volver a curso original que tenía lo cual sucedió al final, respecto a esto se realizó un oficio dirigido al Jefe del DAEM, la demandante mostro conformidad, ya que lo conversamos.

Contrainterrogada señala que se enteró de la enfermedad de la Señora Ana por el formato de la Mutual que me citaron para mostrármelo esto en Septiembre u octubre no recuerda fecha, ahí se enteró que había una demanda desde la mutual, cuando ella volvió a la escuela y le pedimos que se reincorporar teníamos el documento de la Mutual ahí quede en el aire por no saber si estaba claro el motivo ya que era general, agrega que leyó el documento de la Mutual que decía que era algo laboral, que hablo con la Sra. Ana esto es cuando se le hace la sugerencia de ir a la biblioteca o al 4 básico no estaba sola en esa conversación, la Municipalidad y el DAEM no la instruyeron para enfrentar esta situación, tampoco la capacito en situaciones de acoso laboral, solo le dijeron que la reubicara y no estuviera sola con ella sola, que el traslado no se pudo realizar por



PXFSTHNZDH

la época del año y el Padem el cambio no se puede realizar de inmediato, el traslado lo decide el jefe del DAEM, yo puedo sugerirlo pero debía esperar hasta fin de año cuando es enfermedad profesional no me corresponde a mí, no sabe si en la Municipalidad hay un comité paritario, solo se realizó una investigación a mí para determinar cómo era yo con los funcionarios para determinar si yo los agredía.

Aclarada por el Tribunal señala que la demandante comienza a presentar licencias médicas desde el año 2018, pero fueron pocas, en el segundo semestre, la demandante realizó su práctica profesional el año 2019 en el primer semestre de marzo hasta mayo, que sabía que tenía que evaluarla, pero no era su responsabilidad era del profesor guía, consultada respecto a cuanto trabajo fue menos de un mes, su práctica comenzaba oficialmente en abril pero no comenzó por que no estaba, si informo al Instituto señala que si, que ellos no la obligaron a evaluarla si no que desde el Municipio la obligaron a evaluarla porque yo la conocía de antes y llevaba años trabajando y la visión humanizadora del Municipio pero queríamos ser justos, respecto a si señalo que correspondía no evaluarla, mi petición era aplazar la evaluación pero nunca llego una carta al Instituto, finalmente la evalúa el profesor guía Bryan Herrera, quien no la evaluó muy bien, la evaluó en base al tiempo que alcanzo a estar con ella, el instituto donde estudio la señora se llama ICE que es una sede en la comuna de Llay-Llay, ella estaba estudiando técnico en educación parvularia, que la orden de para evaluarla viene de más arriba del Alcalde, la evaluación de la práctica fue aprobada, no tiene la nota máxima. La demandante partió como Inspectora de patio el año 2017 ella fue al aula como asistente de educación básica, lo mismo para el año 2018, que el año 2017 era la segunda cabeza del colegio, no realizó ninguna denuncia al municipio sobre la situaciones irregulares que ha señalado, que el año que habla con la demandante para cambiarla de colegio fue el año 2019, que en marzo del año 2019 tenía asignado el cargo de asistente de aula de 3 básico trabaja marzo y unos días de abril y presenta licencia continua, que el diagnóstico de la Mutual se entera en septiembre u octubre del año 2019, que la demandante volvió los primeros días de octubre que le ofreció la biblioteca por la



sugerencias del DAEM porque me entere que era hacia mí la acusación y este era el lugar más apartado de mí, converso con ella con la jefa técnica y la secretaria de la escuela y le dije que la sugerencia era la Biblioteca y 4° básico y ella le dice que quiere seguir en 3°, 4° Básico estaba sin asistente, para el año 2020 no han cambiado a la señora de establecimiento ya que no había cupo en otra Escuela”.

3. **Bryan Nicolás Herrera Cuevas**, profesor, cédula de identidad N° 18.677.174-5, domiciliado en Agustín Edwards 615, comuna de Llay Llay, quién en lo pertinente señaló “Que conoce a la demandante, trabajan juntos, el ambiente laboral es similar a todos los colegio existen pequeños grupos, trabajo en aula con la demandante el 08 de abril llego al Colegio, la Ana estuvo pocos días no recuerda tiempo porque esta presento licencia, que evalué la práctica de la demandante, le evaluó el tramo que trabajo con ella, esta evaluación me la solicito el jefe de la UTP, a Ana no le gusto mi evaluación pero yo evalué la realidad de ella era una evaluación cuantitativa, no era una nota, la directora no le dijo nada para la evaluación, tampoco ha visto una actitud negativa de la directora hacia la demandante, cuando Ana presento varia licencias necesitábamos una asistente constante en el curso, no recuerda el conflicto con los materiales de Sra. Ana, contrainterrogado se le exhibe documento Informe de Evaluación de Practica señala respecto a este documento señala que evalúa de Marzo hasta Abril del año 2019, aclarado señal que ingreso a trabajar el día 08 de abril del 2019.

Aclarado señala que no recuerda cuanto trabajo con la demandante, pero aproximado 3 semanas, consultado a por que la evalúa es porque la jefa de UTP me dijo que debía evaluarla, personalmente pienso que la evaluación no debería haberse realizado, la evaluación es cualitativa se analiza con palabras no con números, indica que habrían cosas personales no muy buenas y que tenía apego con los estudiantes”.

4.- **Elizabeth del Carmen Fuentes Donoso**, Jefa de UTP, cédula de Identidad N° 9.199.210-8, domiciliada en Agustín Edwards 615, comuna de Llay Llay, quién en lo pertinente señaló “Que es la actual Jefa de UTP de la escuela



Emilia Ortega de Llay-Llay, señala que el ambiente educacional desde el año 2019 lo califica de bueno, antes de ese año había un ambiente complejo, agrega que la Sra. Ivonne al asumir como directora le costó por sus pares ser asumida como nueva líder, antes las personas estaban acostumbradas hacer lo que querían hacer no había un lineamiento claro, el que se generaran cambios para ordenar la casa genero molestias, agrega que los profesores antes salían a la hora que querían del establecimiento, se regulo los horarios y se fortaleció la planificación y evaluación de la Escuela, respecto a la demandante indica que estaba contratada como auxiliar de servicio pero ejercía como asistente de aula, por ende se le señalo que debía estudiar por lo irregular de la situación, indica que la demandante cuando presento muchas licencias de las cuales no sabían el origen al parecer le habría solicitado a la directora cambio de establecimiento, respecto a la evaluación de la práctica de la demandante indica que la Municipalidad ordeno evaluarla ya que la demandante llevo una carta donde directora solicita postergar la evaluación y del Municipio habrían ordenado evaluarla mediante un Whastaap la directora le ordeno a ella evaluarla ya que la directora debía viajar a Valparaíso, en virtud de su experiencia profesional entendía que el docente a cargo de ella debía evaluarla, consulto al instituto y le señalaron que debía evaluarla el profesor a su cargo en aula y se optó por evaluarla con el profesor por el tiempo que estuvo en aula con la demandante, el proceso educativo de la demandante necesita cumplir con la evaluación para su proceso de titulación por lo que entiende.

Agrega que la demandante presento muchas licencias durante el año 2019, que al preguntar por la demandante cuando revisaba las aulas esta estuvo ausente en muchas oportunidades, con el correr de los meses supo que la demandante presentaba problemas de salud.

Respecto al liderazgo de la directora ella estaba asistiendo a una mentoría de directores principiantes, que a la directora no le dieron la ayuda en su opinión cuando era cuestionada por su liderazgo, cuando la demandante vuelve las órdenes del DAEM era que no tuvieran contacto ellos, tuvimos una reunión



donde le señalamos que la necesitábamos, le teníamos un cupo en 4° Básico y la señora Ana Luisa manifestó su intención de seguir en el 3° Básico lugar en el que quedo finalmente de lo cual se dejó constancia en un acta.

Contrainterrogada señala que la demandante tiene una enfermedad profesional de acoso laboral y la sindicada es la directora según la investigación, que tiene entendido que la Mutual solicito el traslado de la demandante entiende que por cupo no se pudo realizar y el DAEM determino que siguiera en el establecimiento.

Que el Municipio no le dio charlas sobre acoso laboral, el comité paritario del Colegio está constituido pero no ha recibido las instrucciones del DAEM, aclara que el Comité Paritario no realizo una investigación

Aclarada por El tribunal señala que no sabe el origen de la enfermedad de la demandante, que como equipo directivo se sorprendieron con el diagnostico ya que paso tiempo con licencia la demandante y desconoce la relación de la directora con la demandante antes del año 2018, que en la reunión cuando vuelve la demandante luego de un largo periodo de licencia ella se encontraba presente junto a la directora y una secretaria”.

SEXTO: Que, se considera enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

El Reglamento enumerará las enfermedades que deberán considerarse como profesionales. Esta enumeración deberá revisarse, por lo menos, cada tres años.

Con todo, los afiliados podrán acreditar ante el respectivo organismo administrador el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviere enumerada en la lista a que se refiere el inciso anterior y que hubiesen contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado. La resolución que al respecto dicte el organismo administrador será consultada ante la



Superintendencia de Seguridad Social, la que deberá decidir dentro del plazo de tres meses con informe del Servicio Nacional de Salud.

Según la definición contemplada en el artículo 7° de la ley 16.744 sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

SÉPTIMO: Que, en cuanto al fundamento de la responsabilidad exigida del empleador en el presente juicio, resulta necesario señalar que el precepto legal en que se apoya fundamentalmente la acción intentada por el actor, el artículo 184 del Código del Trabajo, en su inciso primero, dispone que *“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”*.

Que, dicha norma legal establece el deber general de protección de la vida y la salud de los trabajadores, impuesto por el legislador a los empleadores, en términos tales que éstos son deudores de seguridad para aquellos y tal obligación, bajo todos sus respectos, es una de las manifestaciones del deber general de protección, cuyo cabal e íntegro cumplimiento es de una trascendencia superior a la de una simple obligación a que se somete una de las partes de una convención y, evidentemente, constituye un principio que se encuentra incorporado a todo contrato, siendo un elemento de la esencia de éste, por lo que la importancia de su cumplimiento no queda entregada a la voluntad de las partes, sino que comprende una serie de pautas, cuyo contenido, forma y extensión se encuentran reguladas mediante normas de orden público.

Que, consecuentemente, corresponde al empleador probar en este juicio que adoptó todas las medidas necesarias para evitar la enfermedad profesional de la actora en el cumplimiento de su función.



Por consiguiente, la prueba de la debida diligencia corresponde al empleador que debió efectuarla, por lo que se procederá a analizar si en el caso de marras la demandada cumplió con dicha diligencia.

OCTAVO: Que, para la procedencia de la responsabilidad del empleador es necesario que concurran dos requisitos copulativos, a saber:

a) Debe contraerse una enfermedad como consecuencia directa del trabajo realizado y,

b) Debe existir una incapacidad para el trabajo o la muerte, pudiendo la incapacidad ser temporal o permanente, pero en todo caso incapacitar para el trabajo.

NOVENO: Que, no existe cuestionamiento en estos autos acerca de la existencia de un contrato de trabajo entre las partes y respecto de la ocurrencia de la enfermedad profesional que afecta a la actora **la cual fue determinada mediante resolución N° 3709622 de fecha 05 de septiembre del año 2019 dictada por el Organismo administrador Mutual de Seguridad** la cual se encuentra incorporada como prueba documental, diagnosticando Trastorno de adaptación mayor a 30 días de evolución patología de enfermedad profesional, y así se desprende por lo demás de los antecedentes agregados al proceso por las partes.

DÉCIMO: Que entonces de la prueba documental aportada no puede existir mayor discusión respecto a la enfermedad profesional que afecta a la actora, ya que en definitiva esta ha sido diagnosticada por el organismo Administrador Mutual de Seguridad resolución que fue notificada al empleador, no siendo está recurrida, ahora bien lo primero a determinar es que a la actora se le provoco una incapacidad temporal desde el día 06 de agosto al 18 de septiembre del año 2019, esta incapacidad está dada por el hecho de no poder trabajar, esto se acredita con la prueba documental consistente en licencias médicas acompañadas por medico siquiatra y en especial de la hoja Clínica de la demandante la cual fue remitida por la Mutual de Seguridad y que se encuentra



en custodia en el Tribunal, ahora bien sin perjuicio de esta incapacidad, se ordenó su alta laboral para el reintegro al trabajo **bajo condiciones de reubicación**, sin perjuicio de ello la demandante debió seguir en tratamiento de 4 sesiones y tratamiento farmacológico en sesiones que se llevaron a efecto los días 19 de diciembre de 2019, 23 de enero del año 2020, 03 de marzo del año 2020 y 13 de marzo del año 2020, en todas mantiene tratamiento farmacológico al menos a la fecha del 07 de mayo del año 2020, que da cuenta su ficha diagnosticando una nueva evaluación para 60 días a contar de esa fecha.

En base a los hechos a probar en especial el número 3 de la presente causa esto es “Efectividad de haber cumplido la demandada con su obligación de protección de la vida y salud del demandante, y si se adoptaron las medidas preventivas y reparativas respecto de dichas medidas, antecedentes de hecho”

De la prueba aportada en juicio resulta relevantes los antecedentes clínicos remitidos por la Mutual de seguridad, en especial el estudio de Puesto de Trabajo la cual señala que el origen de la enfermedad de la demandante está dado por Riesgo de liderazgo Disfuncional y o menoscabo en el cargo, dado que jefatura ha propiciado y permitido conflictos en el grupo de trabajo existiendo un trato parcial por parte de la directora y que la demandante habría realizado labores ajenas a su cargo, no estableciéndose responsabilidades personales y del equipo para poder realizar mejoras., recalándose que el tiempo de exposición es coherente con la aparición de la sintomatología , encontrándose en alto riesgo.

Que al respecto la prueba testimonial de la demandada resulta relevante destacar la declaración de **Alejandro Larenas González**, el cual señaló en estrados hechos concretos como a saber “ *la demandante y otros docentes habrían manifestado disconformidad con el establecimiento Emilia ortega; Se verifico que había problemas de clima organizacional especialmente de comunicación; Indica que las causas son múltiples uno de ellos un cambio de dirección por concurso público, que genero una crisis institucional; Indica que este cambio fue fuerte y se removió el piso de la institución; Los problemas se venían dando en el colegio desde dos años hacia atrás que existía una cultura organizacional previa sin*



organización y falta de orden institucional; También apareció la falta de carácter de la directora que trataba las cosas suaves y no enfrentándolas, a principios del año 2019 unos profesores se acercaron a la Municipalidad a reclamar por problemas al interior del establecimiento; El problema de esto es que se saltaron el conducto regular no pasando ni por dirección ni por el DAEM; Los reclamos eran por problemas de relación entiende que relacionados con el mal clima laboral, el informe es genérico, respecto a Ana Villalobos en particular no decide nada, tampoco su traslado, tampoco determina las causas de Ana Villalobos, es más bien institucional; No se solicitó capacitación a la Mutual de Seguridad tampoco si la Municipalidad lo solicito a la Mutual, consultado respecto a la existencia de Comité Paritario señala que existe uno de la Municipalidad y desconoce si este realizo una investigación por la enfermedad de la demandante, tampoco si la entrevisto.-

La declaración de Doña Ivonne Coya Guajardo Arévalo, la cual señalo en estrados hechos concretos a saber “ *en esa conversación ella me señalo que le hacía mal entrar al edificio por que se acordaba del director y de otro colega ambos fallecidos, ella me llevo un carta incluso se puso nerviosa por la situación que le provocaba el edificio yo le dije que si quería traslado debíamos esperar a fin de año, yo le comuniqué al DAEM y ella fue hablar con el jefe del DAEM y él le señalo lo mismo, exhibida la comunicación señala que es la misma que le dio la demandante la fecha es julio del año 2018”;*” Ante esto la demandante se fue directo al Municipio hablar con el Alcalde respecto a que yo no la quería evaluar, luego la representante del Alcalde me mando un Whatsapp señalándome que la debía evaluar”; “Cuando me contacto el profesor guía de ella creo que ya lo había dejado esperando tres veces y no lo presento cuando me contacte con la directora del Instituto ella me comento que la demandante no había cumplido con el pago de la mensualidad”, “Respecto a la situación de los materiales señala que el curso necesitaba mucha atención ya que no se había hecho bien el trabajo niños de 3 básico que no leían, los materiales la persona que la remplazo los metió en una caja y me los paso a mí, los materiales fueron después a la sala donde ella iba a trabajar que ella dio la orden para el retiro de



los materiales”; “Desde el DAEM me sugirieron que la pusiera lejos de mí eso es difícil ya que debo andar en todos lados, se le dio la opción de ir a trabajar a la biblioteca o a otro curso pero ella quería volver a curso original que tenía lo cual sucedió al final, respecto a esto se realizó un oficio dirigido al Jefe del Daem, la demandante mostro conformidad, ya que lo conversamos”.

Que de las propias declaraciones testimoniales de la demandada, puede determinarse que efectivamente el año 2019 existía un mal clima laboral en el Colegio donde trabajaba la demandante situación que estaba en conocimiento del Empleador producto de reclamo que habían realizado un grupo de profesores a principios de año, que esta situación se arrastraba al menos del año 2018 y que la misma se genera por el ingreso de la nueva Directora, ahora bien llama poderosamente la atención a este sentenciador, la forma en la cual la testigo y directora del establecimiento está al tanto de la situación académica de la demandante, en cuanto incluso llega a hablar con la directora del establecimiento educacional en donde estudiaba la carrera técnica la demandante, su involucramiento en todo el proceso de determinar la evaluación de su práctica, el conocimiento incluso del hecho de no entrega de su tesis y que incluso debía mensualidades, unido al hecho que claramente señala al principio de su declaración que la demandante era una de la privilegiadas con la antigua dirección.

Todos estos antecedentes llevan a determinar a este sentenciador que claramente existió un conflicto entre la demandante y la directora del establecimiento, la cual está en una posición de superioridad ante la trabajadora y que claramente esta situación de enfrentamientos genera y desencadena la enfermedad profesional de la demandante.

En este sentido el Municipio tampoco acredita haber realizado acciones anteriores al diagnóstico de la enfermedad de la demandante conducentes a mejorar el clima laboral, pues claramente al menos se informó al alcalde en dos oportunidades de esta situación cuando concurren los profesores a manifestar su reclamo como señaló el testigo Larenas, y en una oportunidad que la propia



demandante le manifiesta los problemas con la evaluación de su práctica profesional que así las cosas la actuación de la Municipalidad y las medidas que adoptan se acotan solo a establecer un diagnóstico de clima laboral y una asesoría a los trabajadores del establecimiento, no cumpliendo con la recomendación que da cuenta la Mutual de Seguridad cual es la reubicación de la demandante en un lugar sin exposición lo cual no realizo tampoco para el año académico 2020, tampoco acredita la existencia de un protocolo o manual de clima organizacional, o el establecimiento de políticas permanentes a fin de evitar el conflicto entre los trabajadores, ni capacitación de órganos superiores en esta materia, tampoco acredita una política de denuncia respecto a situaciones de acoso laboral.

Queda también acreditado en autos que la demandante al menos durante el mes de marzo al 07 de abril del año 2019, no tuvo un profesor de curso establecido la renuncia del titular y posterior contrato de una reemplazante que duro dos semanas debiendo asumir la demandante el desarrollo del 3° Básico hasta el nombramiento del Titular esto es después de un mes de iniciada las clases.

Que a esta prueba debe unirse la declaración e informe pericial de Doña **Marlene Calvete Chavarría** la cual es concluyente en señalar que hay un trastorno del ánimo trastorno del sueño tristeza angustia temores exacerbados y angustia el origen de esto serían las circunstancias laborales que vivió la demandante durante el año 2019 básicamente por la acción de la Directora del colegio que es su superior inmediato, lo cual ha generado una autoestima desvalorizada producto de la situación vivida y el menoscabo de no tener un rol definido dentro del establecimiento educacional, que la Achs solicitó que se cambiara de lugar laboral lo cual no se realizó, dando cuenta de un síndrome adaptativo por enfermedad profesional.

Que sin perjuicio de lo señalado la demandada acompañó prescripción de medidas inmediatas elaborado por la Mutual de seguridad, donde indica tres acciones a seguir y a su vez acompañó informe de cumplimiento de medidas Inmediatas donde figuran cumplidas con fecha 14 de noviembre del año 2019, se debe tener presente que dichas medidas son con el objetivo de incentivar un estilo



de gestión, definir o rediseñar perfil del puesto de trabajo y difundir el mismo entre los trabajadores, estas medidas están destinadas a la organización y se señala claramente que en caso de producirse la reincorporación del trabajador esto debe realizarse en un puesto donde no este expuesto al riesgo que dio origen a su enfermedad, lo cual el demandado no cumplió puesto que la demandante debió volver a cumplir sus funciones al mismo establecimiento educacional que se desempeñaba y a las mismas funciones, manteniendo incluso una reunión con la Directora del establecimiento al volver a sus funciones junto a otras 2 personas.

Que en lo que respecta la solicitud de traslado de julio del año 2019, suscrita por la demandante esta solo señala que a raíz de una serie de acontecimientos que a mermado su situación anímica esta solicitud, busca efectivamente el traslado de la demandante, señalado claramente esta que ha solicitud de su médico tratante solicita el traslado, se entiende que no obstante los términos de la misma esta solo buscaba evitar el desgaste anímico que la afectaba al desempeñarse en el establecimiento educacional y por ende no dan cuenta de otro hecho que los ya señalados en dicha carta.

De lo razonado solo se puede concluir que la demandada no ha cumplido con su obligación de protección de la vida y salud de la demandante y que no se adoptaron las medidas preventivas y reparativas necesarias respecto a la trabajadora y aunque reiterativo la causa de la Enfermedad Profesional de la actora se debe a consecuencia directa de la realización de su trabajo, así está determinado por el organismo pertinente y así puede determinarse en base a la dinámica del clima laboral existente en el Colegio donde desempeñaba funciones la actora, en especial la relación con la directora del establecimiento educacional y la forma de trabajo y medidas adoptadas por esta última en el desempeño de sus funciones.

UNDÉCIMO: Que, habiéndose establecido la causa de la enfermedad profesional, corresponde emitir pronunciamiento en relación al daño cuya reparación se demanda en estos autos. Al efecto, la actora ha requerido el pago del daño moral, según expone latamente en su libelo pretensor.



DUODÉCIMO: Que, en cuanto al daño moral demandado, a través de las probanzas rendidas en el juicio, valoradas conforme a las normas de la sana crítica, sin contradecir los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este tribunal, especialmente, el hecho que el demandante a la fecha sigue en tratamiento médico y farmacológico, asistencia a evaluaciones los días 09, 13, 14, 19, 26, y 28 de agosto, 04, 13, y 23 de septiembre 08 de octubre, 12 de diciembre todos del año 2019, asistencia a sesiones de tratamiento los días 19 de diciembre de 2019, 23 de enero de 2020, 03 y 13 de marzo de 2020, manteniendo controles a la fecha, su estado anímico y estrés vividos que señala la perito psicóloga, y problemas incluso familiares derivados del trastorno sufrido, resulta fehacientemente acreditado en juicio que la actora ha padecido el daño moral que se demanda, debiendo este ser reparado e indemnizado

DÉCIMO TERCERO: Que, en cuanto a la relación de causalidad requerida entre la acción u omisión atribuible al empleador y el daño moral sufrido, a través de los elementos de convicción allegados al proceso, de igual forma se encuentra acreditado en este juicio, toda vez que de no haber sufrido la enfermedad profesional, la actora no habría experimentado trastorno del ánimo, trastorno del sueño, tristeza, angustia, temores exacerbados, autoestima desvalorizada producto de la situación vivida y menoscabo, todo lo que ha sido descrito en el motivo anterior de esta sentencia.

Que, por consiguiente, cumpliéndose con los requisitos necesarios para la procedencia de la acción de indemnización por enfermedad profesional deducida, pues se ha acreditado que la causa de la enfermedad es a consecuencia directa del trabajo realizado y del incumplimiento por parte de la demandada de su deber de protección o seguridad establecido en el artículo 184 del Estatuto Laboral, así como la existencia de un vínculo laboral que unía a las partes y la relación de causalidad entre la enfermedad y los perjuicios ocasionados a la actora, resulta forzoso para este tribunal, acoger la demanda en este punto, tal como se dirá en lo resolutive del fallo.



DÉCIMO CUARTO: Que, consecuentemente con la determinación anterior, corresponde cuantificar el daño moral sufrido por la demandante.

Que, analizados los antecedentes agregados al proceso conforme a las normas de la sana crítica, teniendo especialmente presente ficha clínica remitida por la Mutual de Seguridad, proceso reparatorio, informe pericial de Marlene Calvete Chavarría Psicóloga, trastorno del ánimo, trastorno del sueño, tristeza, angustia, temores exacerbados, autoestima desvalorizada y menoscabo que presentó y presenta en su día a día la demandante y su incapacidad temporal para trabajar, manteniéndose aun en tratamiento, resultan ser antecedentes suficientes para que este tribunal entienda concurrente el padecimiento del daño moral demandado, según ya se ha indicado y para fijar prudencialmente su cuantía en la suma de \$6.000.000 (seis millones de pesos).

DÉCIMO QUINTO: Que, en cuanto a la aplicación de reajustes e intereses respecto de la condena por indemnización por daño moral, considerando el tribunal que resulta plenamente aplicable lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 63 del Código del Trabajo, por cuanto dispone que “Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice”, así se ordenará en lo resolutive del fallo.

DÉCIMO SEXTO: Que, según lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, las pruebas rendidas han sido debidamente valoradas conforme a las normas de la sana crítica, sin contradecir los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este tribunal y que la prueba documental y testimonial no valorada es por no aportar nada al esclarecimiento de los hechos discutidos en juicio o ser reiterativa respecto a otras pruebas aportadas.



Así mismo respecto al apercibimiento solicitado respecto a la prueba confesional del Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Llay-Llay, el tribunal no hará uso de esta facultad por no contribuir ni alterar lo ya razonado.-

Que, por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 63, 184, 210, 443, 446 y siguientes, 453, 454, 456, 457, 458, 459 del Código del Trabajo; Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; artículos 1546, 1547, 1556 y 1698 del Código Civil, **se declara:**

I.- Que ha lugar a la demanda laboral interpuesta con fecha 20 de febrero de 2020, por doña **ANA LUISA VILLALOBOS RODRÍGUEZ**, en contra del demandado **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LLAY-LLAY**, solo en cuanto se le condena a pagar al demandante la suma de **\$6.000.000** (seis millones de pesos), por concepto del daño moral sufrido a consecuencia de la Enfermedad Profesional Calificada con fecha 05 de Septiembre de 2019.

II.-Que deberá practicarse liquidación, en su oportunidad, de la indemnización ordenada pagar, con los reajustes e intereses establecidos en el inciso primero del artículo 63 del Código del Trabajo.

III.-Que no se condena en costas a la parte demandada por no haber sido completamente vencida.

IV.- Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día; en caso contrario, certifíquese y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento de este tribunal.

Regístrese, notifíquese a las partes vía correo electrónico y archívese en su oportunidad.

RIT O-40-2020

RUC 20-4-0252445-7

Pronunciada por don **ARTURO EDUARDO ULL YÁÑEZ**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe.



En San Felipe a doce de febrero de dos mil veintiuno, 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>