

Puerto Aysén, dieciséis de junio del dos mil veintitrés

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que compareció ante este Juzgado de Letras, Garantía y Familia de Puerto Aysén, doña CAMILA FRANCISCA VILLEGAS ALMONACID, cédula de identidad 16.533.995-9, fonoaudióloga, con domicilio en GENERAL MARCHANT 630, PUERTO AISEN, quien interpone demanda laboral de TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO Y COBRO DE INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES; y en subsidio, DESPIDO INDIRECTO Y COBRO DE PRESTACIONES, en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PUERTO AISEN, RUT N° 69.240.100-K, representada legalmente por JULIO URIBE ALVARADO, RUT 8.386.215-7, ambos con domicilio en calle Esmeralda N° 607, de esta ciudad, señalando que estuvo trabajando para su ex empleadora, la Ilustre Municipalidad de Puerto Aysén, desde el 9 de marzo del año 2012 hasta el 30 de mayo de 2022. Se desempeñó como fonoaudióloga del Programa de integración escolar (PIE), en diversos establecimientos educacionales de la comuna de Aysén, trabajando al día de la presentación de mi despido indirecto en la Escuela E-9 Aysén y en la Escuela Almirante Simpson con 22 horas semanales en cada establecimiento. Que el mencionado contrato de trabajo refiere en su numeral PRIMERO, lo siguiente: *“La I. Municipalidad en el marco de atención de niños vulnerables, en especial de aquellos que dan origen a los proyectos de integración, ha estimado necesario brindarles una atención integral en todo su espectro formativo que le permita potenciar el proceso de enseñanza-aprendizaje y para ello, se requiere contar con la asesoría de un profesional en el área de la fonoaudiología.”* Como fonoaudióloga del PIE sus funciones eran evaluar, diagnosticar e intervenir a niños con necesidades educativas especiales y permanentes, realizar intervenciones semanales a niños con diagnósticos de trastorno específico del lenguaje y autismo, así como también elaborar la documentación necesaria para postular a los niños al programa de integración con trastorno específico del lenguaje.



En el año 2018, luego de prestar servicios en otros colegios, se reintegró a la Escuela E-9 Aysén por determinación de la coordinadora comunal del PIE de esa época, Ivonne Muñoz Briones, escuela a la que ya había pertenecido con anterioridad. A su reintegro a este establecimiento se percató que las condiciones de la sala PIE2 o sala de recursos no eran las adecuadas, ya que la puerta y las ventanas no se cerraban, la luminaria no estaba completa, el techo de la estructura se goteaba a tal nivel que, en días de lluvia, y con el objeto de restringir a los niños el acceso al lugar inundado debí, junto a otras colegas (la psicóloga Daniela Vera y la educadora diferencial Katherine Madariaga), utilizar muebles y parte del mobiliario para impedir el acceso al sector en que se goteaba el techo. En reiteradas ocasiones solicitaron en conjunto con la psicóloga y educadora diferencial referida, la reparación de la estructura, ante lo cual el personal del departamento de obras de la Municipalidad, sin perjuicio de concurrir a visitar dicha sala, no se concretó mejora alguna, debido a que su ex empleador aludía “ausencia de recursos”. Es por esto que con el pasar de los años el aula se fue deteriorando de manera considerable.

En el año 2020, se suspendieron las clases debido a la pandemia de Covid-19, por lo que las evaluaciones a los niños del PIE se realizaron en la sala de profesores y biblioteca del colegio, citando a los niños con sus apoderados, incumpléndose así el instructivo sobre atención de alumnos con trastornos específicos del lenguaje en el ORD.: N°00610 del 19-04-05 en relación a aspectos de infraestructura, de acuerdo al capítulo 5 del decreto supremo de vivienda y urbanismo n°75 de 2001 de la ordenanza general de urbanismo y construcciones, conforme al cual la aula de fonoaudióloga debería contar con lavamanos dotado de agua fría y de un espejo (ord. N°04/194 del 28 de enero de 2004 de las divisiones de educación general y de planificación y de presupuesto). Al llegar el año 2021 el aula se encontraba en situación de “bodega”, por lo que solicitó la limpieza y orden del lugar, ante lo cual, se le respondió que se haría a la brevedad, pero aquello jamás sucedió por lo que algunos niños debieron ser evaluados en compañía de sus padres en dichas condiciones. Por motivos de la pandemia, las clases fueron suspendidas y antes que



estas comenzaran nuevamente, el día 2 de agosto 2021, solicitó una reunión con el director del establecimiento, don Luis Seguel, mediante correo electrónico para explicar una vez más las paupérrimas condiciones para trabajar en las que me encontraba, como asimismo manifestarle el peligro que el estado actual del aula generaba a los niños y a su persona. El resultado de esta reunión fue una revisión del aula, en la que una funcionaria administrativa del establecimiento, doña Miriam Rogel, le señala que los padres de los alumnos no pueden de modo alguno asistir a este lugar, dadas las inapropiadas condiciones existentes y que ella misma se preocuparía de que esta situación se solucionara.

El día 19 de agosto del 2021, al retornar a las clases presenciales, ingresó a la escuela y se percató de que el aula se encontraba en las mismas condiciones anteriormente señaladas, enterándome inmediatamente que algunas asistentes de la educación habían sido destinadas a ese mismo espacio como lugar de descanso (lugar para tomar café, preparar materiales y todo lo relacionado con tiempos en que no estaban en aula). Acto seguido, envía un mensaje de WhatsApp a la encargada administrativa, Miriam Rogel, comenzando a buscar un lugar donde trabajar, a lo que le dan como solución utilizar la sala de profesores para desempeñar sus funciones, lugar poco adecuado por lo demás, sin embargo, los problemas continuaban ya que en reiteradas ocasiones la sala de profesores se encontraba ocupada por lo que tenía que llamar nuevamente a la encargada administrativa, Miriam Rogel, para consultar en qué lugar desempeñaría mis labores. Dado lo dificultoso de poder tener un lugar donde desempeñar mis funciones, durante el mes de noviembre del año 2021, comencé a llegar al colegio más temprano de lo habitual, con el objeto de poder encontrar una sala desocupada donde poder trabajar, puesto que la sala de profesores ya no estaba disponible, ya que se encontraba en proceso de reparaciones a cargo de una empresa contratista. Al comenzar el año en marzo de 2022, en la reunión de coordinación PIE del día 3 de marzo, en la cual se encontraba presente la coordinadora del programa PIE Carla Bórquez y el UTP Héctor Trecamán, hizo presente la importancia de tener el lugar que establece el



decreto y la importancia de que los niños requieren de un lugar adecuado, tomándose el acuerdo de limpiar la sala PIE 2 (sala de fonoaudióloga) y cambiar esta por otra aula que utilizaba un asistente de la educación que no tiene contacto con niñas ni niños. Luego de esto, a la semana siguiente, el día 10 de marzo, se realizó la limpieza acordada, participando el equipo PIE (Kinesiólogo Raúl Prado, Educadora Diferencial Romina Piucol, Psicopedagoga Mayerling Barría y una Asistente de la Educación Karen Miranda) además de la selección de material de la sala para realizar el cambio.

A fines del mes de marzo de 2022 comenta en la reunión del equipo PIE del colegio, que las evaluaciones fueron realizadas en condiciones inadecuadas, debido a que se encontraban muchas personas trabajando en el mismo lugar (cuatro educadoras, fonoaudióloga y en algunas ocasiones la psicóloga con niñas y niños con diversos diagnósticos), y que a la semana siguiente comenzaría las intervenciones por lo que necesitaría un lugar adecuado para desempeñar mis funciones, reiterando la necesidad de realizar el cambio de sala acordado, a lo que la coordinadora responde: *“el jefe dice que ese lugar no es digno para nadie”* pero que en definitiva no se realizaría el cambio de sala, ante lo cual se le señala que puede utilizar la sala multiuso para hacer terapia, la cual es una sala de clases tradicional con mesas, sillas, estante y material de otros profesores, me señalan además que estaba libre en algunas horas de los días en que yo me dirigía a trabajar al establecimiento. El día 4 de abril de 2022 comencé las intervenciones en otra sala, la sala PIE 1, en la que se desempeñaban también otras profesionales que trabajaban en el establecimiento, por supuesto sin las condiciones adecuadas. El día 7 de abril se dirigió a la sala PIE 1, donde se desempeñaba con sus colegas educadoras diferenciales y cuando ingresa a esta visualizo que no se podía realizar intervención alguna, menos trabajar, debido a que estaban organizando una rifa, encontrándose los premios en las mesas. Ese mismo día, la sala multiuso tampoco podría ser utilizada debido a que los premios se moverían de la sala PIE 1 a la sala multiuso para realizar la rifa. Es decir, ocuparon 2 salas para actividades que dentro del horario laboral no corresponde realizar,



impidiendo que pudiera trabajar. En ese momento se dirigió a hablar con el director del establecimiento señalándole que no podía seguir trabajando así, que siempre se me decía que llegarían los recursos para arreglar la sala PIE 2, pero aún habiendo llegado estas mis condiciones laborales jamás se arregló.

A esa altura su salud mental ya se encontraba afectada y deteriorada, por lo que el día viernes 8 de abril de 2022 decidió concurrir a la mutual de seguridad para exponer la constante problemática que no tenía mejoría. El día 19 de abril del 2022 recibo un mensaje vía WhatsApp, por parte de la coordinadora quien le señala que la espera una sala “decente” pero sin calefacción, situación que no es aceptable, ya que vivimos en Puerto Aysén, donde el crudo clima impide trabajar sin calefacción y mucho menos exponer a los niños a bajas temperaturas.

Señala que en la escuela E-9 Aysén no hubo provisión de medios y recursos materiales educativos, toda vez que no contaba con un lugar adecuado para realizar sus terapias, ya que la aula de recursos que disponía no contaba con las condiciones mínimas para la atención de niños del PIE, el techo tenía goteras, funcionaban dos enchufes y uno de estos cruzaba la sala para dar electricidad al comedor que se encuentra en el segundo piso, lo cual significaba un riesgo para todas las personas y funcionamiento eléctrico del establecimiento, las ventanas se encontraban en mal estado, por lo que los niños y niñas en ocasiones lanzaban objetos y ponían su integridad en peligro, tampoco contábamos con la luminaria adecuada porque los tubos estaban quemados, la sala no tenía chapa por lo que niños con necesidades educativas especiales permanentes podían salir y correr por los pasillos de cemento, pudiendo tener un accidente, lo cual provocaba un estado de tensión y preocupación permanente. La sala PIE 2 contaba con una estufa a leña, pero cuando iniciaba su jornada a las 8:30 hrs no estaba prendida, y además, cuando esporádicamente la prendían (una vez iniciada las clases) no se calefaccionaba el lugar debido además que las ventanas estaban en mal estado y el techo con filtraciones, por lo que los niños, niñas y ella, se expusieron constantemente a bajas temperaturas.



Tal era la precariedad de la situación, que en conjunto con la psicóloga y trabajadora social compraron un porta candado para poder cerrar la sala debido a que se extravió parte de una batería de trabajo, comprada por ella, para poder atender a los niños y niñas con diagnóstico de trastorno del espectro autista, la cual instaló el kinesiólogo del establecimiento debido a que la dirección señaló que no existía personal para realizar este trabajo. También debí comprar un calefactor eléctrico para calefaccionar el lugar, a pesar de estar prohibido su uso, pero los niños y ella pasaban mucho frío. Las capacitaciones y material terapéutico como juguetes y baterías de trabajo fueron financiadas por ella, ya que el repertorio de material existente estaba incompleto, entregando pocas opciones para ser utilizadas.

Dadas las particulares y especiales características de los niños con trastorno del espectro autista (TEA) se requiere, para poder trabajar de manera óptima, un lugar cálido y agradable, una estructura con piso blando y hecha de material que permita evitar cualquier daño a los niños, pero sobre todo es necesario que dicho lugar de terapia, sea siempre el mismo. En buenas cuentas se requiere de una estructura con las condiciones adecuadas para poder acoger a los niños a los cuales se les brinda la terapia necesaria. En los hechos, la sala donde se brindaba la terapia no contaba de modo alguno con las condiciones mínimas necesarias antes mencionadas.

Es importante señalar que su rol como terapeuta dentro del recinto educacional, se vió gravemente afectado debido a la falta de gestión y coordinación que debió haber realizado su ex empleador.

En vista de la situación que estaba viviendo, la afectación a su dignidad y a su salud psíquica, decidió a fines del mes abril de 2022, concurrir a hablar con el coordinador comunal del PIE, don Sebastián Campos, para exponerle la situación y comentarle que no quería seguir trabajando en la escuela Aysén, porque no me sentía valorada como profesional debido a que las condiciones anteriormente referidas no eran las adecuadas, ante lo cual se me ofrece como única opción que yo me contacte con otra fonoaudióloga que tenía 14 horas en otro establecimiento y que ella se quede con mis 22 horas, en resumen, el cambio era renunciar a seis horas de su



carga horaria para estar en otro establecimiento, obviamente sin interés de cumplir con las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Incluso en esta instancia, en la que concurre a sus superiores para pedir ayuda o apoyo, es recibida con total y absoluto desinterés de parte de ellos. El señor Campos manifestó que su situación se conversó con la jefa de personal, doña Karina Maldonado y la jefa del DEM, doña Tamara Villegas y que esa respuesta, la de permutar mi puesto perdiendo seis horas era la opción posible para no trabajar en la escuela Aysén.

Producto de todas las circunstancias y situaciones latamente descritas, y la grave afectación emocional y física que sufrí, estuvo con licencia médica entre los días 8 de abril y 29 de mayo de 2022, ya que tanto su médico tratante, como su psicóloga tratante me recomendaron no retornar a trabajar en razón de lo expuesta que estaba su integridad física y psíquica.

Todo lo anterior, motivó que con la finalidad de resguardar su integridad, decidiera con fecha 30 de mayo de 2022, poner término al contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, esto es haciendo uso y aplicación del autodespido o despido indirecto, entregando la carta correspondiente, de manera personal al ex empleador el día 30 de mayo de 2022, realizando la comunicación respectiva a la Inspección del Trabajo el mismo día.

El contenido de la carta de autodespido refería el término del vínculo laboral en virtud del artículo 171 del Código del Trabajo, en relación con la causal contemplada en el artículo 160 N° 7, del mismo texto legal, cual es el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Este incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, se funda en que no tuve un lugar de trabajo estable y digno para desarrollar de manera adecuada sus funciones en la Escuela E-9 Aysén, que su empleador hizo caso omiso a sus requerimientos en reiteradas oportunidades en orden a tener un espacio adecuado para trabajar, por el contrario, era un lugar frío, con goteras, sin medidas de seguridad, que jamás se habilitó una sala especial ni mejoró las existentes, que no contaba con provisión de medios y recursos educativos, que jamás hubo eliminación



de barreras arquitectónicas de menor envergadura para el desarrollo de mis funciones con los niños del PIE, que no contaba con equipamiento necesario debiendo ella costear económicamente la compra de estos, que no se brindó atención integral a los niños de esa escuela por falta de lo señalado precedentemente, que mientras se encontraba con licencia médica los niños y niñas no fueron atendidos por un fonoaudiólogo ni los padres informados de esta situación, entre otros incumplimientos.

Con posterioridad a la presentación de la carta de autodespido, se han verificado situaciones que continúan afectando su integridad psíquica, puesto que ha recibido constantes llamados telefónicos, mensajes de texto vía whatsapp y correos electrónicos de parte de doña Karina Maldonado y que, a pesar de solicitar encarecidamente que depongan dicha actitud, han continuado con esta, pidiéndole copia de la carta de autodespido los días 3 de junio, 8 de junio y 9 de junio, consultando por qué la entregó en la Municipalidad y no en el DEM, pidiendo cuenta de por qué no la envió personalmente copia de la carta de autodespido y finalmente ordenando que informe (con fecha 14 de junio) a los directores de los establecimientos educacionales donde se desempeñaba por qué no he asistido desde el 30 de mayo de 2022, debido a que “no ha presentado ni licencia médica ni permiso alguno que justifique su ausencia al lugar de trabajo”, siendo que ella estaba en pleno conocimiento del autodespido desde el 3 de junio de 2022 cuando la llamó por teléfono. Esta situación ha entorpecido gravemente mi proceso terapéutico de sanación psíquica, por lo cual la vulneración de mis derechos fundamentales se ha prolongado sostenidamente en el tiempo.

Luego cita normas legales, el derecho a la integridad física y psíquica ha sido manifiestamente transgredido. En efecto, las reiteradas peticiones a la autoridad de tener un lugar de trabajo decente y acorde a mis funciones, el hecho de tener que lidiar con alumnos que no están en igualdad de condiciones que el resto de los niños a causa del empleador, el hecho de tener que llegar al colegio antes que se abriera para poder encontrar una sala desocupada, la nula calefacción, la deficiente



infraestructura, el no saber dónde iba a tener que trabajar al día siguiente y que nueva complicación podría tener, el miedo a que le sucediera algún accidente a ella o a un alumno, el tener que hacerse cargo incluso de comprar materiales, le generaron un complicado cuadro psicológico que aún persiste y afecta su dignidad e integridad física y psíquica, sin que la denunciada cumpliera con su obligación de protección y cuidado para con los trabajadores, mandato contemplado en el artículo 184 del Código del Trabajo, consistente en tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la salud, toda vez que el empleador no adoptó las medidas destinadas a crear un adecuado y seguro ambiente de trabajo, pese a habersele solicitado en diversas oportunidades.

Agrega que la psicóloga Natalia Salas Leal, expone en su informe que: *“CONCLUSIONES. Camila Villegas es una mujer de 35 años quién se encuentra transitando por un momento de su biografía en el cual se está despertando la urgencia de manifestar sus necesidades, deseos, requerimientos y opiniones con respecto a su bienestar socioemocional (un cambio significativo en su esquema psicológico de base con tendencia más internalizante y rígido). Lo que ha provocado que visualice en la actualidad dinámicas de deslegitimación de sus necesidades profesionales y de sus usuarios, además de abuso laboral, ocurridas desde hace 4 años. Lo que activa sensaciones de revictimización (aumento de la sensación de desesperanza, estrés y ansiedad elevada que se traduce en somatización física a modo de malestares digestivos y dolor y fatiga crónica) cuando reingresa a sus labores presenciales y vivencia la nula respuesta del equipo directivo de la Escuela Aysén en base a sus requerimientos para desempeñar sus labores desde marzo del 2022.”* En conclusión, la afectación psicológica a la que se vio expuesta, le produjo una grave alteración del ánimo y de su salud mental, que claramente tienen su causa directa en los actos vulneratorios de los derechos fundamentales de los que fue objeto.

De esta manera queda en evidencia que ha sido el empleador quien ha incurrido en un incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, en especial su obligación de preservar la salud de sus trabajadores, de respetar sus derechos



fundamentales y de ofrecer condiciones laborales compatibles con la dignidad humana – todas ellas obligaciones de hacer-, así como su obligación de abstenerse de vulnerar los derechos fundamentales de sus trabajadores consagrada en el artículo 5° del Código del Trabajo, al establecer que las garantías constitucionales constituyen un límite a las facultades de mando del empleador, obligación ésta de no hacer. Ha sido el empleador, por tanto, quien ha infringido la ley del contrato, obligándola así a denunciar los hechos en que ha incurrido mi empleador mediante estos incumplimientos, recurriendo para ello a la facultad que otorga el artículo 171 del Código del Trabajo, a fin de evitar que los incumplimientos y vulneraciones cometidas por mi empleador continuaran causándole un daño irreversible en su integridad psíquica.

Así las cosas, resulta evidente que la terminación del contrato de trabajo, producido en este caso por el despido indirecto conforme al artículo 171 del Código del Trabajo, tuvo su motivación inmediata en la vulneración de los derechos fundamentales de que fue víctima por parte de mi empleador. Nos encontramos por ello en la hipótesis contenida en el artículo 489 del Código del Ramo, esto es de “*vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido*”. Ello como ya se ha explicado en atención no sólo a que, tal cual ya sobradamente lo ha reconocido nuestra jurisprudencia en orden a asimilar para todo efecto el despido directo o disciplinario con el indirecto o autodespido, como ocurre en el caso de marras, sino porque era la única vía legal posible a fin de ver resguardados mis derechos. Una interpretación distinta a la señalada implicaría quedar en la más absoluta indefensión pues significaría virtualmente obligarme a ser sometida en forma continua y reiterada a la vulneración de mis derechos fundamentales, sin darme la posibilidad de solicitar el cese de estas vulneraciones y privándome de este nuevo procedimiento de Tutela, que precisamente busca lograr un amparo efectivo de la mantención del trabajo en las condiciones señaladas en los artículos 2 y 5 del Código del Trabajo.

Los indicios de haber existido una efectiva vulneración de la garantía aludida, se resumen en los siguientes hechos:

**Juzgado de Letras, Garantía y Familia de Puerto Aysén E-mail: jlyg_puertoaysen@pjud.cl
Domicilio: *Ciro Arredondo S/N, Puerto Aysén***



Cobranza

- a) El primer indicio fue que tuvo que desempeñar sus labores como profesional en una sala no apta para realizar mis funciones durante cuatro años, con malas condiciones estructurales, estando expuesta al frío y al agua, toda vez que esta se goteaba, y el viento se filtraba por las ventanas.
- b) El segundo indicio lo constituye el hecho de que su empleador, encontrándose en pleno conocimiento de las precarias condiciones en que se desempeñaba laboralmente, no adoptó las medidas mínimas necesarias para subsanar los problemas estructurales y de equipamiento.
- c) El tercer indicio, lo constituye la nula gestión y evidente desinterés, de parte de su empleador, al momento de solicitar se le traslade a otro establecimiento con mejores condiciones, ya que no sentía que su labor fuera respetada y valorada como corresponde.
- d) El cuarto indicio, lo constituye el hecho consistente en que, por sus propios medios, en reiteradas ocasiones y de manera permanente, debía encontrar a diario una sala donde poder trabajar, dada la incertidumbre en torno al lugar en que podría desempeñar sus funciones.
- e) El quinto indicio corresponden a sensaciones de revictimización (aumento de la sensación de desesperanza, estrés y ansiedad elevada que se traduce en somatización física a modo de malestares digestivos y dolor y fatiga crónica) que son consecuencia de la acción u omisión de su ex empleador.
- f) El sexto indicio corresponde a los cuestionamientos y actos de hostigamiento de parte de funcionarios de la I. Municipalidad que me solicitaron entregar antecedentes de manera directa de los motivos de su autodespido.
- g) El sétimo indicio corresponde a que estuvo con licencia médica producto de los actos vulneratorios e incumplimientos grave del contrato de trabajo de parte de su ex empleadora
- h) El octavo indicio corresponde a la solicitud a su número telefónico y correo electrónico personal de justificar la supuesta ausencia laboral siendo que estaban en pleno conocimiento que ya había presentado su despido indirecto.



Por lo cual solicita se acoja a tramitación y en definitiva dar lugar a ella en todas sus partes declarando que:

1.-La procedencia del autodespido, producto de la vulneración de sus derechos fundamentales a su integridad psíquica, por parte de su ex - empleador.

2.- Que la demandada deberá ser condenada al pago de las siguientes prestaciones:

a) Indemnización del artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, de 11 meses de remuneración, ascendente a \$26.869.876 pesos o la suma que determine conforme al mérito del proceso y que no podrá ser inferior a

6 meses de remuneración, ascendente a \$13.545.000 pesos.-

b) Indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$2.442.716 pesos.-

c) Indemnización por 10 años de servicio, por la suma de \$24.427.160 pesos.-

d) Recargo del 50% de conformidad con lo establecido en los artículos 489, 168 y 171, por la suma de \$12.213.580 pesos.-

e) Que las sumas anteriores deberán ser pagadas con reajustes e intereses.

f) Que se condena a las demandadas al pago de las costas de la causa.

En subsidio de lo anterior, deduce demanda por despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones ando por reproducido los fundamentos de hecho, en cuanto al derecho cita el artículo 171 del Código del Trabajo, en relación al 160 N° 7, en función de lo establecido anteriormente, de los hechos descritos y de las prestaciones adeudadas, resulta evidente que el empleador ha incurrido en conductas de hostigamiento laboral y falta de cuidado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo. Señala que ha sido hostigada laboralmente y donde se ha vulnerado su integridad psíquica, por mi ex empleador, viéndose obligada a recurrir al despido indirecto puesto que era ésta la única vía posible para evitar seguir estando sometida a permanentes vulneraciones de sus derechos, con el resultado lesivo de graves daños en su salud física y mental. La otra posibilidad habría sido la renuncia voluntaria, lo que claramente no corresponde a justicia ni a los principios generales del derecho, pues habría dejado impune la actitud vulneradora del empleador y, al contrario, habría significado que fuera la víctima de



tales actos vulneratorios quien soportara las pérdidas, al perder su empleo por causas ajenas a su voluntad y, además, perder las indemnizaciones legales asociadas a ello. Por lo cual, previas citas legales solicita en definitiva declarar terminada la relación laboral por haber incurrido el empleador en las causales previstas en el artículo 160 N° 7, en relación con el artículo 171 del Código del Trabajo y condenarla al pago de las siguientes prestaciones:

- a) Indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$2.442.716 pesos.
- b) Indemnización por 10 años de servicios, por la suma de \$24.427.160 pesos.
- c) Recargo del 50% de conformidad con lo establecido en los artículos 489, 168 y 171, por la suma de \$12.213.580 pesos.
- d) Que las sumas anteriores deberán ser pagadas con reajustes e intereses.
- e) Que se condena a las demandadas al pago de las costas de la causa.

SEGUNDO: Que con fecha 8 de noviembre del 2022 se contesta la demanda, señalando la improcedencia de la acción deducida, en relación a los hechos estos dicen relación con la situación particular que se estaba viviendo en los establecimientos educaciones de la comuna de Aysén, y en particular el de la Escuela Aysén, o E-9 de esta comuna, es así que la demandante señala en su libelo, el estado en que se encontraban las salas que eran destinadas a la atención de niños con necesidades especiales como es el Programa de Integración Escolar, aludiendo específicamente a la Sala PIE 2, lugar que correspondía a la atención de la demandante. Si bien esta parte reconoce las falencias estructurales que afectó a gran parte de los establecimientos educacionales de la comuna, los que, tal como reconoce la actora, fueron cerrados a principios del año 2020 por efecto de la pandemia que afectaba a nuestra comuna, a propósito de ello la administración municipal en su calidad de sostenedora de tales establecimientos, inició los procesos para obtención de recursos para la ejecución de proyectos de mantención y reparación de los establecimientos, como fue el proyecto cuya ejecución ya se encuentra finalizada denominada “Conservación Escuela Aysén, Puerto Aysén, Comuna de Aysén”, el que se encontraba en pleno conocimiento de la demandante, toda vez que a diferencia de



lo que señala en su libelo, la I. Municipalidad de Aysén, inició todos los esfuerzos necesarios para otorgar las mejores condiciones para alumnos profesores y asistentes que laboran en tal establecimiento. En cuanto al proyecto de conservación de la Escuela Aysén, debo hacer presente que con fecha 20.06.2022 se recepciona proyecto: "Conservación Escuela Aysén, Puerto Aysén, Comuna de Aysén" por un monto de \$332.160.270, financiado con recursos FNDR del gobierno regional, el que considera la implementación de un sistema de calefacción central a gas para todo el establecimiento, además del cambio de ventanas y puertas de los recintos educativos, mejoramiento de fachadas principales, aislación térmica, reposición de cielos y equipos de iluminación en salas de clases. En el caso de la sala PIE y aula de recursos (sala pie 2), se consideró calefacción central, aislación térmica, reposición de puertas, mejoramiento de cielos y cambio de equipos de iluminación. Además, en el aula de recursos se incluyó el cambio de ventanas y reposición de alfombra como revestimiento de piso. Adicionalmente es importante hacer presente, en relación a las alegaciones y fundamentos de la demandante en su libelo, que la Unidad Técnica de la DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL, presentó a la convocatoria de emergencia 2022, un proyecto de reposición eléctrica para la Escuela Aysén, el cual se encuentra aprobado y Elegible por parte de la Dirección de Educación Pública; en proceso de confección de convenio para ser financiado por un monto de \$218.156.594., con lo cual se complementará las obras ya realizadas en el proyecto anteriormente señalado. Cabe hacer presente que tanto la demandante como todo el personal docente, asistente y demás miembros de ese plantel educacional, se encontraban al tanto del proyecto de conservación del establecimiento, por lo que se consideró que la situación sería transitoria mientras la ejecución de dicho proyecto se realizaba, como ocurre actualmente, en circunstancias que el proyecto de conservación se encuentra recepcionado, encontrándose en curso otro proyecto adicional para complementar las obras. En cuanto a todo el relato realizado por la demandante, ésta en ningún momento da cuenta de las variadas respuestas que le fue entregada tanto por el la directiva del establecimiento como así también por parte de



la unidad respectiva del DEM, particularmente lo informado por don Sebastián Campos Gallegos, Coordinador PIE Comunal, quién le señaló expresamente que toda la situación que planteaba la demandante estaba siendo abordado por parte de la unidad técnica del DEM, a través de proyectos de conservación, tal como fue explicitado precedentemente. Que evidentemente la demandante funda su acción, en una supuesta vulneración de derechos, las que de forma alguna ocurrieron, toda vez que todo el relato planteado en su libelo, obedece a situaciones que fueron abordadas por la administración municipal, aludiendo que aquello le ha generado una situación de tal afectación que la llevó a autodespedirse, situación que claramente está lejos de ser real, considerando que la conducta de la administración en cuanto a la problemática por ella planteada, no solo afectó a la actora sino a todo el personal del establecimiento quienes teniendo plena conciencia de la situación transitoria que se estaba viviendo, siguen hoy desarrollando sus labores en mejores condiciones, sin los defectos aludidos por doña Camila Villegas quien decide intempestivamente abandonar sus labores.

Agrega que de forma alguna ha existido una acción directa o indirecta en contra de la demandante que se enmarque dentro del tipo legal que señala la norma, dado que toda la situación relatada por la demandante obedece a una situación de la que la administración municipal se hizo cargo a través de los proyectos de conservación antes mencionados. Ello se ve refrendado con la inexistencia de antecedentes que den cuenta de otras denuncia de los pares de la demandante aludiendo a iguales afectaciones, considerando que las condiciones en que se encontraba el establecimiento afectaba a la mayor parte de los estudiantes y profesores, provocado fundamentalmente por el cierre de los establecimiento producto de la pandemia. Cabe señalar que de forma alguna se ha afectado la integridad física psíquica de ningún funcionario del establecimiento. Tal como se ha expresado precedentemente la administración municipal a través de la Dirección de Educación, actuó oportunamente desarrollando y ejecutando proyectos de conservación de los establecimientos, los que evidentemente no pueden ejecutarse de forma instantánea



en atención a que el municipio en su calidad de sostenedor, solo administra los recursos que recibe del Ministerio de Educación, de cuya entidad o Gobierno Regional debe obtener igualmente los recursos para el mejoramiento y la conservación de establecimientos educacionales de la comuna de Aysén, lo que necesariamente involucra procesos administrativos sujetos a diversos plazos y demoras, pese a lo cual se ha logrado terminar la ejecución del principal proyecto de conservación del ex establecimiento de la demandante.

En cuanto a la supuesta transgresión de la integridad física y psíquica hacia la demandante, señala que no existe constancia ni antecedente alguno de las supuestas peticiones realizadas por la actora a la autoridad, ni mucho menos las respuestas que dice haber recibido, razón por la que según se desprende de su propio libelo, el fundamento principal de la demandante obedece a la incomodidad en su trabajo y la disconformidad con los procesos de conservación que estaba llevando a cabo el municipio de Aysén, de los que evidentemente la demandante tenía conocimiento, como así le fue informado, pese a lo cual decidió abandonar su trabajo, aduciendo autodespido.

Que en cuanto a los indicios aludidos, señala que si bien aquellos pueden tener esa naturaleza, debe necesariamente tener una motivación intencionada hacia la demandante, sin embargo, cada uno de ellos, dice relación con la situación que generalmente afecta a los establecimientos educacionales de Chile de los que el sostenedor de Puerto Aysén, adoptó las medidas necesarias para efectos de corregir todo aquello que esté impidiendo y/o afectando el normal desarrollo de la labor educativa en la comuna, considerando que el establecimiento al que alude la demandante como su lugar de trabajo no es el único dependiente del sostenedor en Aysén, dificultándose evidentemente cumplir con dichas expectativas ante la escasez de recursos económicos. Respecto al primer indicio hace presente que la demandante basa su acción únicamente en sus meros dichos y apreciaciones de las que no existe constancia y ni tampoco pronunciamiento de las entidades de fiscalización que existen sobre el fruncimiento del sistema escolar, como es la Superintendencia de Educación,



en la que no señala la demandante denuncia alguna que haya interpuesto para hacer presente su “precaria” situación laboral. 2. Respecto al segundo indicio señala que no es efectivo, lo señalado por la demandante, lo cual se acreditará fehacientemente a en la oportunidad procesal respectiva. En cuanto al tercer indicio, la demandante deja de manifiesto que su principal afectación no fue la “precaria situación” en la que desarrollaba sus labores, sino su comodidad y valoración de si misma a su trabajo desarrollado, el que de forma alguna señala como es que aquello se manifiesta en la práctica. En relación al cuarto indicio, no constituye un indicio de vulneración de derechos por parte del empleador o sostenedor, aquello obedece a situaciones prácticas y domésticas dentro de los servicios públicos que no cuentan con suficientes instalaciones para desarrollar labores, lo que en el caso particular de autos, no depende directamente de la voluntad del sostenedor sino de los recursos que le puedan ser asignados para revertir tales situaciones. Respecto al quinto indicio, atribuye antojadizamente a su mandante la responsabilidad en la situación de salud de la demandante, la que de ninguna forma pueda considerarse indicio, considerando que es la única funcionaria que la manifiesta, considerando que la situación relatada por ella misma, da cuenta de ser una situación generalizada en el personal del establecimiento. El sexto indicio demuestra que la demandante recurre a cualquier atisbo de molestia, para atribuir un supuesto hostigamiento que vulneraría sus derechos. Considerando que efectivamente el sostenedor no tuvo conocimiento del autodespido aludido por la demandante, el que no cumplió con el requisito legal establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de cumplir con la formalidad de la comunicación, ante ello y el desconocimiento por parte de la Dirección de Educación Municipal, en cuanto a la ausencia injustificada de la demandante a sus labores, era evidentemente necesario que la Jefa de Personal de dicha dirección, se comunicara con ella para efectos de abordar su situación laboral en los términos legales que correspondía. Lo expuesto no hace sino demostrar la temeraria acción deducida por la actora, mostrando una evidente apreciación antojadiza de los hechos realmente ocurridos, de los cuales se vale de forma



distorsionada y amplificadas para sustentar su improcedente acción. El séptimo indicio, en cuanto a la licencia médica de la demandante, aquellas de forma alguna pueden significar un indicio de vulneración de derechos, toda vez que no existe nexo causal entre los supuestos hechos vulneratorios y la afectación que dice sufrir la demandante. El octavo indicio se remite a lo señalado en el punto 6 de los indicios antes mencionados.

Respecto al autodespido señala que la ley ha establecido presupuestos legales de procedencia para el autodespido o despido indirecto, es así que ésta debe ceñirse de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, en relación a los avisos que el trabajador debe realizar para dar validez a dicha figura, es así que, de acuerdo al artículo señalado, los avisos comprenden la comunicación por escrito al empleador “personalmente” o por carta certificada, enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

En el caso de autos, efectivamente la demandante señala en su libelo haber confeccionado una carta, la que se encuentra acompañada al proceso y que da cuenta del hecho de estar ejerciéndose la facultad del artículo 171, esto es, el despido indirecto, como así también los supuestos hechos vulneratorios y con configurarían además la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo señalado, en ninguna parte de la carta que se acompaña, consta la recepción del sostenedor de la educación municipal de la comuna de Aysén y Alcalde de la comuna Sr. Julio Uribe Alvarado, sino únicamente un timbre que dice “Ilustre Municipalidad de Aysén XIa. Región Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, 30 MAY 2022, Recibido Oficina de Partes Oirs. Con firma ilegible”. Aquello evidentemente demuestra el incumplimiento de la norma en cuanto a los requisitos que dan validez a dicha carta, toda vez que su mandante no tomó conocimiento personalmente de dicha comunicación, razón por la cual tampoco tuvo conocimiento el DEM Aysén, de la razón de ausencia de la demandante, tal como ella misma relata en su demanda. Lo expuesto no hace sino invalidar la comunicación y el autodespido pretendido por la actora haciendo necesariamente que



resulte improcedente la acción deducida por haberse fundado directamente en el despido indirecto señalado por la demandante, el que sin embargo, no reviste validez alguna por no haber cumplido con los presupuestos legales para su procedencia.

Concluye señalando que 1.- ninguno de los hechos expresados por la demandante como vulneratorios de sus derechos, tienen la entidad suficiente para efectos de hacer procedente la acción deducida, es más, cada uno de ellos da cuenta únicamente de su incomodidad en sus labores, aduciendo sobre ello supuesta acción u omisión directa del sostenedor en su contra, situación que de acuerdo a los hechos planteados precedentemente, no pueden estar más alejados de la realidad. 2.- Que su mandante ha ejercido oportunamente acciones tendientes a mantener el bienestar de los profesionales y alumnos de los establecimientos educaciones, de lo cual existe constancia expresa, 3.- Al haberse informado de parte de los directivos del establecimiento, jefaturas y profesionales de la Dirección de Educación Municipal, la situación estructural del establecimiento y los proyecto cuya ejecución se encontraban en curso, dan cuenta de lo antojadizo de la presente acción deducida, la que evidentemente busca únicamente desvincularse de su empleador, a través de la figura del autodespido, mal deducida por cierto, a fin de evitar la renuncia y perder la posibilidad de recibir indemnización por años de servicio. 4. Los hechos expresamente relatados por la demandante demuestran, que las situaciones vulneratorias de derechos, cuya entidad de forma alguna puede alcanzar el estándar pretendido, la demandante busca justificar la presente acción con situaciones que incluso forma parte de las propias facultades del sostenedor y la Dirección de Educación Municipal, como es la de comunicarse con la demandante para efectos de obtener información de su ausencia injustificada. 5.- Que en relación al despido indirecto, como se señaló precedentemente, este carece de validez, al no haberse cumplido con los presupuestos que establece el artículo 171 del Código del Trabajo en relación con el artículo 162 del mismo cuerpo legal, relativo a la comunicación que se debe dar al empleador de forma personal, figura que señala la demandante haber cumplido pero que sin embargo no conoció de forma personal su empleador,



lo que evidentemente hace que dicha carta pierda validez y no resulte suficiente para fundar la presente acción, la que necesariamente debe ser desestimada. En consecuencia, dada lo infundado, antojadizo y temerario de la acción de tutela laboral deducida, evidente no cabe el reconocimiento de ninguna indemnización, beneficio que justa y evidentemente la demandante busca obtener, evitando una renuncia y haciendo uso de un auto despido, solicitando que se rechace la demanda con costas.

Luego, contesta la demanda subsidiaria solicitando tener pro reproducido los fundamentos de hecho, señalando que el despido indirecto no procede de pleno derecho, pues es el trabajador quien debe manifestar su decisión de concluir con el contrato de trabajo, toda vez que aun cuando exista los supuestos incumplimientos que en su libelo el demandante refiere, es necesario que el trabajador manifieste su decisión en la forma y modo como lo establece el legislador, esto es, dar aviso por escrito del hecho a su empleador y enviar una copia a la inspección del trabajo y posterior a ello, recurrir a ejercer la acción ante tribunales.

Así las cosas, los requisitos de procedencia del auto despido para efectos de cumplir con lo estatuido por la legislación, es comunicar al empleador de forma personal o por carta certificada, la carta en que contenga las causales de hecho y de derecho en que se basa para poner término a su contrato de trabajo, sin embargo, y tal como se señaló respecto de la acción principal, la actora, si bien señala haber entregado dicha carta personalmente a su empleador, el Sr. Alcalde don Julio Uribe Alvarado, esté no tomó conocimiento de dicha comunicación, de hecho la carta no da cuenta de constancia alguna de dicha recepción por parte del Sr. Alcalde y únicamente da cuenta de un timbre de oficina Oirs de la I. Municipalidad de Aysén.

Lo expuesto se condice con lo señalado por la propia demandante en su relato, al señalar que desde la Dirección de Educación Municipal se intentaron comunicar con ellas en varias ocasiones para solicitarle información sobre su ausencia injustificada a su trabajo, y cuando esta informa a dicha dirección que había presentado una carta de auto despido, ésta tampoco accede a entregarla,



considerando que quien la requirió fue la Jefa de Personal de la Dirección de Educación Municipal de Aysén, doña Karina Maldonado.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, lo que hace de por sí improcedente la acción deducida, es importante mencionar la acción deducida de forma subsidiaria debe igualmente ser desechada, en atención a que no cumple con los presupuestos jurídicos para su procedencia por lo que igualmente hace imposible acceder a las indemnizaciones solicitadas.

El artículo 489 del Código del Trabajo señala en su inciso final: *“Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese de la tutela laboral de que trata este párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente, en este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.”* La norma indica que en el caso de autos, desprendiéndose de los mismos hechos, a juicio de la demandante, una segunda acción, como es el despido injustificado, éste necesariamente debe deducirse en esos términos, trayendo aparejada como sanción en caso de no cumplir con ello, el hecho de ser considerada como renuncia, con todas las consecuencias jurídicas que ello implica.

Que de la sola lectura de la acción subsidiaria, se puede observar que la demandante dedujo única y exclusivamente la acción de despido indirecto, incluso sin solicitar en su parte petitoria que se determine la procedencia de la misma, limitándose a solicitar similares indemnizaciones que en el caso de la acción principal.

Que en relación a la causal esgrimida por la actora en su libelo, como fundante de su acción subsidiaria, indica que ésta sería la del Artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. Al respecto es importante señalar que, la norma antes señalada, dispone que el incumplimiento aludido por el demandante debe ser grave, en este orden de cosas cabe tener en consideración que nuestro Código del Trabajo al contemplar esta causal como de caducidad del contrato de trabajo, no define el



concepto grave. Que una de las características que encierra esta causal tiene que ver con la gravedad de la falta. En tal sentido, la expresión incumplimiento grave da a entender que no cualquier incumplimiento es configurativo de ella, puesto que, conforme al sentido gramatical del adjetivo “grave” éste significa entidad o importancia, vale decir, se debe tener por grave la falta que reúna estos requisitos, o sea, que los hechos alegados tengan la entidad o importancia necesaria para producir un quiebre en la relación laboral.

Así las cosas, ninguno de los hechos expuestos por la demandante dan cuenta de un incumplimiento de carácter grave específicamente en contra de la trabajadora, dado que si bien existían falencias en las instalaciones del establecimiento educacional donde laboraba la actora, se debió a una situación excepcional basada fundamentalmente por el cierre de los establecimientos causa de la pandemia, razón por la que incluso durante la pandemia, se inició la tramitación de proyectos de conservaciones de los establecimientos como es el que ya se terminó de ejecutar en la escuela E-9 de Puerto Aysén, con una inversión de \$332.160.270, en donde como bien se señaló en lo principal de esta presentación, habiendo hecho referencia expresamente a la sala PIE 2 (lugar de trabajo de la demandante), en donde se consideró calefacción central, aislación térmica, reposición de puertas, mejoramiento de cielos y cambio de equipos de iluminación. Además, en el aula de recursos se incluyó el cambio de ventanas y reposición de alfombra como revestimiento de piso. Considerando que actualmente la unidad técnica del DEM Aysén, se encuentra en proceso de confección de convenio para ser financiado, por un monto de \$218.156.594, adicionales a las obras ya realizadas en el establecimiento.

Los hechos relatados por la demandante demuestran una total desadaptación y desconexión con el sistema educacional y al rol que ejercen los educadores y en particular los profesionales que abordan las labores con niños de mayor necesidad educacional, al centrarse solo en sus necesidades particulares y atribuyendo un nivel de entidad a situaciones insignificantes para cualquier docente que resulta lógico pensar que la demandante no padeció la afectación psicológica o emocional que



menciona a causa de los hechos que relata, sino que únicamente deseaba terminar el vínculo laboral con su empleador, circunstancia que necesariamente la habrían llevado perder las indemnizaciones que procederían en caso de un despido injustificado, indebido o improcedente, dado que habría tenido que necesariamente renunciar a su trabajo, con las consecuencias antes señaladas, surge entonces la alternativa de acomodar los hechos, interpretarlos y en algunos casos distorsionarlos para dar el matiz y entidad que le permita intentar una acción como la que ha deducido. Por otra parte, en cuanto a la gravedad de los hechos, en atención a la causal aludida, esto es el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato; es importante recalcar que los hechos de ninguna manera pueden ser considerados como incumplimiento por parte del sostenedor, ni mucho menos que aquellos tengan el carácter de grave, más aun considerando que se encontraba en proceso desde el día 20 de diciembre de 2020 el proceso para ejecutar el proyecto de conservación del establecimiento señalado por la demandante, al haberse firmado el convenio mandato con el Gobierno Regional, a través de cuya entidad se financió la ejecución del contrato de conservación ya señalado, estando la demandante en pleno conocimiento de ello. Por estas consideraciones solicita se rechace la demanda, con costas.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria celebrada con fecha 15 de noviembre del 2022 el Tribunal efectuó el llamado a conciliación el cual no se produce, fijándose los siguientes hechos a probar para la acción de tutela: 1.- Efectividad de los hechos invocados en la carta de auto despido, en su caso si estos configuran la causal de incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato por parte del empleador. 2. Efectividad de haberse vulnerado los derechos a la integridad física y psíquica de la demandante, forma y circunstancias en que ellas se producen. 3. Efectividad que la demandante cumplió con las formalidades del auto despido. Y para la acción de despido indirecto: 1. Efectividad que el empleador incurrió en la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. 2. Efectividad que la demandante cumplió con las formalidades del auto despido. 3. Monto de la



remuneración de la demandante. 4. Efectividad de adeudarse las prestaciones señaladas en la demanda.

CUARTO: Que la parte demandante ofreció e incorporó la siguiente prueba:

I.- Documental:

- 1.-Decreto N°0240 de fecha 16 de abril de 2012 de la I. Municipalidad de Puerto Aysén.
- 2.- Contrato de Trabajo de fecha 22 de marzo de 2012, suscrito entre la alcaldesa Marisol Martínez Sánchez y Camila Villegas Almonacid.
- 3.- Decreto N°0165 de fecha 25 de marzo de 2013 de la I. Municipalidad de Puerto Aysén.
- 4.-Contrato de Trabajo de fecha 4 de marzo de 2013, suscrito entre el alcalde Óscar Catalán Sánchez y Camila Villegas Almonacid.
- 5.- Decreto N°0419 de fecha 24 de marzo de 2014 de la I. Municipalidad de Puerto Aysén.
- 6.-Contrato de Trabajo de fecha 3 de marzo de 2014, suscrito entre el alcalde Óscar Catalán Sánchez y Camila Villegas Almonacid.
- 7.-Decreto N°0498 de fecha 23 de marzo de 2015 de la I. Municipalidad de Puerto Aysén.
- 8.-Decreto N°0874 de fecha 05 de septiembre de 2014 de la I. Municipalidad de Puerto Aysén.
- 9.- Cláusula Anexa del Contrato de Trabajo de fecha 29 de agosto de 2014, suscrito entre el alcalde Óscar Catalán Sánchez y Camila Villegas Almonacid.
- 10.-Decreto N°1381 de fecha 20 de marzo de 2018 de la I. Municipalidad de Puerto Aysén.
- 11.- Solicitud de destinación de fecha 9 de marzo de 2018.
- 12.- Decreto N°0798 de fecha 19 de marzo de 2020 de la I. Municipalidad de Puerto Aysén.
- 13.-Solicitud de destinación de fecha 2 de marzo de 2020.



- 14.-Copia fotostática de mensaje de Whatsapp enviado desde el número +56988075461
- 15.- Copia fotostática de correo electrónico enviado de Karina Maldonado 14 de junio de 2022.
- 16.- Liquidaciones de remuneraciones de Camila Villegas Almonacid de los meses de enero 2022, febrero 2022, marzo 2022, abril 2022.
- 17.- Informe Psicológico de fecha 11 de mayo de 2022, elaborado por la psicóloga Natalia Salas Leal.
- 18.- Carta de despido indirecto de fecha 30 de mayo de 2022.
19. Resolución exenta N°R-01-UME-50389-2023. Santiago 16 de abril de 2023.
20. Certificado estado del trámite emitido por la Superintendencia de Seguridad Social, de fecha 26 de abril de 2023.

II.- Absolución de posiciones

1.- Julio Esteban Uribe Alvarado, Casado, técnico pesquero, quien exhortado a decir la verdad señala que la función de la oficina de partes de la Municipalidad de Puerto Aysén es recibir los requerimientos de los vecinos. Todos los requerimientos ingresan a la oficina de parte, no sabe cómo se canaliza lo que va llegando. Señala que llegan los oficios a la oficina, pero a veces no le han llegado a él. No sabe cuántas personas trabajan en Escuela Aysén, sabe que tiene el PIE el cual tiene una subvención especial, no puede saber en detalle que los dineros provenientes de subvención se hayan destinado a mejorar el equipamiento e infraestructura de la Escuela. Sabe que terminó el proyecto de mejoramiento, hay calefacción y recambio de ventanas. Para ello el DEM tiene un departamento de infraestructura. No tuvo conocimiento que la sala PIE de la Escuela Aysén tuviera problemas de infraestructura, electricidad o calefacción o que se usara una bodega para ello. En caso de haber existido algo, el director del colegio debiera haberle informado al director del DEM.

Respecto a los contratos, revisa que venga con la firma de los otros directores, es imposible que sepa todos los detalles de los mismos. Lo que se hace en los



programas como PIE, depende de los ministerios, el municipio no tiene mayor injerencia.

III.- Testimonial

1.- **Natalia Salas Leal**, psicóloga, domiciliada en Edificio Los Héroes, Quillota 113, oficina 510, Puerto Montt quien legalmente juramentada señala que es sicóloga de Camila desde el 19 de mayo del 2021, concurre en contexto de pandemia, preocupada, estados ansiosos, problemas físicos, etc. Igualmente el tema laboral la tiene en estado de alerta y ansiedad. El tema laboral fue trabajado durante un año y medio, ella es una trabajadora eficiente, complaciente, genera sobre empatía que llega a ser perjudicial para ella, lo cual le ha afectado a nivel personal, ya que se hace cargo del mal funcionamiento de la dinámica de espacios, gestión de tiempo, etc., para que los usuarios y sus empleadores no fueran afectados. Tiene conocimiento que los espacios no tienen calefacción, no son propicios para atender y entregar buen servicio a usuarios, lo cual agota a Camila. Tiene un cuadro de ansiedad generalizado, se trabajó correctamente, pero en marzo, abril del 2022 reapareció su sintomatología cuando volvió a trabajar en forma presencial.

Al ser interrogada por el demandado señala que no tiene amistad con la demandante, trabaja en Puerto Montt y la atención es de manera telemática, no han tenido sesiones presenciales. Señala que el cuadro de ansiedad generalizado es atribuido a pandemia, stress laboral, etc. La intervención con Camila no ha finalizado, en la actualidad están en receso. Sabe que Camila dejó de trabajar presencialmente en marzo, abril del 2020. Respecto a la deficiencia estructural que le señaló Camila le envió un video por whatsapp con la sala que ella usaba habitualmente. Señala que es probable, pero poco probable que exista alteración de la realidad en la paciente.

2.- **Daniela Soledad Vera Arteaga**, psicóloga, domiciliada en Circunvalación 475, Puerto Aysén, quien legalmente juramentada señala que conoce a Camila cuando entró a trabajar en Escuela Aysén desde el 2018, ambas eran partes del equipo PIE, coordinaban casos y atendían niños en distintos tiempos, compartían sala de trabajo.



Sabe que Camila presenta esta denuncia por que fue vulnerada laboralmente porque no tenía las condiciones adecuadas para trabajar durante muchos años, utilizaba una sala que no tenía las condiciones mínimas para trabajar, la cual ella también ocupó. La sala tenía muebles antiguos que usaban para intentar separar espacios para que hubiera un poco de privacidad pero era imposible lograrlo, habían cables expuestos, faltaban tablas del cielo, habían goteras, tenía desnivel y se juntaba agua, incluso a esa parte le llamaban la “piscina”. Había un lavamanos con olor a podrido por lo que siempre llevaban palo santo, incienzo, velas, etc. Había una combustión con una puerta de lata, no siempre se podía encender, se pasaba frío. La puerta no estaba buena, no había seguridad, cualquiera podía ingresar a la sala. Camila atendía a niños con trastorno de lenguaje, trastorno de espectro autista, hacía evaluaciones. En forma simultánea atendían ambas y la educadora diferencial y trabajadora social más los niños. Camila realiza terapia con los niños que busca que los niños desarrollen lenguaje para que puedan comunicarse mejor, lo cual requiere repetición, constancia, silencio, tranquilidad y un espacio adecuado, ya que son niños pequeños de prekinder o kínder que tienen períodos breves de concentración. En la actualidad no trabaja en la escuela de Aysén, trabajó hasta diciembre del 2022.

Señala saber que Camila conversó frecuentemente con el director y con la coordinadora del PIE respecto a las condiciones laborales. Ella también hizo esa solicitud. El 2022 hubo mejoras en la infraestructura. Cuando llegó una empresa constructora, Camila no tenía sala disponible y andaba con sus utensilios para todos lados, a veces tenía que atender en biblioteca, sala de profesores, etc, donde había gente que entraba y salía. Todo esto frustraba a Camila, le provocó un desgaste emocional, varias veces la vio llorar. Señala que las jefaturas podrían haber distribuido mejor las salas, ya que había salas disponibles, por ejemplo una sala amplia del 2° piso que no se goteaba que utilizaba una inspectora la que no atendía usuarios por lo que podría haberse ubicado con otras inspectoras. También había otra sala amplia del encargado de seguridad y salud que tampoco atendía niños. Vio a Camila llorar 3 o 4 veces en el colegio, le daba rabia no poder entregar un buen



servicio e intervención a los niños, ya que no podían avanzar y eso le generaba frustración. Considera a Camila una profesional rigurosa, responsable, dedicada, ordenada, que se compromete con su trabajo y con los usuarios, se esfuerza constantemente, estudia y se perfecciona, es una persona muy diplomática y respetuosa de las normas.

Al ser interrogada por la demandada señala que tiene una relación de amistad con Camila, se visitan frecuentemente. No le interesa que gane el juicio pero sí que se sepa la verdad y que se haga justicia. Señala que desde marzo de este año trabaja en el Liceo Raúl Broussein. Señala que cuando trabajaban juntas, ella tenía los mismos problemas que Camila, en algunas ocasiones ella también tuvo que buscar sala, pero a veces podía disponer de la sala de convivencia del primer piso que ocupaban 3 personas por lo que también tenía que buscar otros espacios. Esto afectaba a distintos profesionales, por ejemplo al kinesiólogo que tenía que hacer los ejercicios en el pasillo. Habían algunas salas que estaban en condiciones algo mejor, como la de la inspectora del 2° piso o auditorio, pero la mayoría de las salas estaban descuidadas, con cables a la vista, sucias, etc. Señala que también trabajó en la escuela de Chacabuco y Gabriela Mistral y tenía algo de mejor infraestructura que la escuela Aysén. Ella no hizo denuncia a la superintendencia o ministerio por temor de ser despedida o que existieran represalias. Señala que denunció otras situaciones irregulares y como represalia fue cambiada de colegio. Señala que después se hicieron reparaciones a la escuela, incluida la sala en que trabajaban, pero aún no tiene privacidad ya que se comparte con varios profesionales.

3.- Katherine Cristina Madariaga Arancibia, educadora diferencial, domiciliada en camino río Los Palos kilómetro 3, Puerto Aysén, quien legalmente juramentada señala que trabajó con Camila en la Escuela Aysén, ella era coordinadora de Camila y compartían sala donde Camila atendía a niños. Dicha sala se llovía, la combustión se ahogaba, las ventanas no cerraban por lo que a veces los niños lanzaban cosas. El trabajar allí era angustiante, causaba frustración. La chapa de la puerta estaba mala, por lo que a veces la asistente tenía que quedarse en la puerta para que algunos



niños no se arrancaran. Ellas, como grupo, le solicitaron al director materiales para hacer dentro de la sala, una “mini sala” para tener mayor privacidad, pero no lo lograron porque la sala se inundó. Esa sala constituía un gran riesgo. Había mucho material en desuso. Además las sillas y mesas eran grandes por lo que los niños se ponían de rodilla. No había material adecuado, todo era peligroso para los niños y profesionales. Tenían que estar pendiente de muebles, combustión, puerta, etc. y además trabajar, todo generaba angustia, en especial a Camila que tenía que trabajar a diario allí. Esta situación se habló muchas veces con el director y nada se hizo. Camila era la que más solicitaba que se hiciera algo. Incluso una vez le robaron materiales de su propiedad. Ella trabajó hasta el 2020 en la escuela Aysén, tiene entendido que después se hicieron algunas modificaciones eléctricas, y que a Camila le pasaron la sala de profesores en la cual tenía menos privacidad para trabajar con niños con condiciones, por lo que frente a tanto estímulo para los niños no se podían obtener resultados, lo cual frustraba a Camila y también a los padres de los niños. El trabajo de una fonoaudióloga dentro de un PIE es evaluar a niños y después prestarle apoyo individual en una sala que tenga recursos mínimos como lavamanos, ya que debe manipular la boca de los niños, debe existir buena higiene. El empleador no brindó herramientas a Camila para que pudiera realizar su trabajo, ella compraba sus materiales. Sólo llegaban materiales de papelería (lápices, ténpera, etc.), pero ellas necesitaban material concreto: estantes, juguetes, lo solicitaron pero la respuesta fue negativa.

Al ser interrogada por la demandada señala que hoy trabaja en el Centro integral Bambú con Camila, no tienen relación de amistad, pero realizan terapia conjunta por lo que tienen comunicación. Señala que sí le interesa que Camila gane este juicio por su tranquilidad mental y que se haga justicia. Señala que conoce la sala PIE de la Escuela Ribera Sur y de Islas Huichas, que tampoco tienen mobiliario adecuado, en Puerto Aguirre la fonoaudióloga trabaja en un baño habilitado para que haga sus terapias. Ella no realizó denuncia a la Superintendencia ni Ministerio, y no lo hizo porque la jefatura le señalaba que tenían que tener paciencia que los



arreglos ya se realizarían. Frente a las solicitudes de mejoras, la respuesta es siempre que no hay recursos. La situación vivida de Camila también afectaba a otros profesionales, a ella misma le generaba angustia.

4.- Andrea Vanessa Paillacar Ojeda, los Álamos N° 30, villa cerro cordón, soltera, funcionaria pública, quien legalmente juramentada señala que conoce a Camila hace 3 años desde que diagnosticaron a su hijo con autismo, la conoció en el centro Bambú ya que ella es fonoaudióloga. Su hijo estuvo entre marzo y abril del 2021 en la Escuela Aysén, intentaron que su hijo se adaptara pero no se logró, ya que el programa PIE no funcionaba salvo Camila como fonoaudióloga. Su hijo se llama Santos Cabrera Paillacar. En la Escuela Aysén, su hijo no tenía un lugar fijo para ser atendido por Camila, ya que no tenía un lugar dispuesto, se improvisaba en el momento, a veces biblioteca otras en una sala. Ella como madre señala que no son lugares óptimos, ya que eran salas con muchos estímulos y los niños con autismo se distraen fácilmente, lugares fríos. No existían las condiciones para atenderlo. Tuvo poco tiempo a su hijo porque el PIE no funcionó, a excepción de Camila. Ella conversó con el director por dicha situación y el director no le dio respuesta satisfactoria. Pudo notar que Camila con sus recursos y herramientas pudo hacerle material didáctico a su hijo, lo cual agradece, la Escuela no la apoyaba. Cuando retiró a su hijo se lo dijo a ella y le agradeció. Señala que una excelente profesional, pusieron a su hijo en Escuela Aysén solo porque ella estaba, la siguieron desde el centro Bambú. Ella vio a Camila muy angustiada, triste y humillada por no tener las condiciones mínimas para realizar su trabajo. A veces Camila la llamaba por la noche para pedirle perdón por las carencias de la Escuela, siendo que no era su responsabilidad. Conversó con otras apoderadas de una agrupación de autismo de la región y conoce casos similares. Jamás recomendaría la Escuela Aysén.

Al ser conainterrogada señala que no tiene relación de amistad con Camila, tiene un trato de profesional a paciente. Admira su trabajo. Le gustaría que Camila gane el juicio porque hubo muchas injusticias con ella. Camila le recomendó matricular a su hijo en la Escuela Aysén y ella accedió para seguirla a ella y además



tendrían más intervenciones. Lo matriculó 1 año, pero solo estuvo 2 meses y debe haber tenido unas 10 sesiones con Camila. No sabe si afectó a otros profesionales porque no se dieron el tiempo de conocer a su hijo y solo fue atendido por Camila. Camila no le comentó si la situación afectaba a otros profesionales ya que tenían relación paciente-profesional, pero si le señaló que en la Escuela no estaban los medios mínimos para una buena atención.

5.- Walter Emanuel Leiva Velásquez, domiciliado en Trapananda 124, informático, cédula de identidad 17327623-0, soltero, ingeniero informático, quien legalmente juramentado señala que conoce a Camila porque trabajaron en la Escuela Aysén, él es secretario de dicho establecimiento. El 2021 estaban volviendo post pandemia y coincidió que estaban haciendo arreglos en la Escuela y usaban otros lugares para trabajar. Estaba la sala PIE 2 donde amontonaron muchas cosas para arreglar otros lugares, y ahí Camila atendía niños. Había estantes y otros muebles apilados para que los maestros pudieran trabajar. También dejaron la sala de profesores para atender apoderados o alumnos, él tiene su oficina al frente. Pusieron un panel dentro de la sala de profesores para que trabajara Camila y la asistente social, lo cual es una falencia. Además quitaron las combustiones, pusieron calentadores a gas pero no calefaccionaba lo suficiente y a veces los retiraban de ahí. En una ocasión, Camila llegó a trabajar a la sala de profesores, pero le habían pasado la sala a otra persona, lo cual denota una desorganización administrativa. Camila no tenía un lugar fijo para trabajar. Camila llegaba más temprano que él a trabajar para asegurar un lugar para trabajar. Los otros docentes no hacían eso y llegaban en el horario que les correspondía. Podía percibir molestia y frustración en Camila al no tener lugar fijo donde trabajar.

Al ser contrainterrogado señala que se estaban haciendo mejoras térmicas al establecimiento, y mientras trabajaba en una sala los materiales de esa sala los apilaban en otras. Las reparaciones afectaron a todos en mayor o menor medida. Pero los profesores tenían salas habilitadas. No conversaba mucho con Camila pero se daba cuenta respecto a su tono de voz la molestia que tenía y lo mal que lo estaba



pasando. En la Escuela se sabía que esta reorganización era provisoria pero se demoraron más de la cuenta. Actualmente la sala PIE no tiene tantas cosas, le pusieron alfombra, antes había un lavamanos que dejaba el piso mojado hoy lo arreglaron, le pusieron ventanas térmicas y tiene radiadores. Antes de las reparaciones, la sala de Camila tenía ventanas rotas, lavamanos que filtraba, sin alfombra, piso con agua,

QUINTO: Que la parte demandada ofreció e incorporó la siguiente prueba

I.- Absolución de posiciones

1.- **Camila Francisca Villegas Almonacid** quien exhortada a decir la verdad señala que trabajó desde el 2012 en la Municipalidad, en el primer período en 5 colegios incluida en la Escuela Aysén por 3 años. Después se ausentó por 2 años y en el año 2018 o 2019 vuelve a la Escuela Aysén en una nueva sala la cual no tenía las condiciones que la vez anterior. En dicha sala las ventanas no cerraban bien y los niños lanzaban objetos, el piso se mojaba y sensorialmente es atractivo para los niños el ir a mojarse, la puerta no cerraba, había un solo enchufe que funcionaba, de los 16 tubos de iluminación funcionaba la mitad. Había un cable con electricidad que cruzaba toda la sala. El lavamanos tenía un olor malo, ella lo tapaba con esponja o papeles para que no se devolviera el olor. Separaron la sala con estantes para que pudiera trabajar ella y la psicóloga, y ambas escuchaban las intervenciones que realizaban siendo que eso es privado. Además el 2020 tuvo un escritorio la trabajadora social. La sala PIE es la última en calefaccionar ya que se le da prioridad a la sala que hay niños. Ella compraba sus materiales y los llevaba, como llegaba temprano buscaba a una persona para que le hiciera fuego. Una vez le robaron sus materiales porque la puerta no cerraba. En invierno ella llevaba un calefactor eléctrico ya que los niños señalaban que tenían frío. Todos los docentes sabían que su sala era la más fría. La otra sala PIE no tenía ventana, no tenía el techo roto, tenía luminaria completa, su puerta cerraba, no tenían alargador que cruzaba la sala. Las otras escuelas municipales en las que trabajó tienen mejores condiciones, y las que no los tenían las fueron mejorando a petición suya. Consultó a la superintendencia para



denunciar pero le dijeron que eran los apoderados quienes debían hacerlo, pero jamás le dijo a los apoderados que lo hicieran. Hizo denuncia en la Mutual de Seguridad. Fue a la Inspección pero le dijeron que debía ir a la Contraloría. Muchas veces le dijo al Director que viera las condiciones de la sala, pero no le prestaba atención. Ella no pedía una remodelación, solo que las condiciones mejoraran, lo mínimo. Le prometieron que a la vuelta estaría todo mejor, pero eso no ocurrió. A veces le pasaban la sala de profesores, después tenía que buscar salas. Señala que a fines de mayo terminó su vínculo con la Escuela Aysén, desde abril estaba con licencia psiquiátrica la cual se extendió hasta mayo, las recomendaciones de sus médicos era dejar ese lugar de trabajo ya que la afectaba emocionalmente. El salir de la Escuela fue una liberación y su afectación fue disminuyendo. Siguió con atención psicológica hasta septiembre u octubre. Ella renunció cuando se acabaron sus licencias. Su trabajo en el centro Bambú también lo paralizó cuando estaba con licencia. Cuando renunció se hizo asesorar por abogado. Ella renunció el Lunes 29 de mayo y el Viernes de esa semana la llamaron del DEM para preguntarle si iba a seguir con licencias médicas y le dijo que no porque había renunciado el Lunes. No le dijeron que la carta tenía que entregarla personalmente al alcalde. No recuerda si envió copias a través de carta certificada por Correos. La tramitación fue Inspección del trabajo y oficina de partes. La Municipalidad no encontraba la carta, Karina Maldonado, encargada le dijo que la carta no estaba.

II.- Testimonial

1.- **KARINA SOLEDAD MALDONADO HERRERA**, cédula de identidad 15.303.394-3, Profesión técnico en ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, domiciliada en Humberto García 290, Aysén, casada, quien legalmente juramentada señala que trabaja en la Dirección de Educación Municipal, conoce a Camila desde el 2012 porque ella comenzó a trabajar en el DEM como fonoaudióloga y después se fue a la Escuela Aysén y luego a Almirante Simpson en Chacabuco. Señala que el 2021 se realizaron trabajos en infraestructura de la Escuela Aysén, desconoce el por



qué se realizaron esos trabajos ya que ella ve los temas del personal, imagina que fue por las malas condiciones. Nunca tuvo reclamos de los docentes de afectación por el desarrollo de dichos trabajos. Sabe que esos trabajos concluyeron, y que significó una mejora en el personal en especial la calefacción. Sabe que se destinaron alrededor de \$300.000.000 en esas mejoras. Ha recibido buenos comentarios por parte del personal por las mejoras.

Al ser conainterrogada señala que le informaron que Camila no se estaba presentando a trabajar, los 2 directores le enviaron oficios, primero la llama por teléfono y le pregunta qué estaba pasando le dijo que había ingresado renuncia en la Municipalidad pero ella no la había recibido, ella le pidió copia y le dijo que primero le iba a preguntar a su abogado. La vuelve a llamar y le dice que sí se la va a enviar pero no se trataba de renuncia sino de autodespido, pero no se la envió. Luego, ella le envía whatsapp el 09 de junio del 2022 por la confianza que tenían pidiéndole que le enviara la renuncia. Le envió correo electrónico el 14 de junio pidiéndole explicaciones que justifiquen su ausencia. Desde la oficina de partes no hubo comunicación al DEM respecto al ingreso del autodespido. Posteriormente le llegó como modo de información, porque el tema lo abordó “jurídica” de la Municipalidad. Ella insistió por ser la encargada de recursos humanos, también le pedía la información a la oficina de partes y Alcaldía de la Municipalidad, el asesor jurídico le dio la respuesta. En oficina de partes entra y sale toda la documentación. Un mes antes del autodespido, Camila la llamó porque quería ser trasladada ya que no estaba cómoda en la Escuela Aysén, ella le señala que no se podía porque los demás establecimientos cuentan con fonoaudiólogos. No se habló del autodespido. Señala que lleva trabajando 13 años en el DEM. Señala que insistió tanto en las llamadas porque necesitaba el documento y ella tiene plazos que cumplir, le señaló que si era renuncia debía ser entregada en el DEM, ella no sabía que era autodespido.

2.- José Sebastián Campos Gallegos, cédula de identidad 12.540.845-1, profesor de educación diferencial, domiciliado en Melinka 1720, soltero, quien legalmente



juramentado señala que trabaja en el DEM como coordinador comunal del programa de integración, señala que solo ha visto a Camila una vez, por su función no tenían comunicación directa, él se comunica con los coordinadores. Sabe que el 2021 se realizaron reparaciones en la Escuela Aysén, desconoce lo que se hizo. Camila fue a conversar con él, la vio afligida y le mostró fotos del espacio en que trabajaba los cuales no eran aptos, pero eso era algo temporal ya que estaban realizando las mejoras, por esta situación trató que Camila fuera trasladada de establecimiento pero no se pudo. En ese período no tuvo reclamos de otros funcionarios. Al DEM no le llegó documento por parte de Camila, llegó directamente a la Municipalidad.

Al ser contrainterrogado señala que cuando vio a Camila la derivó a recursos humanos y él también intentó el traslado, pero no pudo. Recuerda que Camila estaba afligida.

3.- Héctor Ramiro Trecaman Villanueva, cédula de identidad 12165298-6, domiciliado en transversal A 1643, Coyhaique, casado, profesor, quien legalmente juramentado señala que es jefe técnico de la Escuela Aysén desde agosto del 2019. Conoce a la demandante ya que ella fue funcionaria de la escuela, como fonoaudióloga del PIE. Recuerda que iba 2 días y medio a la semana, no recuerda el horario. Existe la sala PIE 2, dentro de ese espacio estaba dispuesto la dependencia para que ella trabajase, pero desde el 2020 no estuvo disponible por pandemia ya que no iban los niños. Después se fue al primer piso. En ese tiempo, en la Escuela hubo trabajos de gran magnitud, cambios de calefactores y aislación térmica, los cuales demoraron más de lo presupuestado, más de 1 año. Se hizo cambios de cielo raso, ventanales, etc, circunstancialmente ocurrió que después de pandemia continuaban los trabajos de la empresa. Estas obras hicieron redistribuir las salas más aun con la vuelta de los alumnos a clases presenciales. Por distanciamiento social no podían juntar a los alumnos, hubo un tiempo que no había calefacción y mucho polvo por los trabajos. Señala que la sala asignada a Camila no estaba en buenas condiciones y fue trasladada a otros espacios, recuerda que atendía niños en la sala de profesores ya que se juntó el tema de la construcción con el post Covid. Sabe que



la Sala PIE 2 tenía problemas de humedad y electricidad, por lo cual el DEM comenzó con esta remodelación. No sabe si Camila tuvo más afectación que otros colegas, pero sabe que ella tuvo que soportar condiciones distintas a las habituales. Agrega que al día de hoy existen mejoras en aislación térmica y calefacción.

Al ser concontrinterrogado señala que la función del Jefe técnico es liderar el proyecto educativo, se asimila a un subdirector. No está a cargo de la distribución de las salas, eso lo realiza la coordinadora PIE con el Director. Agrega que el año 2021 no había calefacción central, pero sí aparatos a gas. En la Sala PIE 2 había problemas de agua y enchufes, las ventanas tenían problemas de diseño. En dicha sala trabajaban más personas. No recuerda si en el tiempo de las remodelaciones se cerró la sala PIE. No cree que Camila haya atendido niños PIE en los pasillos del colegio. Nunca vio a Camila trabajando con otras personas en la sala. Camila fue movida a sala de reforzamiento, sala de profesores y sala de entrevistas a apoderados. Camila le señaló varias veces la necesidad de estar en un espacio adecuado

4.- Carla María de Lourdes Bórquez Arancibia, cédula de identidad 15050614-k, domiciliada en pangal km 6, Valle Pangal, Puerto Aysén, soltera, educadora diferencial, quien legalmente juramentada señala que trabaja en la Escuela Aysén desde Junio del 2018, además es coordinadora del programa de integración de dicha escuela. Atiende niños y coordina el PIE. Conoce a la demandante desde que ingresó como coordinadora, ella ya trabajaba en la escuela, sus funciones eran intervenir a estudiantes de prekinder a 4° básico PIE. Había 2 salas para PIE, y Camila trabajaba en una junto a asistente social y psicóloga. Después se habilitaron espacios en la sala de reforzamiento y biblioteca. Las obras de remodelación se extendieron más tiempo del presupuestado por problemas de materiales, lo cual afectó a toda la comunidad educativa. La remodelación consistía en cambio de ventanas, cambio de techumbres, instalación de radiadores, cambio de pisos. El período que estuvieron con alumnos y obras ejecutándose fueron 4 meses. A medida que avanzaba la remodelación en distintos espacios, se tenían que ir moviendo a otras dependencias. Señala que no cree que Camila haya sido más afectada que otros trabajadores, ya



que PIE tiene más consideraciones que otros proyectos. A ella se le dieron 3 espacios para trabajar, aunque no hayan sido los más adecuados. Las condiciones para todos eran complejas, pero para ella hubo más garantías. En el período que se realizaron las obras, el DEM proporcionó estufas a gas. Cuando trabajó en la biblioteca no había ruido ya que solo estaba la bibliotecaria, al igual que en la sala de reforzamiento no compartía con más personas. No se le entregó la sala PIE 1 porque era utilizada por más gente. No presencié que Camila trabajara en los pasillos.

Al ser concontrinterrogada señala que sus funciones son resguardar que el PIE funcione en una escuela. Nunca supo el por qué Camila estaba con licencia, pero si se comunicó con ella. Respecto a los materiales, Camila no podía dejarlo en la sala por lo que ella tenía que trasladarlos. Los espacios estaban designados para ella, ella no tenía que conseguirlos, porque la coordinación ya lo había hecho, pudiendo elegir entre la biblioteca y la sala taller. Camila nunca le comunicó que esos espacios hayan estado ocupados pese a haberse asignado a ella. Camila no habló con ella sobre eso. Las salas que Camila podía elegir no tenían lavamanos, pese a que como fonoaudióloga tenía que tenerlos. Trabajó 1 mes en una sala sin lavamanos porque después se fue con licencia. Ese mes era período de evaluaciones a niños PIE y TEA. Se gestionó por parte de la dirección sala con lavamanos pero no se realizó, eso lo ve la parte administrativa de la escuela, señala que hay oficios de dichas solicitudes. La sala PIE 2 no estaba en condiciones, se llovía, se filtraba aire, pero tenía lavamanos y Camila podía trabajar sola. En un periodo de 1 año, Camila compartía sala con psicóloga y asistente social. Las obras debían terminar en marzo del 2022. Los materiales que utilizaba Camila son proporcionados en parte por PIE, pero también tenía material específico de su propiedad. Todos los años se hacen pedidos de materiales, adquiriendo los más básicos.

5.- Karen Haydee Faundes Muñoz, cédula de identidad 15968792-9, domiciliada en los Ñires 895, Coyhaique, arquitecto, soltera, quien legalmente juramentada señala que es la jefa de proyectos de la unidad de proyectos del DEM desde enero del 2016. Debe coordinar todos los proyectos y mantenimiento de establecimientos



educacionales. El proyecto de conservación con la Escuela Aysén se terminó de ejecutar el año pasado y hoy existe un proyecto de renovación del sistema eléctrico. El 2020 se diseñó ese primer proyecto y se ejecutó el 2022, se mejoró la fachada, cambio de ventanas, calefacción central, cambio de puertas, mejoramiento de cielos. Generalmente tienen plazo de ejecución de 8 meses, prorrogables, en este caso fueron 10 meses y un poco más. La inversión fue de 320.000.000 aprox. Para ser aprobado un proyecto debe contar con un plan de mitigación, se hace coordinación interna con el establecimiento para hacer rotación de módulos y no interrumpir las labores escolares. Señala que visitó el establecimiento unas 3-4 veces, pero el inspector técnico junto a un asesor técnico son los que hacen la ejecución. No recuerda si en las visitas que realizó había alumnos en clases. No recuerda haber recibido reclamos.

Al ser conainterrogada señala que hubiera tenido conocimiento de algún reclamo sobre estructura. Agrega que permanentemente recibe solicitudes de los establecimientos, es probable que haya recibido de la Sala PIE 2, pero no lo recuerda. El Director le informó que había varios lugares del establecimiento que tenían filtraciones, abordando como mitigación e incluyendo mejoras en el proyecto. El plan de mitigación respecto a la Sala PIE 2 fue establecer rotación de módulos. Respecto a la demandante no lo sabe, ya que no la conoce. Probablemente también tuvo que ocupar otros espacios del establecimiento, ya que todos los módulos que fueron intervenidos rotaron. No sabe donde la destinaron a ella, ya que eso se resuelve internamente. Señala que el proyecto tuvo un retraso. Hubo un retraso en la ejecución, no recuerda el plazo.

III.- Documental

1. Decreto alcaldicio N° 0240, de fecha 16 de abril de 2012, que aprueba contrato de trabajo, celebrado con fecha 22 de marzo de 2012, entre la alcaldesa de la Ilustre Municipalidad de Aysén, doña Marisol Martínez Sánchez, cédula de identidad 08.640.288-2 y doña Camila Villegas Almonacid, cédula de identidad 16.533.995-9, fonoaudióloga.



2. Decreto alcaldicio N° 0165, de fecha 25 de marzo de 2013, que aprueba contrato de trabajo, celebrado con fecha 04 de marzo de 2013, entre el alcalde de la Ilustre Municipalidad de Aysén, don Oscar Catalán Sánchez, cédula de identidad 07.618.357-0 y doña Camila Villegas Almonacid, cédula de identidad 16.533.995-9, fonoaudióloga.
3. Decreto alcaldicio N° 0419, de fecha 24 de marzo de 2014, que aprueba contrato de trabajo, celebrado con fecha 03 de marzo de 2014, entre el alcalde de la Ilustre Municipalidad de Aysén, don Oscar Catalán Sánchez, cédula de identidad 07.618.357-0 y doña Camila Villegas Almonacid, cédula de identidad 16.533.995-9, fonoaudióloga.
- 4.- Decreto alcaldicio 1564 de 13 de mayo del 2022, correspondiente a licencias médicas de trabajadores, pero no corresponde a la demandante.
- 5.- Decreto alcaldicio 1415 de 24 de junio del 2016, correspondiente a licencia médica de la demandante del 16 de abril del 2016 por 07 días.
- 6.- Decreto alcaldicio 0458 de 10 de marzo del 2017, correspondiente a licencia médica de la demandante del 28 de diciembre del 2016 por 03 días.
- 7.- Decreto alcaldicio 3202 de 10 de septiembre del 2019, correspondiente a licencia médica de la demandante del 26 de agosto del 2019 por 05 días.
- 8.- Decreto alcaldicio 2609 de 15 de diciembre del 2021, correspondiente a licencia médica de la demandante del 24 de agosto del 2021 por 04 días.
- 9.- Decreto alcaldicio 0130 de 11 de enero del 2022, correspondiente a licencia médica de la demandante del 30 de noviembre del 2021 por 04 días.
- 10.- Finiquito 2013. Decreto alcaldicio N°0162, de fecha 25 de marzo de 2013, en el que se aprueba finiquito respecto de doña Camila Villegas Almonacid.
11. Finiquito 2014. Decreto alcaldicio N°0108, de fecha 03 de marzo de 2014, en el que se aprueba finiquito respecto de doña Camila Villegas Almonacid.
- 12.- Screenshot Facebook de fecha 2 de junio de 2022



13.- Decreto Alcaldicio N°3042 de fecha 1 de julio de 2022, regulariza y aprueba, acta para la recepción provisoria de obra “Conservación Escuela Aysén, Puerto Aysén, comuna Aysén”

14.- Ficha de identificación de Proyecto, ID Proyecto: 1-EME-2022-197 “Conservación Emergencia Escuela Aysén”, relativo al Sistema Eléctrico Escuela Aysén, con fecha 8 de noviembre de 2022.

15. Liquidaciones de remuneraciones, emitidas por Ilustre Municipalidad de Aysén- Dirección de Educación de Proyecto de integración, a favor de doña Camila Villegas Almonacid, cédula de identidad 16.533.995-9, correspondiente a los meses de octubre de 2021 a mayo de 2022.

16. Liquidación de remuneraciones, emitida por Ilustre Municipalidad de Aysén- Dirección de Educación de Proyecto de integración, a favor de doña Camila Villegas Almonacid, cédula de identidad 16.533.995-9, correspondiente al mes de agosto de 2022.

IV.- Oficios

1.- Oficio DJU 11.00 N° 280, de fecha 25 de noviembre de 2022, emitido por Director (S) Regional, XI DR Coyhaique del Servicio de Impuestos Internos, doña Francia Solis Mercado, en relación al inicio de actividades y últimas 12 boletas de honorarios, emitidas por la contribuyente doña Camila Francisca Villegas Almonacid, Rut 16.533.995-9.

2.- Oficio S/N de fecha 02 de marzo de 2023, emitido por doña Carolina Andrea Contreras Díaz, directora del Centro médico Integral Bambú de Puerto Aysén, en el que señala que doña Camila Francisca Villegas Almonacid, Rut 16.533.995-9, a la fecha de emisión del informe, se encuentra trabajando en el establecimiento y percibe ingresos por montos que fluctúan entre los \$800.000.- y \$1.200.000.- pagados mediante boleta de honorarios.

3.- Oficio S/N de fecha 03 de marzo de 2023, emitido por doña Carolina Contreras Díaz, directora del Centro médico Integral Bambú de Puerto Aysén, mediante el que complementa la información del oficio anterior, detallando los



honorarios promedios percibidos por doña Camila Francisca Villegas Almonacid, Rut 16.533.995-9, los años 2020, 2021 y 2022 y también lo que percibe en la actualidad, como así también las jornadas en que desempeñaba sus funciones en el establecimiento.

SEXTO: Que de lo señalado por las partes en sus escritos de demanda y contestación, además de la prueba rendida, son hechos no controvertidos los siguientes:

- 1° Que existió una relación laboral entre demandante y demandada desde el 22 de marzo del 2012 hasta el 30 de mayo del 2022.
- 2° Que las funciones que debía desempeñar eran las inherentes a su profesión de fonoaudióloga del Programa de integración Escolar (PIE).
- 3° La coordinadora comunal de PIE determinaba en que escuela de la comuna debía desarrollar sus funciones.
- 4° Desde el año 2018 se encuentra trabajando en la Escuela E-9 Aysén.
- 5° Que la trabajadora con fecha 30 de mayo del 2022 presentó carta de despido indirecto.

SEPTIMO: Que tratándose de una acción de tutela de derechos fundamentales del trabajador, regulada por el párrafo VI del Título II del Libro V del Código del Trabajo, la cuestión fáctica impone a la parte demandante, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes del acaecimiento de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales, correspondiéndole acreditar a la demandada -cumplida la exigencia antecedida por el denunciante- la justificación y proporcionalidad de las medidas, pues como lo señala el artículo 493 del código del trabajo “*cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*”. Conforme a lo anterior, el legislador no ha exonerado al trabajador de su obligación de rendir prueba en el juicio de tutela, debiendo en consecuencia aportar indicios suficientes de que se ha



producido la vulneración de derechos fundamentales invocados, correspondiéndole en tal caso al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Así las cosas, corresponderá dilucidar, en primer lugar, si la trabajadora denunciante cumplió con este estándar probatorio que le era exigible.

OCTAVO: Que en primer término la demandante señala en su absolución que desde el año 2018 cuando vuelve a la Escuela E-9 le entregan la Sala “PIE 2” sin las condiciones mínimas para desarrollar sus labores, las ventanas y puertas no cierran, el piso se moja, habían cables sueltos con electricidad, del lavamanos salía un olor malo, su sala era la última en calefaccionar, después llevó un calefactor eléctrico propio, no le entregaban materiales de trabajo y cuando llevó los suyos se los robaron, todo esto a diferencia de la otra Sala PIE. Esta versión es corroborada en su totalidad por la testigo Daniela Vera, quien trabajó con ella desde el 2018, ambas eran parte del equipo PIE y compartían sala de trabajo, incluso agrega información que acreditan el peligroso y deficiente estado de la sala, señalando que la combustión no se podía encender, habían muchas goteras, faltaban tablas del cielo, como la puerta no cerraba cualquier persona podía ingresar desconcentrando a los niños. También señala que estas situaciones fueron advertidas a la jefatura la cual nada hizo. En el mismo sentido, la declaración de la educadora diferencial Katherine Madariaga quien trabajó con la demandante ya que era su coordinadora, señala que la Sala PIE 2 se llovía, la combustión se ahogaba, puerta y ventanas no cerraban, lo que hacía que los niños se arrancaran o tiraran objetos desde la ventana, había mucho material en desuso. Esta situación se habló muchas veces con el director y nada se hizo. Igualmente declara el testigo de la demandada, Héctor Trecaman quien señala tener conocimiento que la sala PIE 2 tenía problemas de humedad, electricidad y las ventanas tenían problema de diseño por eso no cerraban. Presta declaración como testigo de la demandada, la coordinadora del PIE de la Escuela Aysén, Carla Bórquez la cual señala que la sala PIE 2 no estaba en condiciones, se llovía, se



filtraba aire, pero tenía lavamanos y la demandante podía trabajar sola, pero después compartió sala con asistente social y psicóloga.

De los testimonios señalados ha quedado acreditado que la sala PIE 2 donde desarrollaba sus labores la demandante no contaba con las condiciones mínimas para una intervención correcta y segura, puesto que sus alumnos son niños TEA que tienen períodos breves de concentración, se requiere un espacio adecuado, silencioso y tranquilo y sobre todo sin estímulos, lo cual no se obtenía en la Sala. Más aun, los niños se escapaban ya que la puerta no cerraba, tiraban objetos desde la ventana que tampoco cerraba, saltaban sobre las pozas que se formaban por la gotera del techo, habían cables con electricidad a la vista, la calefacción era mala, etc., es decir, todo lo requerido para no poder trabajar adecuadamente y todo lo que podía provocar accidentes estaba reunido en esa sala.

Tanto la demandante como las 02 colegas que trabajan con ella, Katherine Madariaga y Daniela Vera señalan que muchas veces reclamaron y exigieron ante el Director y Coordinadora que mejoraran las condiciones de la Sala pero la respuesta era siempre la misma “que no había recursos”. Esta situación era conocida por todo el cuerpo docente y jefaturas de la Escuela y ante su pasividad, también es importante cuestionarse el por qué solo la Sala PIE 2 tenía tantas carencias, ¿por qué no se hizo una redistribución de ambas Salas?, ¿por qué no se buscaron alternativas?, ¿por qué la jefatura no hizo algo para dotar de dignidad el lugar de trabajo de la demandante?

NOVENO: Que la demandada intenta dar respuesta a la pregunta planteada señalando que el 20 de junio del 2022 recibieron proyecto "Conservación Escuela Aysén, Puerto Aysén, Comuna de Aysén" por un monto de \$332.160.270, financiado con recursos FNDR del gobierno regional, el que considera la implementación de un sistema de calefacción central a gas para todo el establecimiento, además del cambio de ventanas y puertas de los recintos educativos, mejoramiento de fachadas principales, aislación térmica, reposición de cielos y equipos de iluminación en salas de clases. En el caso de la sala PIE y aula de recursos (sala pie 2), se consideró



calefacción central, aislación térmica, reposición de puertas, mejoramiento de cielos y cambio de equipos de iluminación, además, en el aula de recursos se incluyó el cambio de ventanas y reposición de alfombra como revestimiento de piso, es decir que dieron respuesta a los requerimientos de la demandante. Igualmente los testigos de la demandada dan cuenta que cuando comenzaron los trabajos para la remodelación, la demandante al igual que la mayoría de los trabajadores no tenían salas disponibles, lo cual es lógico, ya que para hacer los trabajos en determinada sala debían “juntarse” en otra para avanzar en la sala desocupada y así sucesivamente. La coordinadora PIE y testigo Carla Bórquez señala que las obras demoraron 04 meses desde la vuelta de los alumnos y afectó a toda la comunidad escolar, no cree que Camila haya sido más afectada que otros colegas. También declaró Karen Faundes, jefa de la unidad de proyectos del DEM quien señaló que los trabajos se extendieron por 10 meses aproximadamente no recuerda haber recibido reclamos.

Sobre este punto hay que aclarar que las supuestas vulneraciones comenzaron desde el año 2018 en adelante y recién a mediados del 2022 comienza el proyecto de conservación de la Escuela, es decir, la demandada no se hace cargo de las situaciones vividas por la demandante en los 04 años previos a la ejecución del proyecto, por lo cual la pregunta ¿por qué la jefatura no hizo algo para dotar de dignidad el lugar de trabajo de la demandante? no ha sido contestada.

Como se dijo, la testigo Carla Bórquez, coordinadora PIE, señala no creer que la demandante haya sido más afectada que sus colegas, apreciación que puede ser correcta pero sólo desde que comienzan los trabajos y todo el plantel docente tiene que rotar, pero ¿respecto a los años anteriores? En este punto es importante destacar lo declarado por la testigo Natalia Salas, psicóloga de la demandante quien señala que *“el tema laboral la tiene en estado de alerta y ansiedad, es una trabajadora eficiente, complaciente, genera sobre empatía que llega a ser perjudicial, lo cual le ha afectado a nivel personal, ya que se hace cargo del mal funcionamiento de la dinámica de espacios, gestión de tiempo, etc., para que los usuarios y sus empleadores no fueran afectados. Tiene un cuadro de ansiedad generalizado, se*



trabajó correctamente, pero en marzo, abril del 2022 reapareció su sintomatología cuando volvió a trabajar en forma presencial”, en el mismo sentido el informe psicológico de fecha 11 de mayo del 2022 evacuado por la misma profesional que concluye “...lo que ha provocado que visualice en la actualidad dinámicas de deslegitimación de sus necesidades profesionales y de sus usuarios, además de abuso laboral, ocurridas desde hace 4 años. Lo que activa sensaciones de revictimización (aumento de la sensación de desesperanza, estrés y ansiedad elevada que se traduce en somatización física a modo de malestares digestivos y dolor y fatiga crónica) cuando reingresa a sus labores presenciales y vivencia la nula respuesta del equipo directivo de la Escuela Aysén en base a sus requerimientos para desempeñar sus labores desde marzo del 2022”. En el mismo sentido los testigos Katherine Madariaga, Daniela Vera y Walter Leiva están contestes en qué vieron muy afectada a la demandante, varias veces llorar de impotencia por las condiciones laborales ya que no podía hacer bien su trabajo. Impresiona el testimonio de Andrea Paillacar, quien conoce a la demandante ya que ella es la fonoaudióloga de su hija con autismo, el cual fue matriculado en la Escuela Aysén “siguiendo” a Camila, ya que destaca la calidad humana y profesional de ella y pensó que allí podría tener una mejor atención, lo cual no fue así ya que Camila no tenía un lugar fijo para realizar las intervenciones, habían muchos estímulos, eran lugares inseguros y fríos, por lo cual tuvo que retirar a su hijo, pero con sentimientos encontrados ya que respeta a Camila y la considera una excelente profesional con la cual su hijo tuvo conexión y logros pero por circunstancias ajenas a ella tuvo que retirarlo, señala que jamás recomendaría la Escuela Aysén.

Como corolario, se incorporó como prueba documental Resolución exenta N°R-01-UME-50389-2023 de fecha 16 de abril de 2023 de la Superintendencia de Seguridad Social la cual acoge el reclamo interpuesto por Camila Villegas de la calificación de origen de enfermedad, **por tratarse de una patología de origen laboral.**



DECIMO: Que de acuerdo a lo razonado en los considerandos octavo y noveno, la demandante acreditó los indicios de vulneración que ha hecho referencia y la demandada no ha podido controvertirlos puesto que sus defensas se fundamentan en el período en que se ejecutaron las mejoras en la Escuela (mediados del año 2022 en adelante) y la correspondiente rotación de salas de todo el cuerpo docente, no aportando prueba alguna del período 2018-primer semestre del 2022.

Resulta acreditado que la demandante: 1.- tuvo que desempeñar sus labores como profesional en una sala (PIE 2) no apta para realizar sus funciones durante cuatro años, con malas condiciones estructurales, ventanas y puertas que no cierran, goteras, filtraciones, cables expuestos, pésima calefacción, siendo que su labor como fonoaudióloga de niños TEA debe tener condiciones especiales, todo esto a diferencia del equipamiento de la otra sala, 2.- tanto la coordinadora de la época como director estaban al tanto de las condiciones de la sala PIE 2 y de la molestia y requerimientos de la demandante pero nada hicieron para otorgarle un espacio de trabajo digno, siendo su responsabilidad, 3.- producto de lo anterior hizo uso de licencias médicas, ya que su desgaste emocional y físico era evidente, enfermedad calificada de origen laboral y 4.- en atención a requerimientos no escuchados procede a autodespedirse con fecha 30 de mayo del 2022.

Que, no habiendo la demandada cumplido con la carga prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo, no cabe sino concluir que, en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce en su calidad de empleadora, la denunciada, con ocasión del despido indirecto de fecha 30 de mayo del 2022, vulneró la garantía de integridad física y psicológica de la demandante.

DECIMOPRIMERO: Que conforme lo razonado, y teniendo en cuenta que la vulneración de derechos fundamentales se ha producido con ocasión del despido indirecto, se hará aplicación de lo previsto en el artículo 489 del Código del Trabajo, esto es, la demandada será condenada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, de la indemnización por años de servicio y del recargo de esta última en un 50%; y en forma adicional y prudencial, a una indemnización equivalente a seis



meses de la última remuneración mensual de la actora, conforme a los parámetros señalados en la norma antes citada y a la gravedad de la conducta desplegada por la demandada. Teniendo como base de cálculo la última remuneración mensual –mayo 2022- de \$2.263.544.

DECIMOSEGUNDO: Que si bien la demandada no lo solicita expresamente, sí señala que la carta de autodespido presentada con fecha 30 de mayo del 2022 no cumple con los requisitos exigidos para poner término a la relación laboral, ya que los avisos comprenden la comunicación por escrito al empleador “personalmente” o por carta certificada, enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda, pero en la carta no consta la recepción del sostenedor de la educación municipal de la comuna de Aysén y Alcalde Julio Uribe Alvarado, sino únicamente un timbre que dice “Ilustre Municipalidad de Aysén Xla. Región Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, 30 MAY 2022, Recibido Oficina de Partes Oirs. Con firma ilegible”, por lo que no se habría tomado conocimiento personal de dicha comunicación, razón por la cual tampoco tuvo conocimiento el DEM Aysén, lo cual hace invalidar el autodespido pretendido. Queda acreditado que la demandante presentó la carta de autodespido en la oficina de partes, con copia a la Inspección del Trabajo, la formalidad establecida en el artículo 171 del Código del Trabajo es la notificación de la carta en el domicilio registrado en el contrato, calle Esmeralda, esto es en la I. Municipalidad de Puerto Aysén y el ingreso de toda correspondencia es por medio de la oficina de partes, no se puede pretender que el trabajador vaya directamente donde el Alcalde a entregarle la carta, sería imponerle una obligación no prevista por la ley, por lo cual se entiende que la forma en que se tramitó el despido indirecto es válida.

DECIMOTERCERO: Que, los restantes medios de prueba, en nada alteran las conclusiones a las que se ha arribado en los acápites precedentes de este fallo.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1º, 7º, 162, 168, 171 y 485 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:



I.- Que se **ACOGE** la demanda de tutela de vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido indirecto y cobro de prestaciones, interpuesta por CAMILA FRANCISCA VILLEGAS ALMONACID, cédula de identidad 16.533.995-9, en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PUERTO AYSEN, RUT 69.240.100-K, representada legalmente por JULIO URIBE ALVARADO, cédula de identidad 8.386.215-7 y en consecuencia, **se declara:**

1.- Que, con ocasión del despido indirecto, la demandada vulneró la garantía de integridad psíquica y física de la actora.

2.- Que se condena a la demandada a pagar a la demandante de las siguientes prestaciones:

a) Indemnización contemplada en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, por la suma de \$15.844.808, equivalente a seis remuneraciones mensuales de la actora.

b) Indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$2.263.544.

c) Indemnización por años de servicio, por la suma de \$22.635.440.

d) Recargo equivalente al 50% de la indemnización por años de servicio, por la suma de \$11.317.720.

II.- Que las sumas ordenadas pagar en forma precedente, deberán serlo con los reajustes e intereses que establece el artículo 63 o 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

III.- Que no se condena en costas a la parte vencida, por estimar que ha existido fundamento plausible para litigar.

IV.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia de ésta a la Dirección del Trabajo. Además, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día de ejecutoriada; en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT T-10-2022

RUC 22-4-0420573-4



Dictada por don **RODRIGO ALFREDO GREZ FUENZALIDA**, Juez
Titular del Juzgado de Letras, Garantía y Familia de Puerto Aysén



