

Concepción, catorce de febrero de dos mil veintidós.

**ANTECEDENTES DE HECHO DE LA CAUSA RIT T-323-2020:**

**1. ALEGACIONES Y PETICIONES DE LA DEMANDANTE**

Comparece en esta causa doña LUCÍA GOTELLI ALVARADO, abogada, en representación de doña ANITA ALEJANDRA FERREIRA CABRERA, profesora, ambas domiciliadas en calle Libertador Bernardo O'Higgins N° 536, oficina 3, Concepción, quien denuncia de Tutela Laboral por Vulneración de Derechos Fundamentales con Indemnización de Perjuicios por daño moral en contra de la UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, entidad de Educación Superior de su giro y denominación, representada legalmente por CARLOS SAAVEDRA RUBILAR, rector, ambos domiciliados en Víctor Lamas N°1290, Concepción, fundada en que la demandante trabaja para la demandada en calidad de profesora titular, como planta del Departamento de Español de la Facultad de Humanidades y Arte desde el año 1988.

Agrega que desde el año 2008 es Profesora Titular, con evaluaciones docentes de Sobresaliente de manera sistemática durante los 32 años de trayectoria académica, desarrollando sus labores académicas con una conducta intachable tanto en el pre-grado como post-grado y esforzándose de manera permanente por entregar a los estudiantes una docencia tendiente a una formación de excelencia académica. Desde el año 2006, dicha labor académica se ha visto destacada de manera sostenida con la Distinción al Mérito y Excelencia Académica en Investigación, Administración y Docencia en la Universidad de Concepción. Es profesora de la Cátedra de Pedagogía en Español, fue Premio Universidad de Concepción de la carrera de Pedagogía en Español el año 1985. El año 1988 obtuvo su grado de Magister en Artes con mención en Lingüística en la Universidad de Concepción. Posteriormente, realizó estudios de Doctorado con altos niveles de estándares académicos a nivel nacional e internacional, tanto en su doctorado en lingüística de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, como en el PhD de Inteligencia Artificial de la Universidad de Edimburgo-Escocia. Además en materia de investigación y postgrado, ha participado en diversos equipos de trabajo, nacionales e internacionales: 1) FONDECYT como Directora del Grupo de Estudio FONDECYT Lingüística, Literatura y Filología entre los años 2010 y el 2013. 2) Becas Chile- CONICYT



como Coordinadora de Becas del Grupo de Letras, Lingüística-Literatura y Filología, entre el 2010 y el 2012 3) Revistas Científicas SCIELO-CHILE como Consejera del Área de Ciencias Humanas de las Revistas Científicas - Programa de Información Científica SCIELO- CONICYT- CHILE. Grupo de Humanidades de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA-CHILE) 4) AGCI-CHILE como Consultora de la AGCI en el Programa Cooperación Horizontal de Chile con el Caribe Anglófono (1993-2000). 5) CNA-CHILE (Comisión Nacional de Acreditación) como Consultora y Evaluadora Nacional de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA-CHILE) para Programas de Post-grado) (2013-2017). En la Universidad de Concepción ha ejercido cargos como Directora del Magister en Lingüística Aplicada (2007- 2010), 6) Directora del Programa de Doctorado en Lingüística (2008 -2013). 7) Fundadora y Directora del Programa de Español como Lengua Extranjera, ELE-UDEC (2008-2019) 8) Directora de la Revista RLA (Revista de Lingüística Teórica y Aplicada (2004- 2019).

Refiere que, en relación con sus valiosos antecedentes académicos y experiencia universitaria, ha sido designada como integrante de relevantes comisiones en la Universidad de Concepción:

- (1) Miembro de la Comisión de Premios y Distinciones del Consejo Académico desde el año 2014 al 2019.
- (2) Miembro de la Comisión de Permiso Sabático desde el año 2014 al 2017.
- (3) Presidenta de la Comisión de Evaluación de la Facultad de Humanidades y Arte desde el año 2014 al 2018.

Indica que, las funciones que ejerce son las siguientes:

- Docencia académica de pregrado y post grado, según asignación que realice el Director(a) del Departamento de Español.- Dictación de docencia, para cursos del área de Lingüística Aplicada, Enseñanza del Español como Lengua Extranjera, Computer Assisted Language Learning, Intelligent Computer Assisted Language Learning, Tecnologías de enseñanza en español. También efectuar supervisión de memorias y/o seminarios de titulación de pregrado y postgrado, integrar comisiones de exámenes orales, efectuar tutorías y atención de alumnos, participar en la preparación y desarrollo de proyectos de docencia, participar en la preparación y desarrollo de cursos



internacionales de post grado.-

- Investigación: Preparar y desarrollar proyectos de investigación CONICYT (FONDECYT y FONDEF, entre otros), realizar acciones para la obtención de financiamiento para sus investigaciones a través de proyectos concursables y no concursables externos.- Actualmente dirige el Proyecto FONDECYT 1180974 (2018-2022) Diseño e implementación de un corpus escrito de aprendientes de ELE en formato computacional para análisis de la interlengua.

Efectúa anualmente publicaciones en revistas indexadas en SCIELO, ISI SCOPUS y de corriente principal, participar como evaluador de proyectos, presentar ponencias en congresos nacionales e internacionales, realizar estadías de investigación acreditadas.-

- Extensión: Participar en la preparación y desarrollo de actividades de extensión, participar en la preparación y desarrollo de proyectos de asistencia técnica.-
- Administración: Colaborar en todas las actividades departamentales y aceptar las responsabilidades administrativas que se le asignen.-

Desde el año 2004 dirige la Revista de Lingüística Teórica y Aplicada, RLA de la UdeC, la cual ha indexado en los principales índices internacionales SCIELO, ISI y SCOPUS.

Desde el año 2008 hasta noviembre del 2019 ha dirigido y desarrollado el Programa de Español como Lengua Extranjera, el más respetado en el país por la generación de conocimiento en su productividad académica, liderazgo en la interdisciplina y calidad e innovación en la docencia del ELE, cuestión que ha llevado a la Dra. Ferreira a un reconocimiento nacional e internacional como una referente indiscutible en el ámbito de la interdisciplina internacional Adquisición y Enseñanza del Español como Lengua Extranjera, lo que se refleja en invitaciones para ofrecer cursos en Latinoamérica, Europa, Asia, Caribe Anglófono, etc; publicaciones de libros en colaboración con connotados editores como Francis and Taylor; publicaciones de ediciones especiales en revistas de la especialidad; invitaciones a formar parte de equipos de edición de revistas brasileñas y españolas del área de especialidad; direcciones de tesis en universidades españolas; invitación como conferencista en congresos del área a nivel nacional e internacional, y uno de los reconocimientos más



relevantes es el constituirse en una interlocutora válida ante el Instituto de Cervantes, el máximo referente internacional de la lengua española.

Indica, además, que su jornada de trabajo fue pactada en contrato de trabajo de 1 de abril de 1988, como de dedicación por horas, correspondiendo a 22 horas semanales de lunes a viernes, para luego aumentar en contrato de trabajo de 1 de abril de 1993 a 44 horas semanales.

Denuncia una vulneración sistemática ejercida por jefa de departamento de español doña PATRICIA HENRÍQUEZ, con ocasión de una investigación administrativa solicitada por doña Patricia Henríquez, Directora del Departamento de Español, en contra de su representada, fundada en documento presentado por la docente Ana Vine Jara, consistente en certificado médico de psiquiatra, certificado que se emitió por la especialista en un lapso de tres días, y que dio lugar a un largo proceso de investigación sumaria administrativa por acoso laboral presuntamente efectuado por la Dra. Ferreira en contra de Ana Vine Jara. De esta forma, por resolución N° 158-2-2018 ordenada por el Sr. Rector don Carlos Saavedra Rubilar, se ordenó instruir una investigación por acoso laboral, solicitada por doña Patricia Henríquez, Directora del Departamento de Español Humanidades y Arte, directamente al Rector, saltándose los conductos regulares y protocolares de la Universidad y sin informar en ningún momento de dicho procedimiento a la demandante, quien sólo tomó conocimiento una vez notificada. Después de un largo proceso investigativo se decretó la ABSOLUCION de todos los cargos acusados en su contra, la que consta en resolución de fecha 01/08/2019 emitida por el sr. Rector don Carlos Saavedra, notificada con fecha 26/08/2019.

Aclara que, según el Reglamento Interno de la Universidad de Concepción, la resolución que recae en un proceso de investigación administrativa debe ser difundida y comunicada por la Directora de Departamento a todo el personal, este hecho en la práctica nunca ocurrió, como se expresa más adelante. La Sra. Patricia Henríquez nunca cumplió con esta obligación reglamentaria. Dejando a su representada sujeta al escarnio público, a la ambigüedad en sus relaciones laborales con sus colegas, a una serie de comentarios de pasillo, ya que nadie se dio por enterado de su absolución.

En cartas dirigidas al decano, Sr. Alejandro Bancalari, con fecha fechas 5 y 7 de



diciembre del año 2018, le expuso y dejó constancia de las constantes vulneraciones de sus derechos a los que era sometida por doña Patricia Henríquez. En la carta del 7 de diciembre se adjuntó además el informe protocolizado de evaluación clínica psiquiátrica (Ley 20.585, art. 5) emitido por la doctora tratante, que tiene fecha del 3 de diciembre del 2018, en el cual se expresa el acoso laboral severo desde el año 2018. El 10 de diciembre del año 2018 el decano responde tomando conocimiento de lo expuesto mediante Nota N°. 339/2018.

Es así como la demandante envió una carta a la Directora del Departamento, Sra. Patricia Henríquez, con fecha 27 de diciembre del 2018, en ésta carta le solicitó información sobre el Proyecto Institucional de Enseñanza del Español en Modalidad a Distancia solicitando se considerara su experticia en dicho tema y su deseo de formar parte del equipo de trabajo. Doña Patricia Henríquez responde en nota Español 04/19 de fecha 3 de enero del 2019, argumentando que la demandante *“estaba siendo investigada por lo que ella debía consultar...”* excluyéndola por esta causa de dicho Proyecto, situación que consta en documentos que se acompañaran oportunamente. Esta acción es un indicio, una evidencia de las acciones de MARGINACIÓN contante llevada a cabo contra mi representada por parte de doña Patricia Henríquez.

Por lo anterior, con fecha 8 de enero del 2019 la demandante le envió una carta respuesta a la directora Patricia Henríquez y le señaló que dicha medida contravenía sus derechos institucionales reglamentarios v constitucionales y no se condecía con lo expresado por el Sr. Fiscal en respuesta a consulta sobre si estaba impedida de ejercer sus actividades académicas por estar en investigación, cito correo emitido por el fiscal Mario Olave con fecha 7 de enero del 2018: *“Mientras no se resuelva la investigación, las personas mantienen sus derechos (íntegramente”)(sic)*-. El hecho de que doña Patricia Henríquez haya impedido participar a su representada en dicho proyecto, ignorando intencionadamente el alto nivel de experticia que ella tiene, en dicho tema, implica una sanción, una infracción a la presunción de inocencia, contemplada en la Constitución. Hasta el día de hoy, doña Patricia Henríquez no ha informado de dicho proyecto a la Asamblea del departamento ni ha respondido su solicitud, presentada con fecha 27 de diciembre del año 2018.



Otra acción de hostigamiento se produce en relación a un Proyecto de un Diplomado de Español como Lengua Extranjera convocado por la Agencia de Corporación Internacional, AGCI, en la cual se observa claramente la intencionalidad de las estrategias encubiertas por parte de Patricia Henriquez para perjudicar las actividades de su representada en lo que atañe al Programa ELE-UDEC, que dirigía la Dra Ferreira. Con fecha 13 de mayo del 2019, desde Relaciones Internacionales, la Coordinadora de los Programas de Cooperación sra. Patricia Llanos, informa a su representada, vía correo electrónico, que no existía inconveniente alguno para presentarse como Programa de Español como lengua Extranjera, ELE-UDEC., en la licitación para ofertar un Diplomado para el Caribe Anglófono licitado por la AGCtD. En dicho correo la coordinadora advierte que *“Sólo puede presentarse una oferta asociada al RUT de la UdeC”*. y que la Directora del Departamento de Español habla conformado un equipo para participaren la licitación". En dicho contexto, la directora Patricia Henriquez no informa al Departamento sobre tal propósito y margina a su representada una vez más, sin que hasta día de hoy haya informado sobre dicha postulación ni sobre cuál fue el equipo que ella configuró.

Finalmente, dicha licitación no se ganó, perdiéndose una importante oportunidad para la Institución por prácticas disfuncionales, sesgadas, excluyentes y de abuso de poder por parte de la autoridad por parte de la Sra. Patricia Henriquez.

Otras acciones de hostigamiento y que constituyen indicios suficientes se produjeron en el contexto de la asignación de asignaturas del segundo semestre del 2019 por parte de la directora Sra. Patricia Henriquez. El 8 de agosto del 2019. la directora del departamento, envía un correo electrónico a mi representada, efectuando acusaciones y advertencias en función de la carga académica de pre-grado, vulnerándola una vez más como académica del departamento, documentos que se acompañarán en su oportunidad. En respuesta, vía correo electrónico, el mismo día su representada expone que ha procedido acorde con el conducto regular a través del Coordinador de Sección por ella designado, y a través, de la jefa de carrera de traducción, quien la había contactado vía correo electrónico. En correo con fecha 5 de agosto del 2019, la jefa de carrera de traducción dirigiéndose al coordinador de español,



con copia a mi representada, señala, cito textual, "*Estimado: Ya hablé con la directora. Ahora me queda formalizarlo por escrito*". Es decir, cuando la Directora Patricia Henriquez acusa en su correo electrónico con fecha 8 de agosto (19:31) de que la Dra. Ferreira habría solicitado directamente la asignatura a la jefa de carrera de idiomas, la Sra. Henriquez ya estaba en conocimiento de dicha solicitud por parte de la jefa de carrera. La jefa de carrera ya le habla solicitado a doña Patricia Henriquez la asignatura el 5 de agosto. Una evidencia más de su actuar sesgado e intencionado de desprestigiar a su representada y crear un clima laboral de agresión y persecución constante en contra de su labor académica. Patricia Henriquez nunca respondió su correo ni ofreció disculpas por su procedimiento y comentarios, los cuales no eran consecuentes con la veracidad de los hechos.

Otra acción de doña Patricia Henriquez, es que no obstante ser absuelta, mi representada tuvo que solicitar expresamente que se diera a conocer los resultados de la resolución encausada por doña Patricia Henriquez y doña Ana Vine Jara. Es así que en carta dirigida al Sr. Decano con fecha 12 de septiembre de 2019, la Dra. Ferreira solicita se comunique la resolución que la declaraba absuelta de la investigación en su contra por doña Ana Vine Jara, en atención a los daños causados a su honra y dignidad tanto en la esfera académica como familiar, al Consejo Académico de la Facultad de Humanidades y Arte y se difundiera al cuerpo Colegiado de Académicos a través de los Directores(as) de los departamentos, como corresponde según Reglamento Interno de Personal.- Con fecha viernes 25 de octubre de 2019 el Sr. Decano informó en Consejo a todos los Directores(as) y solicitó se difundiera la resolución de la investigación cursada en su contra. Sin embargo, en la reunión del Departamento de Español con fecha 29 de octubre del mismo año, doña Patricia Henriquez se refirió a todos los asuntos tratados en las dos últimas reuniones del Consejo de la Facultad, no obstante excluyó de manera intencionada informar sobre los resultados de la investigación que declaró absuelta a mi representada. Es más en dicha reunión y ante su consulta de por qué no ha informado el contenido de la resolución citada su respuesta fue "*no he informado ya que tengo que consultar porque hay otras personas involucradas*" (sic) esta respuesta es grave y atenta contra su honra e integridad física y psíquica, ya que se niega a cumplir con su





obligación, y deja la situación de mi representada en un estado de ambigüedad frente a sus colegas, estudiantes y personal que integra el departamento y frente a la universidad ya que esta información siempre se filtra, no obstante haber concluido el largo proceso de investigación administrativa.

Desde julio de 2018 se ha marginado a mi representada de actividades que ha desarrollado durante años la universidad, argumentado la investigación en su contra. En efecto a fines del 2018 en reunión en decanatura citada por el Decano Alejandro Bancalari, los Directores de post grado Daniel Pereira y Paola Alarcón señalaron que no podían hacer reuniones de post grado porque existía una acusación de la denunciante doña Ana Vine Jara en su contra, información que había sido transmitida por la Directora del Departamento Patricia Henriquez, hago presente que en ese momento la investigación estaba en curso y bajo secreto de sumario. Los directores del Postgrado Daniel Pereira y Paola Alarcón, congelaron el año 2018 la línea de lingüística aplicada, perjudicando con ello también a mi representada, y su área de trabajo e investigación.

Un hecho vulneratorio, grave y determinante ocurrió en marzo de 2020, y se produce cuando la Directora Patricia Henriquez de manera intencionada EXCLUYÓ a su representada, del listado de correos electrónicos de los académicos del departamento, acción que nunca había realizado antes, con el objeto de que no se informara de que ella no había obtenido la ASIGNACIÓN ACADÉMICA, a la cual había postulado en octubre del 2019, según consta de antecedentes a dicha postulación que se acompañaran en su oportunidad.

En este sentido hace presente que de acuerdo al artículo 190 del Reglamento del Personal, la vicerrectoría académica a través de su vicerrector, Carlos von Plessing, convoca a los Profesores Titulares, Asociados y Asistentes de mérito sobresaliente por su excelencia y productividad académica a postular a una “Asignación Académica”, proceso creado bajo el decreto UdeC No.2007-094. Este reconocimiento consiste en una asignación económica correspondiente al 20% de su renta base en relación al grado en la escala de remuneraciones y se otorga por un periodo de 3 años consecutivos. De acuerdo al decreto de creación pueden acceder a dicha asignación los académicos de las tres más altas jjerarquías con dedicación normal (44 horas) o especial (33 horas).





Desde su creación, su representada, SIEMPRE ha obtenido dicha asignación por sus méritos y productividad académica y por su sobresaliente calificación como académica. El presidente de dicha comisión desde el año 2018 es el vicerrector don Carlos von Plessing.

Este acto de injusticia y discriminación infundado, ha significado el 20% menos de su remuneración como profesora Titular en el máximo de la escala de remuneraciones, descontándose en forma retroactiva a partir de enero del año en curso (2020). Esto ha afectado considerablemente a la Dra. Ferreira, provocándole no sólo un problema económico, sino también moral ya que durante los años de servicios ha sido calificada con la máxima calificación, sobresaliente. De esta forma Patricia Henríquez no solo la margina de tan relevante información, sino que la Dra Ferreira sólo tomo conocimiento de forma indirecta por la preocupación de colegas quienes le informaron de forma inmediata. Hasta el día de hoy la Dra FERREIRA, no tiene información de parte de las autoridades universitarias pertinentes, vicerrector, de las causas por las cuales se la excluyo de tan merecida asignación y que obviamente aplicaron in actum.

En este último tiempo y desde fecha 3 de abril del año 2020 doña Patricia Henríquez, ha marginado a su representada de información académica relevante. En este contexto además, envía una invitación para realizar docencia como colaboradora académica a una de las doctorandas de mí representada, doña Patricia Henríquez señala en dicho correo que se trata de *reemplazar a una colega que se encuentra con una prolongada licencia médica fia Dra. Ferreira) Señala además como información importante que ella le escribe por sugerencia de la Prof. Ana Vine*. Posteriormente, con fecha 13 de abril del 2020. la Sra. Patricia Henríquez comunica vía correo electrónico a los académicos del depto. de español, excluyendo nuevamente a la Dra. Ferreira, e indicando entre otros temas, de que: *la profesora Ana Vine coordinará las asignaturas de Español académico que este semestre estarán dictando los/as colaboradores/as, en 20 secciones y en modalidad remota, a estudiantes de distintas carreras de la Universidad. Agradezco a Ana por aceptar este desafío y al coordinador del área de lingüística por apoyarla, el mismo coordinador nombrado por la directora.*

Cabe hacer presente que durante todo el tiempo de licencia médica su



representada desde noviembre 2019 a mayo 2020, ha recibido correos electrónicos con informaciones de todos los conductos y/o canales informativos de la UdeC, inclusive de la misma directora entre noviembre y marzo. No se entiende por qué precisamente la directora la excluye en circunstancia que los otros estamentos universitarios no lo hacen.

Con estos dos últimos hechos existe clara evidencia, entre otras cosas, del hostigamiento y acoso persistente y sistemático en el tiempo y del alto grado de cercanía entre Patricia Henríquez y Ana Vine, quien al parecer la asesora en su gestión como directora y a cambio recibe el máximo respaldo de parte de ella. La persona que aquí evidentemente sobra es "la colega que se encuentra con una prolongada licencia médica.

Apunta que la desconsideración y falta de empatía de la Sra. Patricia Henríquez se pone de manifiesto una vez más, en correo que envía a la profesora Ferreira el día lunes 18 de mayo, día en que su representada retoma su labor académica por término de licencia médica, en donde informa que ha solicitado al profesor reemplazante ponerse en contacto con ella para que asuma la docencia de la asignatura de lingüística aplicada. La exigencia inmediata de la directora para llevar a cabo docencia con completo desconocimiento de los nuevos funcionamientos, plataformas, reglamentos, etc. ejerce una presión indebida y constituye una falta de criterio laboral y de total desconsideración de la enfermedad profesional que ha afectado a la Dra. Ferreira por causa laboral donde ella ha sido una de las principales causantes.

En correo enviado con fecha 19 de mayo del 2020 por la jefa administrativa de la facultad a la directora del departamento, con copias a la Dra. Ferreira, a la directora de personal Patricia Echeverría, a la abogada de la UdeC sra. Cecilia Saavedra y al jefe de gabinete del rector, don Jaime Soto, cercano a la directora sra. Patricia Henríquez, se informa que el Decano de la facultad ha solicitado extender el contrato del profesor reemplazante hasta el 30 de mayo para dar tiempo a la profesora Ferreira para que tenga la inducción necesaria en las plataformas y pueda asumir apropiadamente la docencia. El mismo día la Dra. Ferreira recibe una nota del Decano de la Facultad Nota DE No. 147/2020 a través de la secretaria del decanato, en la que se le informa que el decano ha dado las facilidades correspondientes para otorgarle tiempo suficiente a la Dra Ferreira para



realizar la auto-inducción virtual que le permita realizar su docencia a través de la plataforma online. En correo respuesta a la consulta que hace mi representada el mismo 19 de mayo vía correo a la jefa administrativa de la facultad sobre la razón por la cual se hace copia a la abogada jefe de gabinete del rector de un asunto interno académico de la facultad, la jefa administrativa señala: para responder a una consulta que hizo la profesora Henríquez a todas las personas a las que tuvo que copiar, ella consultaba por el procedimiento de la reincorporaciones tratándose del confinamiento. Resulta curioso que no se consulte a la autoridad pertinente, decano o directora del personal, y, en cambio la Sra. Patricia Henríquez, le consulte al jefe de gabinete Jaime Soto y a la abogada Cecilia Saavedra, quien fue contratada a partir del año 2018.

Con fecha 20 de mayo del 2020, la secretaria de la Dirección del Departamento, cita a reunión a la Dra. Ferreira para ese mismo día a las 12:30 horas, como consta en correo electrónico de dicha fecha. Llama la atención de mi representada que dicha citación no sea realizada por la autoridad correspondiente, Sra. Patricia Henríquez, y que además la citación se haga con tal retraso que imposibilite a su representada reorganizar su agenda para poder participar y estar informada de los temas que estaban contemplados en la Tabla. En respuesta la Dra. Ferreira solicita a la secretaria de la dirección que transmita a la directora *“que lamentablemente no podrá asistir debido a que la convocatoria le llega a un par de horas de dicho evento y que con antelación la ACHS le había agendado una hora con su psicoterapeuta, la cual ella había confirmado el día anterior”*. Solicita además que en el futuro se le informe con el debido tiempo para poder participar de las reuniones. Hasta la fecha la Sra. Patricia Henríquez no da respuesta a mi representada.

En la citada reunión de departamento del 20 de mayo, la directora Patricia Henríquez, entre otros temas, se refiere al documento que deja además accesible en la plataforma Teams, relativo a la nota Español SE 26/20 que ella hizo llegar al decano con fecha 22 de abril del 2020. En dicha nota la directora afirma que el departamento cuenta con 28 equipos PC disponibles para facilitar a los estudiantes de pre-grado. En su explicación señala *“que 10 de ellos están ubicados en la sala del Programa de Español como lengua Extranjera. ELE- UDEC., dependiente de la Vicerrectoría Académica es*



*decir, del vicerrector Carlos von Plessing.*

Se pone en evidencia aquí dos graves hechos que afectan a su representada en lo que compete a su desarrollo en la línea de investigación que ha cultivado en la universidad desde la obtención de sus 2 doctorados y de los 5 proyectos CONICYT-FONDECYT que ella ha logrado, a saber, Fondecyt 1040500 (2004- 2007) “Effective Corrective-Feedback Strategies in Second Language Teaching with implications for Intelligent Tutorial Systems (ITS) for Foreign Languages (FL)”. Fondecyt 1180974 (2008-2010) "Modelo B-learning basado en el enfoque por tareas y aprendizaje cooperativo para la enseñanza del Español como Lengua Extranjera", Fondecyt 1110812 (2011-2013) “Un sistema tutorial inteligente para la focalización en la forma en la enseñanza del Español como Lengua Extranjera; Fondecyt 1140651 (2014-2017) “El feedback correctivo escrito directo e indirecto en la adquisición y aprendizaje del español como lengua extranjera”; Fondecyt 1180974 (2018-2022) "Diseño e implementación de un corpus escrito de aprendientes de ELE en formato computacional para análisis de la interlengua":

La Sra. Patricia Henriquez se refiere de manera errada a “una sala del Programa ELE-UDEC que depende de vicerrectoría”, cuando en realidad se trata del Laboratorio de Aplicaciones Tecnológicas en Lingüística Aplicada, LATLA, cuyo origen y dependencia se encuentra en la Facultad de Humanidades y Arte en el contexto de la línea de investigación de Lingüística Aplicada del Postgrado y proyectos Fondecyt. En el postgrado en lingüística de la Facultad de Humanidades y Arte existen 3 laboratorios para desarrollar investigación con tesis y proyectos Fondecyt, uno de Psicolingüística otro de Ciencias del Habla y el tercero corresponde al laboratorio LATLA, creado para la investigación del área de lingüística aplicada. Cada laboratorio está a cargo de un director que lidera el área por su productividad científica, siendo la Dra. Ferreira quien lidera la investigación que se genera en el LATLA, como consta en muchas notas del periódico local PANORAMA y de la Revista I+D de la Vicerrectoría de Investigación. Además toda esta información consta en documentos oficiales de la Facultad a nivel de postgrado en el contexto de la acreditación de la CNA, tanto del magister en Lingüística Aplicada como del doctorado en Lingüística. Así también consta en carta con fecha 26 de



noviembre del 2019 enviada por su representada a la Vicerrectora Andrea Rodríguez con copia al decano Alejandro Bancalari.- El laboratorio LATLA ha sido generado con los recursos de los proyectos Fondecyt de la Dra. Ferreira, cuestión que se puede acreditar fehacientemente, más de 30 tesis han trabajado su tesis de investigación con los recursos teóricos (bibliografía), metodológicos (modelos de investigación), y tecnológicos (software) y (hardware) provistos por los proyectos Fondecyt que ha dirigido la Dra. Ferreira, se han generado más de 100 publicaciones indexadas, beneficiando de manera significativa el postgrado y la facultad. En la Universidad hay muchos laboratorios científicos a cargo de académicos de alta productividad científica, quienes no sólo han desarrollado temáticas nuevas, como la de ELE en el caso de la Dra. Ferreira, sino que en ninguno de los otros casos se les ha marginado o discriminado atentando contra toda ética universitaria. Los cursos de Español como Lengua Extranjera del Programa ELE-UDEC, así como la docencia de postgrado en el área de lingüística aplicada y también de pregrado en los temas de lingüística aplicada han funcionado en dicho laboratorio, lo que no debe confundirse con lo señalado por doña Patricia Henríquez. La Dra. Ferreira como directora de dicho laboratorio ha brindado todas las facilidades para la docencia de la facultad en la medida que no interfiriera en las investigaciones de tesis y postgrado, como le consta al vicedecanato y a los directores de postgrado de la época. En consecuencia, no debe confundirse el hecho de que se hayan dictado cursos de ELE con la idea de que dicho laboratorio de alta gama para investigación en aplicaciones tecnológicas en lingüística aplicada pertenezca al Programa ELE-UDEC y dependa de la vicerrectoría. El laboratorio LATLA depende de la Facultad de Humanidades y Arte y está a cargo de la Dra. Ferreira.

Plantea otra denuncia en contra de don CARLOS VON PLESSING ROSSEL, Vicerrector, que se produce con motivo de un correo en donde informa a su representada en carta VR N° 1771-2019, con fecha 4 de noviembre de 2019, que se ha decidido cambiar la Dirección del Programa de Español como Lengua Extranjera (ELE), Dirección que la Dra. Ferreira ejercía desde el año 2008. Este Programa, como ya se señaló, lo creó su representada y se decretó como tal el año 2008 por el rector de la época sr. Lavanchy, y lo ha continuado desarrollando hasta la fecha con el financiamiento de los



Proyectos de Investigación Fondecyt adjudicados y obtenidos por la Dra. Ferreira. Este Programa tiene un carácter de investigación en la temática del Español como Lengua Extranjera, área disciplinar desarrollada por la Dra. Ferreira en los postgrados, tanto en el PHD en la Universidad de Edimburgo, Escocia, como en el doctorado en Lingüística en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Añade que sin ninguna justificación se destituye a su representada del programa ELE-UDEC v se nombra en su reemplazo a la acusadora v hostigadora, así constatada por organismos externos, ACHS y DT, a la Prof. Ana Vino Jara, quien ingresó a la planta docente el año 2016, y que, en consecuencia, su producción y competencias no son comparables a las de mi representada, lo que no solo debe ser considerado en una prestigiosa Institución como la Universidad de Concepción al momento de designar a los académicos en cargos de trascendencia internacional, sino que además, se debe considerar toda la trayectoria, producción académica, solidez de conocimientos, antecedentes de post grado entre otros fundamentos. Nuevamente el sesgo, la vulneración, el acoso y hostigamiento persistente.

En este contexto su representada con fecha 5 de noviembre de 2019. presentó una carta dirigida al vicerrector, Carlos von Plessing, con el objeto de apelar y se reconsiderara la decisión, y de que ésta se revirtiera, fundada en cuestiones de justicia, de trayectoria académica y alta especialización en la temática y además hace presente su preocupación en una situación de contingencia nacional y universitaria muy delicada en esos momentos, señalando que los estudiantes extranjeros requieren de apoyo necesario para completar a la brevedad sus estudios y evaluaciones para poder tener los créditos al regreso de su país. No se comprende, entonces, esta medida tan abrupta y no fundamentada y que no atiende a lo delicado y compleja de la situación. Esto perjudicó el desarrollo del curso y conclusión de las asignaturas.

Con fecha 06/11/2019 el Decano de la Facultad de Humanidades y Arte sr. Alejandro Bancalari en Nota DE N° 283-2019 dirigida al vicerrector, APELA a la decisión de removerla de su cargo como Directora del Programa, señalando que la doctora Ferreira creó el mencionado Programa el año 2007 el cual ha sido administrado con gran mérito v eficiencia hasta la actualidad, es la profesora que más conoce los mecanismos del



programa y asegura el éxito de este". Hasta la fecha no hay respuesta para ninguna de las dos apelaciones presentadas por la Dra. Ferreira y por el sr. Decano.

Con fecha 20/11/2019 mediante correo informativo la Directora Patricia Henriquez comunica que desde el 4 de noviembre del presente la Dra. Ferreira ha cesado en sus funciones como Directora del Programa de Español y que a partir del 13 de noviembre de 2019 la profesora Ana Vine ha sido designada en dicho cargo por el Vicerrector mediante Nota VR N° 1840-2019.- Además, en el comunicado de doña Patricia Henriquez se indica que la Sra. Vine fue promovida del grado 6 al 10 en la escala de remuneraciones.

Desde la investigación cursada en su contra se llevaron a cabo acciones coercitivas como las siguientes:

- Con fecha 05/07/2019 en Nota VR N° 1198-2019, el vicerrector Carlos von Plessing solicitó y exigió a la Dra. Ferreira; "Un relato de cinco a seis años del Programa de Español, cursos dictados etc., señalando el plazo para contestar hasta el 12 de julio del presente" (sic)

- Con fecha 05/07/2019 mi representada envía correo al vicerrector y le consulta sobre la finalidad de dicha solicitud, con la misma fecha el Carlos von Plessing responde que "es para tener una visión general de cuál ha sido el impacto real del programa durante estos años"(sic).

- Con fecha 09/07/2019 le consulta si ésta solicitud se estaba haciendo de forma específica con el Programa o era una revisión de todos los Programas. No hubo respuesta de parte de Carlos von Plessing.

- Con fecha 12 de julio mi representada le informa a Carlos von Plessing vía correo electrónico que ha dejado con su secretaria el informe solicitado, el cual consta de 37 páginas

- Con fecha 19/07/2019 consulta al vicerrector vía correo electrónico la respuesta sobre el informe entregado y su opinión sobre el trabajo realizado durante los últimos cinco años.

- Hasta hoy sin respuesta de parte de don Carlos von Plessing.

Otro hecho manifiestamente vulneratorio ejercido por el vicerrector, y desconociendo toda reglamentación sobre investigaciones administrativas, se suma a lo





anterior y se produce el 15 de marzo de 2019, su representada envía una solicitud a don Carlos von Plessing para participar en representación de la UDEC en la Asamblea Anual del SICELE (Sistema Internacional de Certificación en Español como Lengua Extranjera). Esta actividad ya la había realizado desde el funcionamiento de dicha Asociación en el año 2015. En respuesta a dicha solicitud el Vicerrector a través de un correo electrónico enviado por su secretaria con fecha 20 de marzo, señala que *"se decide no enviar a nadie hasta que no se resuelva la situación refiriéndose a mi situación de investigación."*

La autoridad de la U de C, una vez más, apelando a la investigación en que se encontraba, la sanciona y discrimina en sus labores y actividades relacionadas con el Programa de Español como Lengua Extranjera, anteriormente lo había hecho doña Patricia Henríquez.

En respuesta, su representada envía al Vicerrector don Carlos von Plessing un correo en que explícitamente cita la respuesta del fiscal de la UdeC don Mario Olave en relación con los derechos íntegros que tiene como académica, que durante la investigación prima el principio de presunción de inocencia y que no fue objeto de medidas cautelares, por tanto estaba en capacidad plena de sus facultades académicas.

En relación con la negativa de vicerrectoría, la Dra. Ferreira apela al Sr. Rector, don Carlos Saavedra con copia al vicerrector, don Carlos von Plessing en correo enviado con fecha 3 de abril del año 2019. En él expone la posibilidad de participar telemáticamente a través de Skype, según información recibida de parte de la Secretaría Ejecutiva del SICELE con fecha también del 3 de abril. En dicho correo reitera la relevancia de la participación a nivel institucional y del trabajo involucrado y la importancia en que la UdeC formara parte de dicha iniciativa multilateral de Instituciones de Enseñanza Superior de países de habla hispana.

Recibe como respuesta una nota de VR N°578-2019 en la que se expresa que tanto Rectoría como Vicerrectoría han decidido no enviar representante a dicho evento. En este caso no se le permite ni siquiera la participación no presencial, vía remota o telemática, ni se da argumentos de la negativa. Por tal motivo, se entiende que está apuntando nuevamente a la situación sumaria en la que se encontraba. Esta es la tercera ocasión en que se le restringe, discrimina y vulnera en sus actividades



académicas relacionadas con el Programa de Español como Lengua Extranjera.

A mayor abundamiento, a principios del mes de agosto del 2019 se le presentó la problemática gestionar y organizar las actividades regulares de organización docente de los cursos de ELE. En dicha ocasión, por orden del vicerrector don Carlos von Plessing, según consta en correos de personal de la Dirección de Relaciones Internacionales de dicha época, se llevaron a cabo una serie de acciones para tramitar y obstaculizar la oferta de los cursos por parte del programa de Español que su representada dirigía. Es así, como a través de una serie de correos electrónicos, con consultas de su parte, acerca de la importancia y urgencia que se enviara la planilla excell con la información de los alumnos, como era tradicional al inicio de cada semestre, nunca se le respondió en los términos solicitados por su parte, sino que por el contrario se tramitó latamente .

Con fecha 19/08/2019 le escribe al vicerrector señalándole que se encuentra a la espera de su autorización como lo han manifestado desde Relaciones Internacionales, para iniciar el proceso de evaluación y matriculación de estudiantes extranjeros del segundo semestre 2019.- Con la misma fecha anterior el vicerrector responde que *“mientras no salga un comunicado oficial, las actividades académicas se deben realizar los más pronto posible de acuerdo a los compromisos”*. Dicha respuesta no se condice con las interacciones vía correo electrónico con personal de relaciones Internacionales.

Otro hecho discriminatorio de parte de la vicerrectoría fue su marginación de participar en el segundo semestre del 2019 del proceso de recepción de los estudiantes extranjeros, actividades habituales en las cuales participaba como Directora del Programa de Español como Lengua Extranjera con una charla informativa sobre los cursos de español.

En las conclusiones de la investigación sostenida por la Dirección del Trabajo, se señala que el Sr. Vicerrector, don Carlos von Plessing, *“efectivamente reconoció que a la denunciante le habían quitado funciones importantes, debido a la existencia en su contra de una investigación propiciada por Patricia Henríquez y Ana Vine y que, por otro lado, desconocía por qué razón esta última no dio a conocer el resultado de esta investigación, la que absolvió de todo cargo a doña Anita Ferreira”*. Entonces el Sr. Vicerrector, Carlos von Plessing, a sabiendas de la situación generada por ambas propiciadoras y de la



inocencia de la Profesora Ferreira vulnera sus derechos, abusa de su poder como vicerrector y la desvincula, sin motivo alguno, del cargo de Directora del Programa de Español como Lengua Extranjera y nombra en su reemplazo a doña Ana Vine Jara, la denunciante, de forma arbitraria sin seguir ninguna ética en su procedimiento. Hago presente en este punto que los Directores de este tipo de Programas, son académicos fundadores y especialistas de trayectoria en los temas que desarrollan en dichos Programas, manteniendo su liderazgo y permanencia a través del tiempo en dichos cargos.-

Además, denuncia contra Rector don CARLOS SAAVEDRA RUBILAR, ya que el 22 de enero del 2019, en relación con la resolución U DE C N° 2018-158-2, que ordena instruir la investigación emitida por el sr. Rector, su representada, mediante correo electrónico, envió documentación importante al Sr. Carlos Saavedra que evidenciaba que el año 2017 ya habla habido un intento de acusación por parte de doña Ana Vine Jara, de desprestigiar su carrera y que ella había solicitado a las autoridades de entonces se investigara y resolviera dicha situación, cuestión que fue dirigida por el decano Alejandro Bancalari, situación que consta en Nota De N° 3542017; Carta PH 20 de diciembre 2018 y Carta decano 20 de diciembre y por el Vicerrector de entonces Dr. Bernabé Rivas. En consecuencia, atendiendo a dichos documentos era irregular de parte de la autoridad universitaria se le sometiera nuevamente a investigación. No obstante, lo evidenciado en dichos documentos, el Sr. Saavedra el año 2018, a sabiendas de la investigación ya realizada, igualmente ordenó instruir investigación administrativa a la Dra. Ferreira, la que después de un largo y demoledor proceso mi representada fue igualmente absolutamente absuelta de las acusaciones de doña Ana Vine Jara y doña Patricia Henríquez.

En dicha ocasión, mi representada adjuntó los siguientes documentos para fundamentar la improcedencia de la investigación:

A) La solicitud de constancia de que no existe acusación, con fecha 15 de junio del 2017 con copia al Vicerrector de entonces, Dr. Bernabé Rivas.

B) Respuesta del Decano a solicitud, nota DE No.354/2017 con fecha 19 de junio del 2017 con copia al Vicerrector, don Bernabé Rivas.



C) El 5 de octubre del 2018. la directora del Depto de Español, Patricia Henríquez cursa directamente al rector la Nota Español 172/18 con una acusación de acoso laboral por el mismo caso va resuelto el 19 de junio del

2017. Hacer presente que la profesora Ana Vine Jara estuvo con post- natal desde marzo a diciembre de 2018. De esta forma, la denuncia por acoso laboral fue iniciada por Vine durante su licencia médica.

D) El 20 de diciembre en nota Español 253/18 la Directora Patricia Henríquez solicita al decano copia de la Nota DE No.354/2017 señalando desconocer la citada Nota.

E) El decano responde en Nota DE No.351-2018 con fecha 26 de diciembre del 2018. en la cual ratifica que la decanatura hace un año y medio había resuelto el tema.

El rector, Sr. Carlos Saavedra, en pleno conocimiento de todos estos hechos, igualmente instruye cursar una investigación en contra la Dra. Ferreira la que concluye el 24 de agosto del año 2019 fecha en que se notifica la resolución de ABSOLUCIÓN.

Como una forma de subsanar todas estas situaciones de hostigamientos persistentes y sistemáticos en el tiempo y solicitar su intervención como máxima autoridad universitaria, su representada solicita entrevista al rector. Con fecha 11 de octubre de 2019 le solicitó expresamente, a través de una carta entregada en dicha reunión, restablecer la normalidad en sus funciones académicas, en especial en el Programa de Español como Lengua Extranjera, y se considerara la relevancia del sen/icio que brinda a la Universidad, en materia de investigación, docencia y evaluación de competencias en ELE desde el año 2008. Al respecto, solicitó cesaran las restricciones que le habían impuesto y se le brindara el apoyo necesario en el Programa ELE-UDEC. Para la UdeC formar parte como Institución en un Programa e Institución de Asociaciones tan relevantes internacionalmente como el SICELE, involucró un trabajo de varios años que culminó con la firma dei Rector de entonces, en dos ocasiones, en el Instituto de Cervantes en España, en los años 2015 y 2017, según consta en documentos archivados en rectoría.

Solicitó además, se revisara su marginación realizada por la Directora del



Departamento, Sra. Patricia Henriquez en lo que compete al Proyecto Institucional de Enseñanza del Español en modalidad a distancia, bajo el argumento expresado en nota Español 04/19 de fecha 3 de enero del 2019, de que estaba siendo investigada. Esto contraviene manifiestamente sus derechos institucionales y constitucionales.

Finalmente, en relación con la Dirección del Departamento de Español, le solicitó se canalizara ante la Dirección de Personal la revisión del actuar disfuncional y parcial de la Directora, Sra. Patricia Henriquez, cuestión por todos conocida, no sólo en lo referido a su caso, sino también a otros, en los que ha cursado investigaciones, sin mediar como autoridad, ni informar a quienes ella solicita se investigue. Ello contraviene los derechos a un trato igualitario, justo, a ser informado y a tener la oportunidad de defensa, expresar su versión de los hechos.

Hasta la fecha no hay respuesta y con sorpresa y mucho temor ha recibido su destitución como Directora al Programa, nombrándose en su reemplazo a la profesora Ana Vine Jara, la denunciante y principal interviniente en el largo, agotador e irregular proceso investigativo dirigido en su contra.

Con fecha 07/11/2019 nuevamente envía carta al rector Carlos Saavedra solicitando respuesta a su carta entregada en la entrevista sostenida con fecha 11 de octubre del año en curso y apelando a tal decisión de desvincularla como Directora al Programa de español como Lengua Extranjera. Sin respuesta hasta hoy.

Otro hecho relevante del acoso, atropello y marginación constante de sus actividades académicas habituales se refiere a la Asamblea convocada telemáticamente por el SICELE con fecha 15/10/2019. En dicha Asamblea se debía participar en una votación en representación de la Universidad, después de múltiples correos dirigidos al rector Carlos Saavedra con fecha 8/10/2019, 14/10/2019, 15/10/2019, correos que se acompañaran en su oportunidad, solicitándole respondiera quien sería el representante de la Universidad en dicha Asamblea, dada la máxima urgencia solicitada por el Instituto Cervantes, con fecha 15/10/2019 a última hora, el jefe de gabinete Jaime Soto, envía correo a los señores de secretaría del SICELE, en que informa que la representante será la profesora Ferreira. Anteriormente, en lo relativo al tema SICELE, el jefe de gabinete del rector, don Jaime Soto, envía un correo electrónico el 30 de octubre del 2018 a mi



representada informándole, que *“según las políticas académicas de esta rectoría, que la unidad académica (Departamento de Español) se pronuncie respecto de la solicitud que nos hiciste llegar hace unas semanas atrás relacionada con la Asociación SICELE.”*

*“Por lo anterior, el Rector me ha solicitado que entregue los antecedentes al Departamento de Español Y que el área competente de la unidad indique los beneficios para la institución de permanecer en este programa, considerando que implica un costo de dos mil dólares para nuestra Universidad.”*

Es clarísimo aquí el intento de parte de la rector Carlos Saavedra por canalizar también la representación del SICELE a cargo de la directora Patricia Henríquez, El hecho de hoy la Universidad forme parte de la Asociación multilateral del SICELE, fue un logro del trabajo llevado a cabo y reconocido por la anterior rectoría de más de tres años ante el Instituto de Cervantes para lograr que la UdeC formara parte de dicho consorcio internacional.

Se evidencia nuevamente el hostigamiento de parte del jefe de gabinete, como del rector al NO considerar a la Dra. Ferreira en el área de la unidad competente en dicho tema e intentar derivarlo al departamento de español, es decir, a doña Patricia Henríquez.

Después señala que la profesora Ferreira estuvo con reposo laboral, licencia médica, entre el 25 de noviembre del 2019 y el 16 de mayo del 2020, indicado por la ACHS debido a una enfermedad profesional por causa laboral en la UdeC. El informe de la ACHS fue notificado a las autoridades de la UdeC en enero del año en curso, sin embargo, hasta la fecha el empleador no ha tomado ninguna medida que haga justicia v mejore la situación laboral de la Dra. Ferreira, por el contrario, ha mostrado un accionar negligente, no ha considerado las sugerencias emitidas por la ACHS ni las sugeridas en la mediación propiciada por la Dirección del Trabajo en marzo del presente año.

La profesora Ferreira se ha reintegrado a sus funciones y las acciones de hostigamiento siguen siendo ejercidas por las mismas personas, sin que la institución haga nada al respecto.

También deduce denuncia contra doña ANA VINE JARA fundada en que una vez que logró ingresar a la planta, se relacionó con la directora Patricia Henríquez y planificó



junto a ella la apropiación de la carrera académica de su representada la Prof. Ferreira, hecho constatado inequívocamente por la ACHS y señalado en las conclusiones de la Dirección del Trabajo.

El año 2017 doña Ana Vine Jara ya había realizado un primer intento por parte de desprestigiar la trayectoria y carrera. En ese entonces corrieron muchos rumores de pasillo que llegaron a la Dra. Ferreira de que la profesora Ana Vine había realizado una acusación en su contra. Por tal motivo, la Dra. Ferreira solicitó al decano, Sr. Alejandro Bancalari una reunión formal para pedir mayores antecedentes y de ser efectiva dicha acusación proceder legalmente en su defensa. No obstante, como respuesta según figura en los documentos oficiales emitidos por el decanato, la Prof. Ana Vine señaló que no tenía ninguna acusación en contra de la Prof. Ferreira, sino que, por el contrario, ella reconocía el apoyo de su maestra por cuanto gracias a su formación ella había podido ingresar a la planta académica del departamento de español. Estos dichos fueron también expresados por la Prof. Ana Vine en la reunión de departamento en que fue presentada al cuerpo colegiado por la directora Sra. Patricia Henríquez. La Dra. Ferreira en entrevista formal con el Vicerrector de entonces, Dr. Bernabé Rivas había solicitado que se investigara y resolviera dicha situación, cuestión que fue conducida por el decano Alejandro Bancalari, según consta en Nota De N°3542017; carta PH 20 de diciembre 2018 y carta decano 20 de diciembre, documentos que se acompañaran en su oportunidad y por el Vicerrector de entonces Dr. Bernabé Rivas.

Su denuncia de acoso laboral, finalmente desestimada, sumado a la constante presión para despojar a la profesora Ferreira de sus labores académicas, han quedado en evidencia y claramente demostradas en su nombramiento como Directora de un Programa, sin contar con las credenciales necesarias, ni menos con las valoraciones y calificaciones sobresalientes con las que sí cuenta la denunciante. En este contexto la Prof. Ana Vine Jara, ha solicitado y exigido a su representada todos los antecedentes y materiales creados por la sra Ferreira, incluyendo el Laboratorio de Aplicaciones Tecnológicas de Lingüística Aplicada, LATLA, diseñado e implementado para investigación FONDECYT y de postgrado en el ámbito de las temáticas desarrolladas. Este laboratorio ha sido implementado a partir de los recursos Fondecyt generados por la



Dra. Ferreira y ha dado lugar al desarrollo de capital humano de nivel de postgrado con 33 doctorandos y magísteres.

La profesora Ana Vine Jara ha querido beneficiarse a costa del trabajo y desarrollo de 30 años de trayectoria de su representada y tomar posesión de su nuevo cargo de Directora, exigiendo todo el trabajo e implementos de investigación desarrollados por ésta, según consta en nota dirigida al vicerrector Carlos von Plessing con fecha 18 de noviembre del 2019. La sra. Ana Vine Jara ha sido sindicada como hostigadora en las conclusiones de la ACHS y de la Dirección del Trabajo, como consta en documento que se acompañará en la oportunidad correspondiente.

Todo el acoso laboral, el hostigamiento y la privación de sus méritos ejercido por doña Ana Vine Jara, sostenido en el tiempo, ha causado que la Dra. Ferreira haya tenido que acogerse a un reposo laboral indicado por la ACHS desde el 25 de noviembre del 2019, día en que se la desvincula de su cargo, hasta el 15 de mayo del 2020, debido a una enfermedad profesional por causa laboral. Actualmente, continúa siendo tratada por su enfermedad profesional en la ACHS con alta medicamentación y terapias psicológicas para poder superar día a día la grave vulneración en sus derechos fundamentales.

#### EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO:

Se inició con denuncia ante la Dirección del Trabajo por Vulneración de Derechos Fundamentales en contra de doña Patricia Henriquez, Carlos von Plessing y rector Carlos Saavedra, de este proceso administrativo se constató y concluyó en “Minuta de Conclusiones Jurídicas Comisión N° 801/2019/2232, lo siguiente, textual: “4.1 Que de acuerdo a la prueba testimonial, se constató que la denunciante había sido víctima de hostigamiento y acoso laboral de parte de doña Patricia Henriquez, 4.1.5 Por otro lado, depuso el vicerrector académico de la denunciada, quien efectivamente reconoció que a la denunciante le habían quitado funciones importantes, debido a la existencia en su contra de una investigación propiciada por Patricia Henriquez y Ana Vine y que, por otro lado, desconocía porqué razón esta última no dio a conocer el resultado de esta investigación, la que absolvió de todo cargo a doña Anita Ferreira; En cuanto a la prueba documental allegada a la investigación, cabe señalar que existen numerosos correos y cartas enviados por la



denunciante, muchos de los cuales sin respuesta por parte de la denunciada, en lo que ella pedía explicaciones por las distintas situaciones que comenzaron a afectarla y causarle perjuicio, como por ejemplo por las funciones que le quitaron.

Respecto de la afectación de su integridad psíquica, la denunciante adjuntó documentos de la ACHS, que concluyen que su patología corresponde a una enfermedad profesional: Informe sobre fundamentos de la calificación de patología y extracto conclusión estudio puesto de trabajo.

En ellos se concluye la presencia de 2 factores de riesgo, el mal diseño organizacional y el liderazgo disfuncional. En cuanto al primero se expresa que desde que se realizó una acusación en su contra por parte de otra docente, le han disminuido funciones importantes y le han quitado proyectos e hicieron evidente un sumario administrativo que debe ser confidencial. En cuanto al liderazgo disfuncional, se identifican 2 hostigadores. Patricia Henríquez y Ana Vine.

#### Conclusiones.

1.1. *--En virtud a las declaraciones emitidas y documentos allegados, existen indicios que la Sra. Patricia Henríquez ha efectuado actos de hostigamiento y menoscabo, con afectación causal de la integridad psíquica de la denunciante. En cuanto al vicerrector y al rector del establecimiento, no se logró establecer a su respecto indicios de autoría en la vulneración de los derechos denunciados. También se advierte que la denunciada no ha adoptado las medidas correctivas de dicho accionar reprochable, no obstante las denuncias efectuadas doña Anita Ferreira Cabrera.*

1.2. *Para la elaboración del informe y de las conclusiones, se tuvo a la vista la declaración de un testigo, así como la declaración del vicerrector académico y prueba documental, de tipo administrativo y médica (Informe de médico tratante y documentos señalados de la ACHS).*

1.3. Se concluye que existen indicios de vulneración de la garantía de integridad psíquica, que son consecuencia de actos de acoso, maltrato u hostigamiento proveniente de la denunciada, por lo que se sugiere derivar a instancia de mediación. “

1. - En Acta de Mediación ante la Inspección del Trabajo nuevamente se constató la vulneración con fecha 23 de marzo de 2020, se concluye que: “existen indicios de



vulneración de la garantía de integridad psíquica, que son consecuencia de actos de acoso, maltrato u hostigamiento de parte de la denunciada doña Patricia Henríquez.-

Todo lo anterior constata de manera fehaciente y categórica que mi representada ha sido vulnerada sistemáticamente en sus derechos fundamentales, que se ha ejercido en su contra hostigamiento, acoso y abuso constante y se ha atentado contra su integridad física y psíquica, como también se ha atentado contra su integridad moral y la de su familia, poniendo en riesgo su persona.

Se refiere a las normas del procedimiento de tutela y los derechos fundamentales consagrados en los art 19 N° 1 inciso primero: “El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona” y Art. 19 N° 4: “El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia”, como al acoso laboral y acto de discriminación}, que señala, constituyen la enfermedad de la demandante.

En cuanto al daño moral, acusa que fue causado por este cúmulo de irregularidades y precariedad laboral, no solo vinculado a la lesión de derechos fundamentales, sino a los efectos nocivos que ocurren en el fuero interno o psique, producto de lidiar con autoridades disfuncionales, afectando las capacidades y estabilidad emocional de su representada, causando sufrimiento, pena, no solo a su persona son también a su familia, que ha visto el deterioro físico y psíquico, quien en sus 32 años de Carrera jamás imaginó vivir este tormento, esta película de terror que ha transformado su vida. En este contexto en mérito de lo señalado precedentemente, procede que condene a la Universidad de Concepción, a pagar una indemnización por concepto de daño moral ascendente a la suma de \$100.000.000.-, atendido que en nuestro caso, el empleador, Universidad de Concepción, no ha considerado, ni ha proporcionado ninguna medida, de las solicitadas en informe de ACHS para subsanar el daño causado a su representada. Como se acreditará el empleador no solo no ha cumplido con el Dictamen de la Dirección del Trabajo ni de la ACHS sino que no se ha preocupado de la salud de su representada al retomar sus funciones durante el mes de mayo del presente, exigiendo de forma inmediata el cien por ciento de sus funciones sin otorgar la información necesaria, ni los elementos para enfrentar el complejo escenario que se vive hoy en aulas y en el país.



En síntesis, alega, existen claros, evidentes y probados indicios de vulneración de los derechos fundamentales a la integridad psíquica y al derecho a la honra de su representada y que ellos son consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral y que le han causado un profundo daño moral, sufrimiento, pena, angustia, afectando gravemente su integridad física y síquica.

POR TANTO, pide tener por deducida su denuncia, acogiéndola en todas sus partes y se declare que la denunciada ha vulnerado derechos fundamentales de su representada, y en consecuencia, se le condene a:

- A pagar por concepto de indemnización por daño moral la suma de \$100.000.000. (cien millones de pesos), o a pagar la suma mayor o menor que US. determine conforme a derecho y al mérito del proceso.
- Se restituya completamente, de forma inmediata y retroactiva a mi representada el cargo de Directora del Programa de Español como lengua Extranjera, ELE-UDEC.
- Se le restituya de forma inmediata y retroactiva la Asignación Académica que se le privó desde enero de 2020 hasta hoy, por el reconocido mérito y su Sobresaliente calificación;
- Se sancione a la Universidad de Concepción por vulneración de derechos fundamentales en contra de la Dra. Ferreira y a las personas que la han hostigado y acosado de manera sistemática, particularmente a doña Patricia Henríquez y doña Ana Vine Jara.
- Todas las sumas deban ser reajustadas y con intereses, conforme a derecho.
- A pagar las costas de la causa -
- A pagar las sumas mayores o menores que US. determine conforme a derecho y mérito del proceso.-

## 2. **ALEGACIONES Y PETICIONES DE LA DEMANDADA**

Comparece doña CECILIA SAAVEDRA VALENZUELA, abogado, en representación de la demandada, UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, quien contesta la denuncia indicando que sustenta la defensa en la inexistencia de acoso laboral y por cierto inexistencia de vulneración de derechos fundamentales, y niega lo que sigue:



1. Que la trabajadora Sra. Anita Ferreira Cabrera hubiere sido víctima de acoso laboral.
2. Que respecto de la trabajadora Sra. Anita Ferreira Cabrera se hubiere vulnerado el derecho a la honra y el derecho a la integridad física y psíquica.
3. Que la Asociación Chilena de Seguridad, en su calidad de organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, hubiere sindicado como hostigadora a la Sra. Ana Vine.
4. Que las conclusiones de la investigación de la Inspección del Trabajo hubieren sindicado como hostigadora a la Sra. Ana Vine.
5. Y cualquier otro indicio de vulneración explicitado en la denuncia judicial.

Opone excepción de CADUCIDAD fundada en que la denunciante no ha desarrollado ninguna teoría jurídica en relación al tipo de acoso laboral que reclama. Por el contrario, se limita a explicitar por separado los hechos atribuidos a cada denunciado; para luego, en el apartado relativo al derecho transcribir definiciones y/o disposiciones legales. En razón de lo anterior y tomando por base la estructura de la denuncia y la forma en que se desarrollan los hechos [y no formulándose ninguna teoría jurídica al respecto], no cabe sino asumir que se trata de una denuncia con múltiples denunciados, debiendo, por tanto, analizarse respecto de cada uno de ellos la oportunidad o caducidad de la acción. Insistimos en lo anterior, toda vez que, de haberse formulado alguna teoría jurídica en torno al punto, podríamos ejercer la defensa que aquello amerita, sin embargo, al presentarse disgregados los hechos, sin conexión fáctica ni jurídica, necesariamente habrán de analizarse, para efectos de esta excepción de caducidad, por separado. Pues bien, sobre el particular y teniendo claridad en que la denuncia interpuesta corresponde a aquella a que hace referencia el artículo 486 del Código del Trabajo, por encontrarse vigente la relación laboral, es pertinente traer a colación lo dispuesto en el inciso final de dicha disposición legal, que, en lo pertinente establece que “La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada”.

Atendido lo expuesto preliminarmente, corresponde revisar, entonces, cuál es la vulneración que se alega respecto de cada denunciado y cuándo se habría producido



aquella, para identificar si a la fecha de presentación de la denuncia de autos, la acción se encontraba vigente o, en realidad estaba caduca. Sin ánimo de adentrarnos todavía en los hechos denunciados, sino únicamente para referenciar la oportunidad en que habrían ocurrido, podemos detallar lo siguiente.

Respecto del denunciado Sr. Carlos Von Plessing, Vicerrector de la Universidad de Concepción, los hechos que se le atribuyen se dan entre el 15/03/2019 [decisión de no enviar representante a asamblea anual de SICELE] y el 04/11/2019 [nota comunicando el cambio en la dirección del programa de español como lengua extranjera]. Los restantes hechos que se relatan en el acápite pertinente de la denuncia se dan en ese lapso de tiempo, vale decir, entre el 15/03/2019 y el 04/11/2019.

De esta manera, aun si recurriéramos a la figura de la vulneración permanente que la denunciante, por cierto, tampoco desarrolla, y tomáramos por base el último de los hechos que se atribuye al Vicerrector, Sr. Carlos Von Plessing como fecha de inicio del plazo de caducidad de la acción [04 de noviembre de 2019] resulta que, a la fecha de interposición de la demanda [04 de junio de 2020] no solo han transcurrido 60 días, como refiere el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, sino que han transcurrido exactamente 7 meses, lo que excede, con creces, el plazo de caducidad, razón por la cual, respecto a la acción de tutela laboral intentada en contra de la Universidad de Concepción por hechos atribuidos al Vicerrector, Sr. Carlos Von Plessing, solicito expresamente se declare la caducidad de la acción, rechazando, de esa forma, la demanda de autos en lo que refiere al Vicerrector de la Universidad de Concepción. Considerando que probablemente al contestar esta excepción se haga alusión a la denuncia interpuesta ante la Inspección del Trabajo, es pertinente dejar consignado que, según explícitamente refiere el artículo 486, inciso final, del Código del Trabajo, si bien este plazo se suspende en la forma a que se refiere el artículo 168 del mismo Código, esta última disposición legal explícitamente refiere que en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde [en este caso], la vulneración denunciada.

No está demás señalar que respecto a estos mismos hechos y, por lo tanto, considerando las mismas fechas, en causa RIT T-270-2020, de este Tribunal, caratulada



Inspección Provincial del Trabajo de Concepción con Universidad de Concepción, se acogió la excepción de caducidad planteada por esta parte.

En definitiva SSA., en lo que refiere a los hechos atribuidos al Vicerrector, Sr. Carlos Von Plessing, claramente la acción está caduca, al haberse interpuesto exactamente 7 meses después del último hecho que se le atribuye como supuestamente vulneratorio, por lo que solicitamos se acoja la excepción de caducidad interpuesta, rechazando, de esa forma, la denuncia de autos en lo que refiere al Vicerrector.

En lo que refiere al Rector, Sr. Carlos Saavedra, también denunciado en estos autos, la situación es similar y, por cierto, la acción a su respecto también se encuentra caduca. En efecto, si revisamos los hechos que se le atribuyen y haciendo un ejercicio hipotético de una eventual vulneración permanente [y es pertinente decirlo, no solo porque no reconocemos la vulneración que se denuncia, sino, porque, existe total desconexión temporal entre los hechos, ocurriendo el primero en enero de 2019 y el segundo recién en octubre de 2019, por lo que difícilmente podría atribuirse la calificación de vulneración permanente] obtenemos que el periodo en que habrían ocurrido los hechos denunciados corresponde al siguiente: enero 2019 [con la instrucción de una investigación administrativa] al 11/10/2019 [fecha en que tuvo lugar la entrevista con la denunciante].

Aplicando las normas ya referidas, resulta evidente que al 04 de junio de 2020 la acción para denunciar la vulneración en base a tales hechos claramente está caduca y solicitamos a VS así declarando, rechazando así la demanda de autos en lo que refiere al Rector de la Universidad de Concepción.

En lo que respecta a la denunciada Sra. Ana Vine, ocurre exactamente lo mismo, desde que, el primer hecho que se le atribuye es de principios del año 2017, el segundo de fines del año 2018 y el tercero de noviembre de 2019. No existe forma de atribuir a aquello la calificación de vulneración permanente, por lo que necesariamente la oportunidad o caducidad de la acción deberá evaluarse en relación a cada hecho. Es clarísimo que la acción respecto a los hechos correspondientes a los años 2017 y 2018 está caduca. Y en lo que refiere a la nota dirigida al Vicerrector, de fecha 18 de noviembre de 2019, a través de la cual solicita antecedentes y materiales del programa





de español como lengua extranjera, además de constituir un hecho, desde esa perspectiva, aislado y que no es posible calificar como acoso, de todas formas la acción a su respecto, de acuerdo a las normas ya citadas y explicitadas, se encuentra caduca, por lo que solicito a VS declare la caducidad de la acción respecto de los hechos que se atribuyen a doña Ana Vine, rechazando la demanda en relación a dicha denunciada.

Y, finalmente, en lo que refiere a la denunciada Sra. Patricia Henríquez, respecto de quienes se hace un desarrollo más exhaustivo de hechos, sin perjuicio de controvertir más adelante cada uno de ellos, atendida la temporalidad de los mismos no se interpone excepción de caducidad.

Así las cosas y a modo de resumen, interpongo excepción de caducidad respecto a la acción de vulneración de derechos fundamentales en contra de la Universidad de Concepción, respecto de los hechos atribuidos a los denunciados y denunciada: Rector, Vicerrector y profesora Ana Vine, solicitando a VS acoja la excepción de caducidad interpuesta, rechazado la demanda de autos en relación a los hechos atribuidos a dichos denunciados.

#### V. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

##### A. En cuanto a los hechos.

##### 1. De la relación contractual

En este punto SSA., atendido que no desconocemos los méritos académicos y curriculares de la denunciante, seremos someros, atendida la extensión de esta contestación en lo referido a los hechos denunciados. Solo diremos, entonces, que efectivamente la denunciante, Sra. Anita Ferreira Cabrera, presta servicios a la Universidad de Concepción desde el año 1988, desempeñándose, desde el año 2008 como Profesora Titular, que corresponde a la más alta jerarquía académica dentro de la Universidad, en el Departamento de Español de la Facultad de Humanidades y Arte.

##### 2. De los hechos denunciados

En el presente acápite contestaremos cada uno de los hechos desarrollados por la denunciante como vulneración de sus derechos fundamentales, para cuyo efecto presentaremos la información disociada por cada denunciado, de la misma forma que se presenta en la denuncia.



2.1. De la denuncia en contra de la Directora del Departamento de Español, Sra. Patricia Henríquez Puentes

A través del presente acápite y a pesar que pueda resultar extenso, contestaremos a cada uno de los hechos atribuidos a la Directora del Departamento de Español como indicio de vulneración, de manera de evidenciar, como ocurre con algunos, que no son efectivos; como ocurre con otros, que no son efectivas las circunstancias que se le atribuyen; o, como también ocurre, que no es efectivo que exista normativa interna que obligue a cumplir lo que la denunciante cuestiona. En definitiva, por extenso que pueda resultar la contestación en estos términos, pretende evidenciar que no existe vulneración de derechos fundamentales de la denunciante por parte de la Directora del Departamento de Español, para cuyo efecto, es imprescindible explicar cada hecho, sus circunstancias, motivación y, llevado aquello a terminología jurídica, su justificación y proporcionalidad. Pues bien, siguiendo, como ya dijimos, la estructura ofrecida por la denunciante, el detalle es el siguiente:

1) Solicitar una investigación administrativa

El primer hecho que se le atribuye a la Directora del Departamento de Español es haber solicitado una investigación administrativa en contra de la denunciante, para cuyo efecto formula la siguiente afirmación: “(...) esta investigación fue solicitada por doña Patricia Henríquez (...), directamente al Rector, saltándose los conductos regulares y protocolares de la Universidad y sin informar en ningún momento de dicho procedimiento a mi representada, quien solo tomó conocimiento una vez notificada”

No obstante que se ahondará en el procedimiento interno de investigación en otro acápite de esta contestación, es pertinente dejar establecido que la Universidad de Concepción cuenta con un procedimiento de investigaciones administrativas, contenido en el Reglamento del Personal, reglamentación que se enmarca en las exigencias que el Código del Trabajo formula en relación al ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador.

No entendemos de qué forma el solicitar una investigación administrativa pudiere ser señal, síntoma o indicio de una vulneración. Por el contrario, una actuación en tal sentido, por parte de quien ejerce una jefatura y ha sido informada de una situación que



podiere representar una contradicción con la normativa institucional nos parece un adecuado ejercicio de su cargo, al someter al conocimiento de las autoridades que corresponden hechos que pudieren estar afectando a trabajadores o trabajadoras universitarias.

De todas formas es pertinente dejar establecido que no es efectivo que la Directora del Departamento de Español hubiere solicitado una investigación administrativa, no es efectivo que la hubiere solicitado directamente al Rector, no es efectivo que se hubiere saltado conductos regulares o protocolares ni es efectivo que se debiera informar de ello en forma previa a la denunciante de autos.

Como se demostrará oportunamente en juicio, lo que la Directora del Departamento de Español hizo fue, a partir de los antecedentes proporcionados por una académica del Departamento, derivar dichos antecedentes al Secretario General, solicitándole su revisión e intervención de acuerdo a los reglamentos institucionales y legales correspondientes. No solicitó una investigación administrativa ni lo hizo directamente al Rector, como afirma la denunciante.

Lo anterior se encuentra en conocimiento de la denunciante de autos, quien tuvo acceso a la copia íntegra del expediente de investigación administrativa, no obstante lo cual, persiste en sus destempladas afirmaciones.

Por otra parte, dentro de la reglamentación universitaria no existe un “conducto regular” u organigrama para solicitar una investigación administrativa, sencillamente establece que es el Rector quien puede instruir una investigación de dicha naturaleza y en qué hipótesis, por lo que desconocemos a qué conducto regular se refiere la actora.

Tampoco existe en la reglamentación interna norma alguna que obligara a la Directora del Departamento a informar previamente a la denunciante de autos de alguna solicitud que la involucrara.

En definitiva, no es efectivo que la Directora del Departamento de Español se hubiere saltado los conductores regulares y protocolares ni es posible atribuir a su solicitud de revisión de los antecedentes el carácter de indicio de vulneración.

## 2) No difundir resultado de la investigación administrativa

En relación a este punto la denuncia sostiene lo siguiente, “Según Reglamento



Interno de la Universidad de Concepción, la resolución que recae en un proceso de investigación administrativa debe ser difundida y comunicada por la Directora de Departamento a todo el personal” “La Sra. Patricia Henríquez nunca cumplió con esta obligación reglamentaria (...)”

Llama la atención la facilidad con que la denunciante acusa el incumplimiento de una obligación reglamentaria, en circunstancias que el reglamento de investigaciones administrativas, en ninguno de sus artículos, contempla tal obligación; ni, atendido el carácter de una investigación de esta naturaleza, podría contenerla. En efecto, en lo que refiere a la notificación y distribución de la resolución a través de la cual se concluye un proceso de investigación administrativa, los artículos 24 [para el caso que concluya con sanción] y 25 [para el caso de absolución] son explícitos en relación a la persona a quien debe notificarse la resolución y en relación a la persona o autoridades a quienes debe distribuirse copia de la misma.

Así, de acuerdo al artículo 24 del reglamento de investigaciones administrativas, “La resolución que aplique una sanción, será notificada al afectado por el Secretario General y en su contra, procederá el recurso de reposición, ante la misma autoridad que la dictó. El recurso debe ser fundado e interponerse en el plazo de cinco días contados desde la notificación de la resolución sancionadora, y deberá ser fallado, dentro de los cinco días siguientes, contados desde la fecha de su presentación.”, mientras que el artículo 25 del mismo cuerpo reglamentario dispone que, “De la resolución de término de la investigación, se enviará copia al Decano, Jefe Superior del Organismo, al denunciante, al(los) inculpado(s). En el evento que se sobresea a la persona acusada con ocasión de la denuncia efectuada por un trabajador Universitario, deberá enviarse copia de la Resolución a la Dirección de Personal con el objeto sea incorporado a la carpeta del denunciante.”

Luego, no es efectivo que pesara sobre la Directora de Departamento la obligación de comunicar, publicar y/o difundir la resolución que pone término a la investigación. Muy por el contrario, publicar y/o difundir tanto la resolución que instruye una investigación como la que pone término al proceso, pudiere implicar, por sí sola, un atentado a la honra, por lo que mal podía la Directora de Departamento realizar semejante actuación.



3) Cartas dirigidas a Decano de Facultad de Humanidades y Arte

No entendemos de qué forma las misivas dirigidas a una autoridad distinta de la acusada pudieren constituir un indicio en su contra [recordemos que en este acápite se desarrollaron solo los hechos atribuidos a la Directora del Departamento], particularmente, cuando a partir de dichas notas o cartas, el Decano de la Facultad de Humanidades y Arte nunca solicitó una investigación administrativa tendiente al esclarecimiento de los hechos.

4) Marginación del Proyecto Institucional de Enseñanza del Español en Modalidad a Distancia

En los puntos 4 y 5 de este acápite de la denuncia se refiere que "El hecho de que doña Patricia Henríquez haya impedido participar a mi representada en dicho proyecto, ignorando intencionadamente el alto nivel de experticia que ella tiene implica una sanción, una infracción a la presunción de inocencia (...)"

En lo que respecta a este punto, es efectivo que con fecha 27/12/2018 doña Anita Ferreira solicita a la Directora del Departamento de Español información en relación al proyecto. Dicha nota fue respondida por la Directora del Departamento de Español a la profesora Ferreira, indicando que, atendida la existencia de la investigación administrativa, realizaría las consultas pertinentes; ello, no para perjudicar ni marginar a la profesora Ferreira, sino porque dentro del área que impactaba el proyecto había dos académicas que podían participar del mismo, sin embargo, al estar involucradas ambas en la investigación administrativa, resultaba imprudente invitarlas a ambas; de allí entonces la consulta.

Es pertinente dejar establecido que las reuniones en relación a dicho proyecto se suspendieron en abril de 2019, sin que, a la fecha, se hubieren retomado. En definitiva, el proyecto nunca llegó a concretarse, por lo que mal podría acusarse a la Directora del Departamento de Español de excluir a la profesora Ferreira de dicho proyecto.

5) Marginación del proyecto Diplomado de Español como Lengua Extranjera convocado por la Agencia de Cooperación Internacional AGCI.

De acuerdo con esta acusación, contenida en el punto 6 de la denuncia, "(...) la directora Patricia Henríquez no informa al Departamento sobre tal propósito, margina a



mi representada una vez más (...)" "Finalmente, dicha licitación no se ganó (...) por prácticas disfuncionales, sesgadas, excluyentes y de abuso de poder por parte de la autoridad (...)"

Al igual que en los puntos anteriores, no ha existido, por parte de la Directora del Departamento de Español, marginación alguna de la profesora Ferreira en relación a este proyecto. La verdad de los hechos referidos a este punto es la siguiente.

El profesor Christian Soto, a través de la profesora Ana Vine, comienza a estudiar la posibilidad de postular en la licitación respectiva. La profesora Ana Vine solicita a la Directora del Departamento de Español averiguar en relación a dicha licitación.

El 12/05/2019 doña Patricia Llanos, a través de correo electrónico dirigido a la Directora del Departamento de Español, informa de las gestiones que realiza en relación al proyecto; información que es derivada por la Directora del Departamento de Español a la profesora Ana Vine, por haber sido ella quien solicitó dicha información.

La profesora Anita Ferreira jamás solicitó información en relación a este proyecto a la Directora de Departamento.

La Directora del Departamento no conformó un equipo. Simplemente solicitó la información que le fue requerida y la derivó a quien la requirió.

6) Asignación de asignaturas del segundo semestre 2019.

En relación a este punto lo que se indica en la denuncia, en resumen, es lo siguiente, "El 08 de agosto de 2019, la directora del departamento envía un correo electrónico a mi representada, efectuando acusaciones y advertencias en función de la carga académica de pre- grado (...)" "(...) una evidencia más de su actuar sesgado e intencionado de desprestigiar a mi representada (...)"

Para comenzar este punto, parece pertinente indicar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 167 del Reglamento del Personal, "Corresponde a los Directores de Departamento y a los Decanos administrar y coordinar las funciones del personal académico de la respectiva Unidad".

En esa línea, el correo electrónico de fecha 08 de agosto de 2019, a que hace alusión la denuncia, en lugar de representar una acusación y/o advertencia, evidencia una preocupación en relación a que no se le asigne a una académica del Departamento



una carga académica excesiva. De allí que en el correo electrónico se le solicita explicitar su voluntad de dictar tres asignaturas de pregrado y no dos, como había acordado el Departamento, básicamente, para tener seguridad que la profesora Ferreira estaba de acuerdo con dicha asignación.

Cabe mencionar que este ejercicio no es solo a propósito de la Sra. Ferreira, ya que, en su calidad de Directora de Departamento a doña Patricia Henríquez le corresponde mantener un equilibrio en relación a las cargas académicas de la Unidad que dirige.

Sin ir más lejos, para efectos de este segundo semestre 2020, se volvió a preguntar a la profesora Ferreira si mantenía las tres asignaturas o preferiría, según las indicaciones del respectivo correo electrónico, tomar una (atendida su calidad de Directora de RLA) o dos (como la mayoría de los académicos del Departamento).

7) No informar resultado de la investigación administrativa

En relación con este punto se indica que, no obstante habersele requerido por el Decano de la Facultad de Humanidades y Arte, la Directora del Departamento de Español "(...) EXCLUYÓ de manera intencionada informar sobre los resultados de la investigación que declaró ABSUELTA a mi representada (...)" "(...) se niega a cumplir con su obligación".

SSA., insistimos, y así lo demostraremos oportunamente en juicio, en que ninguna obligación de difusión pesa sobre la Directora del Departamento. La reglamentación interna es clarísima en lo que refiere a la notificación y distribución de la resolución con que concluye la investigación administrativa, sea ésta sancionatoria o de absolución.

No corresponde que la Directora de Departamento difunda dicha resolución ni es efectivo que el Decano hubiere realizado una instrucción de tal naturaleza. Por el contrario, el Decano solo informó, en reunión de Consejo de Facultad, acerca de dicha resolución, sin instruirle ni exigirle a la Directora del Departamento de Español su difusión al interior del Departamento, toda vez que aquello, como ya se ha dicho, no procede.

8) Marginación de actividades

La denuncia nos dice que "Desde julio de 2018 se ha marginado a mi representada de actividades que ha desarrollado durante años en la Universidad, argumentando la





investigación administrativa en su contra", describiendo dos actividades, ambas, en relación a los directores de postgrados [no hacer reuniones y congelar la línea de lingüística aplicada]

Para empezar, hago presente a SSA que ninguna de las dos acciones en que se hace consistir este supuesto indicio provienen de la persona acusada en este acápite, de modo que no se entiende cómo podría aquello configurar un indicio de vulneración por parte de la Directora de Departamento.

Sin perjuicio de lo anterior, demostraremos oportunamente en juicio que no es efectivo lo manifestado por la denunciante y, atendido que las acusaciones que involucran al área de postgrado por parte de la denunciante persisten, ha provocado que dicha situación sea representada al Decano de la Facultad y autoridades pertinentes.

9) Exclusión del listado de correos electrónicos de los académicos del Departamento

En lo que refiere a este punto la denuncia explicita que "(...) marzo de 2020 (...) cuando la Directora Patricia Henríquez de manera intencionada EXCLUYÓ a mi representada del listado de correos electrónicos de los académicos del departamento (...), con el objeto de que no se informara de que ella no había obtenido la ASIGNACIÓN ACADÉMICA (...)".

En relación a este punto, recordemos que la denunciante se mantuvo con reposo médico dispuesto por la Asociación Chilena de Seguridad desde el 25 de noviembre de 2019 hasta el 15 de mayo de 2020, ambas fechas inclusive; digamos, también, que en una primera etapa de su reposo médico, se continuó incorporándola en la distribución de los correos electrónicos del Departamento.

Sin embargo, la resolución de calificación de enfermedad profesional se emite en enero de 2020, en febrero de 2020 la Universidad de Concepción hace uso de feriado colectivo, a esa fecha existía una fiscalización abierta por parte de la Inspección del Trabajo por una supuesta figura de acoso laboral, razón por la cual, con la sola intención de no provocar situaciones que pudieren ser interpretadas como una manifestación de acoso y previa información entregada por la Jefa Administrativa de la Facultad, la Directora del Departamento de Español dejó de enviarle correos por motivos laborales a



la denunciante.

Tan patente es lo anterior que, como demostraremos oportunamente en juicio, fue la Jefa Administrativa de la Facultad quien, a través de correo electrónico de fecha 11 de marzo de 2020, indica a la Directora del Departamento de Español lo siguiente: *"No es posible llamar ni enviar mails a los trabajadores con motivos laborales mientras estén con licencia médica, salvo para saludarlos y ofrecer ayuda en caso de ser necesario (...)"*.

Luego y como queda en evidencia, lo que la Directora del Departamento hizo fue cumplir con un requerimiento formulado desde el área administrativa de la Facultad. En ningún caso se buscaba o pretendía excluir, marginar o mantener desinformada a la Sra. Ferreira.

En lo que refiere a la asignación académica, solo diremos que el proceso de postulación, comisión y selección se encuentra explícitamente regulado en el Reglamento del Personal y demostraremos en juicio que la decisión de la comisión, al no seleccionar a la profesora Ferreira como ganadora de dicha asignación, ha sido objetiva y de acuerdo a reglamento.

10) Desde el 03/04/2020, marginación de información académica relevante

Es indispensable para esta defensa conocer cuál es la información relevante de la que supuestamente habría sido marginada la denunciante y también es importante saber por qué sitúa este hecho a partir del 03 de abril del presente año, sin embargo, ninguno de dichos elementos se explicitan en la denuncia. Desde luego que si la Sra. Ferreira está denunciando marginación, es porque tiene claridad de cuál es la información de la que supuestamente se le habría marginado, sin embargo, al no explicitarlo, deja en indefensión a mi representada en relación a este punto, al impedirle controvertir aquello que se denuncia. En efecto, la única alusión explícita en este punto de la denuncia dice relación a un correo electrónico que la Directora del Departamento habría enviado a una doctoranda.

Al respecto y en primer lugar, se hace presente que la comunicación referida en ningún caso incluye a la Sra. Ferreira y corresponde, por tanto, a una comunicación privada; y, en segundo lugar, no entendemos por qué dicho correo supondría marginar a



la profesora Ferreira de información académica relevante.

11) Exclusión de comunicación o información del Departamento

En lo que respecta a este punto, la denuncia hace alusión a correo electrónico de fecha 13 de abril de 2020, remitido a los académicos del Departamento de Español. Sobre el particular, solicito SSA tener por reproducido lo señalado a propósito del punto 9, antes desarrollado.

Y aunque parezca una afirmación al pasar, es importante aclarar que yerra la denunciante cuando sostiene [último párrafo del numeral respectivo] que "ACHS constató a dos hostigadoras: Patricia Henríquez y Ana Vine Jara". En primer lugar, la Asociación Chilena de Seguridad no constata ninguna acosadora, lo que constata es un factor de riesgo. Y en segundo lugar, que aun identificando un factor de riesgo, no personaliza la constatación, limitándose, en este caso puntual, a referirse al liderazgo de la jefatura. En ningún caso se identifica a la profesora Vine ni se relaciona el factor de riesgo con ella, como lo demostraremos oportunamente en juicio.

12) Correo electrónico de fecha 18 de mayo

En relación a dicho correo electrónico, lo que se acusa es "La desconsideración y falta de empatía de la Sra. Patricia Henríquez (...) en donde informa que ha solicitado al profesor reemplazante ponerse en contacto con ella para que asuma la docencia de la asignatura lingüística aplicada (...)".

Revisemos en detalle cómo ocurrieron los hechos, para cuyo efecto se vuelven trascendentales los correos previos al enviado por la Directora de Departamento. El detalle respecto de los correos es el siguiente:

- 18/05/2020 (10:31 horas), doña Lucía Gotelli, abogada de la Sra. Anita Ferreira, a través de correo electrónico dirigido al Decano de la Facultad de Humanidades y Arte, informa acerca del reintegro de la Sra. Ferreira ["hoy reasume sus actividades académicas íntegramente"].

- 18/05/2020 (11:12 horas), mediante correo electrónico dirigido al Decano de la Facultad de Humanidades y Arte, doña Anita Ferreira informa haber retomado sus actividades académicas por término de reposo laboral. Incluso detalla las actividades que asumirá en forma inmediata.



- 18/05/2020 (15:07 horas), Decano de la Facultad de Humanidades y Arte reenvía correo anterior a la Directora del Departamento de Español ["reenvío mail de la profesora Ferreira retomando sus funciones académicas"]
- 18/05/2020 (15:52 horas), Jefa Administrativa de la Facultad informa a Decano y Directora del Departamento de Español certificado de alta de la profesora Ferreira.
- 18/05/2020 (17:42 horas), Directora del Departamento de Español saluda a profesora Anita Ferreira e informa quien la reemplazó durante el primer semestre y que le solicitará se comunique con la Sra. Ferreira para remitir información relativa al avance de la asignatura.

Como es fácil apreciar de la cronología de correos electrónicos presentada, la Directora del Departamento de Español operó en base a la información oficial que tanto el Decano como la Jefa Administrativa de la Facultad de Humanidades y Arte le proporcionaron. En ningún caso se le indicó a la Directora de Departamento que la profesora Ferreira no asumiría inmediatamente o integralmente sus funciones. Por el contrario, el correo electrónico de la abogada de la Sra. Ferreira indica que retomará íntegramente sus funciones, mientras que el correo del Decano refiere que la profesora retoma sus funciones académicas.

Puede parecer muy coloquial el lenguaje, pero en este caso sin duda cabe la expresión "palos porque bogas, palos porque no bogas". Esta defensa está convencida que, de no haber escrito la Directora del Departamento, la acusación o indicio sería representado por la falta de comunicación.

Ahora, en relación a este punto, hay otros aspectos que relevar, como ocurre, con la naturaleza del contrato de trabajo de quien reemplazó a la Sra. Ferreira en sus actividades docentes, Sr. José Luis Bustos Contreras, quien fue contratado el 06 de abril de 2020, en virtud de un contrato por obra o servicio determinado, en calidad de suplente de la Sra. Ferreira, hasta el término de la licencia médica. Luego, sin duda tiene sentido la explicación que la Directora del Departamento, en correo electrónico dirigido a la Sra. Ferreira, ofrece en relación a la comunicación entre ella y quien la reemplazó en sus actividades académicas. Es más, el mismo 18/05/2020 (16:22 horas), la Jefa



Administrativa de la Facultad informa a la Directora del Departamento de Español que, atendido el cese de la licencia médica de la profesora Ferreira, solicitará a Dirección de Personal el término de contrato del Sr. Bustos.

13) Correo electrónico de fecha 19/05/2020 de la Jefa Administrativa

Respecto del correo a que hace referencia este punto, llama profundamente la atención que se presente como un indicio, dado que la descoordinación se generó precisamente con motivo del contenido del correo de la Sra. Ferreira, su abogada, el Decano y la Jefa Administrativa, todos los cuales operaron en base a un reintegro inmediato e íntegro, sin que resulte justificado atribuir a la Directora del Departamento de Español responsabilidad en dichas comunicaciones. Es más, la propia Jefa Administrativa fue quien informó que solicitaría la formalización del término de contrato al Sr. Bustos.

En definitiva, con el correo de fecha 19/05/2020 sencillamente se corrige una descoordinación administrativa, solicitando la extensión del contrato del Sr. Bustos hasta el 31 de mayo del presente, de manera que la profesora Ferreira pudiese participar de un proceso de inducción, de manera de desarrollar la docencia de manera virtual.

14) En relación a incorporar en el correo copia al Jefe de Gabinete ya la abogada de la Dirección de Personal.

Sobre este punto, no podemos hacernos cargo de la respuesta que hubiere formulado la Jefa Administrativa, sin perjuicio de lo cual parece pertinente aclarar que la Directora del Departamento no consulta ni al Jefe de Gabinete ni a la abogada que suscribe esta contestación. Sencillamente los incorpora en copia, dado que, atendida la judicialización de este caso con motivo de una denuncia de la Inspección del Trabajo, probablemente le pareció adecuado mantenerlos informados. Insistimos, lo más probable es que obedezca a esta idea de "no equivocarse", dada la facilidad con que la denunciante atribuye a las actuaciones de la Sra. Henríquez una intencionalidad negativa.

15) Citación a reunión del Departamento de Español

Respecto a este punto la denunciante cuestiona dos aspectos: que no le hubiera escrito directamente la Directora de Departamento y que se le hubiere convocado el



mismo día de la reunión.

Al respecto parece pertinente recordar que recién el 18/05/2020 se tomó conocimiento de la reincorporación de la Sra. Ferreira; y que, como se ha explicado en correos anteriores, a pesar de haberse informado que la reincorporación sería íntegra e inmediata, en definitiva no fue así.

Explicado aquello, digamos entonces que la reunión del Departamento había sido convocada a través de correo electrónico remitido a los académicos, por la secretaria del Departamento, el 18/05/2020 a las 09:55 horas, vale decir, cuando aún la Directora del Departamento no tomaba conocimiento de la reincorporación de la Sra. Ferreira.

Por otra parte, habiendo tomado conocimiento de dicha reincorporación, se solicita a la misma secretaria que hizo la convocatoria original, reenviara convocatoria a la Sra. Ferreira.

Lamentablemente, dicha comunicación se hizo el mismo día de la reunión, pero, en ningún caso, es posible atribuir a aquello una intención de marginación o exclusión.

16) Reunión de Departamento e información entregada en relación al Laboratorio y Programa de Español como Lengua Extranjera.

En lo que respecta a este último punto de la denuncia, es pertinente señalar que, como se explicará en otro acápite de esta contestación, en el mes de noviembre se cambió la dirección del Programa de Español como Lengua Extranjera, programa institucional dependiente de la Vicerrectoría Académica, de manera que no se advierte intencionalidad alguna en relación a la denunciante en la entrega de información que efectúa la Directora de Departamento.

En definitiva SSA., y habiendo explicado cada uno de los hechos singularizados y desarrollados en la denuncia, es claro que los hechos no tienen el contenido que la denunciante les ha atribuido ni es posible identificar en ellos indicios de vulneración, encontrándose cada uno de los hechos debidamente justificado.

## 2.2. De la denuncia en contra del Vicerrector. Sr. Carlos Von Plessing

SSA., sin perjuicio de la excepción de caducidad planteada en relación a la acción a través de la cual se persigue denunciar los hechos que involucran al Sr. Vicerrector de la Universidad de Concepción, como una forma de dar adecuada y oportuna respuesta a



todos los hechos planteados en la demanda, es posible señalar lo siguiente:

1) Cambio en la dirección del Programa de Español como Lengua Extranjera ELE [puntos 1, 2 y 3 de este acápite de la denuncia]

En lo que respecta a este punto es pertinente manifestar que en la Universidad de Concepción es común que trabajadores/as académicos o no académicos asuman cargos de autoridad universitaria, de dirección académica o de jefatura no académica, ya sea, por elección como ocurre con los cargo de Rector/a, Decanos/as, Directores/as de Departamento, entre otros, ya sea por designación como ocurre con quienes lideran una Dirección [Dirección de Personal, Dirección de Servicios, Dirección de Servicios Estudiantiles, entre otras] o, como en este caso, con Directores/as de Programas.

Lo anterior se encuentra explícitamente regulado en el Reglamento del Personal de la Universidad en los artículos 105 y 106, encargándose éste último de asegurar, respecto de aquellos trabajadores que previo a su elección o designación ya contaban con un “puesto de trabajo”, el retorno a sus puestos originales una vez finalizado su cometido.

Dichos cargos no son vitalicios. En el caso de los cargos electos, duran el periodo que en cada caso se explicita en los estatutos de la Corporación; y en el caso de las designaciones, duran o se extienden hasta que exista una nueva designación.

Siguiendo con esta línea explicativa debemos señalar que dentro de la Universidad es igualmente común que existan cambios en las designaciones. Solo para graficar y sin retrotraernos demasiado, solo este año se ha modificado la Dirección del Centro de Biotecnología, del Centro EULA y del Centro CIMA y del Programa CADE-PACE.

En el caso de los programas adscritos a la Vicerrectoría, que actualmente son 13 y entre los cuales figura el Programa de Español como Lengua Extranjera, también ha habido cambios en las designaciones y dichos cambios no tienen relación con una figura de acoso laboral, como pretende la denuncia, sino que corresponde al ejercicio de una facultad que es propia del empleador, como es, dirigir y administrar.

Recordemos que la actual administración universitaria asumió en mayo de 2018, lo que explica que, luego de un periodo de análisis y evaluación, se adopten decisiones en relación a los equipos y/o personas que lideran los Programas.





En relación a este punto, considerando que fue uno de los aspectos investigados por la Inspección del Trabajo parece pertinente transcribir la respuesta del Vicerrector en su declaración ante la fiscalizadora, en el sentido que *“Hay asignaciones de responsabilidad y dirección de programas, pero esas direcciones siempre son evaluadas a través del tiempo y dependiendo el resultado de la evaluación la autoridad determina si se mantiene en el cargo o no, estos no son cargos vitalicios. La nueva autoridad puede dar otro enfoque al programa, buscar otras competencias [...]”*

En el caso de los programas adscritos a la Vicerrectoría, producto de la revisión, análisis y evaluación, a la fecha de la denuncia, se ha modificado la designación de 4 Directores/as, entre ellos, la denunciante, Sra. Anita Ferreira, lo que evidencia, que en caso alguno se trata de una manifestación de hostigamiento, sino, sencillamente, del ejercicio de una facultad legal de que dispone el empleador, tendiente a dirigir y administrar sus recursos.

En este punto, la denuncia refiere que sin justificación se habría destituido a la denunciante de la dirección del programa, nombrado en su reemplazo a quien sería su acosadora, Sra. Ana Vine Jara; agregando que tanto ella [la denunciante] como el Decano de la Facultad solicitaron al Vicerrector reconsiderara dicha decisión, sin obtener respuesta.

Al respecto cabe aclarar, en primer lugar, que no es efectivo que no exista justificación. El programa, como demostraremos oportunamente en juicio, fue evaluado por la Vicerrectoría, para cuyo efecto, a la denunciante, en su calidad de directora del programa, se le solicitaron los antecedentes asociados a la gestión del mismo y solo luego de la revisión y análisis se determinó el cambio de Directora.

En lo que refiere al nombramiento de la Sra. Vine, cabe mencionar que no es efectivo que ni la Asociación Chilena de Seguridad ni la Inspección del Trabajo la hubieren sindicado como acosadora u hostigadora de la denunciante; que su nombramiento es de resorte del Rector, quien define las designaciones; y que dicho nombramiento obedece, precisamente, al área de expertiz de dicha académica, quien, por cierto, había trabajado en el programa con la profesora Ferreira.

Y, finalmente, en relación a que el Vicerrector no habría dado respuesta a las notas



de la Sra. Ferreira y del Decano de la Facultad, demostraremos en juicio que aquello no es efectivo. El Sr. Vicerrector contestó ambas misivas. En el caso de la denunciante, a través de Nota VR N° 1885-2019, de fecha 22 de noviembre de 2019.

- 2) Decisión de la Universidad de no enviar representante a la asamblea anual de SICELE [punto 4 de este acápite de la denuncia]

En relación a la solicitud de la profesora Ferreira de participar, en representación de la Universidad de Concepción, en la Asamblea Anual del Sistema Internacional de Certificación en Español como Lengua Extranjera [SICELE], efectivamente la Universidad decidió no apoyar el viaje [costear el viaje], atendido que, encontrándose en medio de un proceso investigativo, no se consideró adecuado. Se hace presente que la representación es institucional, tomándose la determinación de no enviar representante a dicha actividad.

- 3) Agosto de 2019. Problemática para gestionar y organizar las actividades regulares [punto 5 de este acápite de la denuncia].

La verdad es que desconocemos los hechos que la denunciante incorpora en esta parte de la denuncia. Por cierto, se le consultó al Vicerrector respecto a ellos en el marco de la investigación de la Inspección del Trabajo, respondiendo, en el caso de la recepción de estudiantes extranjeros para charla informativa, que no tenía información respecto a que la profesora Ferreira hubiere sido excluida.

Ahora, este punto de la denunciante la denunciante lo asienta en un párrafo contenido en la minuta de conclusiones jurídicas de la Inspección del Trabajo, párrafo absolutamente desprolijo con el contenido real de la declaración del Vicerrector y, por cierto, incongruente con la conclusión principal referida a que respecto del Rector y Vicerrector NO se constataron indicios de vulneración.

Acompañaremos oportunamente en este juicio la declaración del Sr. Vicerrector ante la fiscalizadora, para que quede claro que el contenido de la minuta de conclusiones jurídicas atenta contra lo declarado, asignándole a las respuestas del Vicerrector un contenido que él no formuló.

2.3. De la denuncia en contra del Rector de la Universidad de Concepción. Sr. Carlos Saavedra Rubilar



Al igual que en el caso anterior, y sin perjuicio de responder a cada uno de los puntos de la demanda, la acción para denunciar los hechos en que se hace consistir la vulneración respecto del Sr. Rector de la Universidad de Concepción se encuentra claramente caduca, como se ha desarrollado en la excepción con que se inicia esta contestación. No obstante aquello, revisemos cada uno de los hechos de que se acusa al Rector de la Universidad.

1) Instrucción de investigación administrativa /enero 2019

Para entender este punto y contestarlo adecuadamente para pertinente relevar que no solo se le acusa de instruir una investigación administrativa mediante resolución de fecha 22 de enero de 2019, sino que se le atribuye una responsabilidad que se describe en la denuncia de la siguiente forma "(...) era irregular de parte de la autoridad universitaria se sometiera nuevamente a mi representada a una investigación". Sobre el particular podemos señalar lo siguiente:

Al respecto es pertinente señalar que, para efectos de investigar la existencia de hechos que pudieren constituir incumplimiento de la normativa universitaria; de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo o que arriesgare seriamente el normal desarrollo de las actividades universitarias y la determinación del o los responsables, académicos o no académicos, como la aplicación de las sanciones que procedan, en el marco de lo dispuesto en el artículo 154 N° 11 del Código del Trabajo, la Universidad de Concepción cuenta con un procedimiento de investigaciones administrativas, contenido en el Reglamento del Personal.

Dicha reglamentación interna se enmarca dentro de lo que se denomina potestad disciplinaria del empleador, que se encuentra expresamente reconocida en nuestra legislación y a cuyo respecto la Dirección del Trabajo ha señalado "(...) la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, en relación con las atribuciones de mando, dirección y administración de la empresa, que corresponden al empleador, dentro de las cuales estaría implícita la potestad disciplinaria y sancionadora, manifestada, entre otros, en dictamen Ord. 2084/104, de 17.04.87, precisa que ellas se pueden traducir solamente en las medidas de sanción que contempla el Código del Trabajo, y que se hayan establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, para



el caso de infracción al mismo por parte del trabajador." (ORD. N°3659/180 de 2001).

Sinceramente no entendemos de qué forma, instruir una investigación, en el marco de lo dispuesto en el Código del Trabajo y en reglamento interno de la Universidad, pueda ser indiciario de una vulneración. Muy por el contrario, el Rector, hizo uso de una facultad expresamente reconocida por la legislación laboral y en base al procedimiento que la Universidad tiene para este efecto, ordenando la instrucción de una investigación tendiente, precisamente, dirigida al esclarecimiento de hechos que pudieren afectar a trabajadores/as de la institución.

Por su parte, atribuir al Rector y a la determinación de iniciar una investigación una irregularidad, por haber existido, según la denunciante, una investigación previa en relación a los hechos, supone un total desconocimiento de la normativa interna universitaria y, por cierto, de las normas laborales que rigen la potestad disciplinaria. Ello, en primer lugar, porque previo a la instrucción de la investigación no hubo una investigación propiamente tal, como ya hemos explicado, hubo una conversación, por separado, del Decano con dos académicas de la Facultad; y, segundo, porque aun de haber existido una investigación, salvo que se tratare exactamente de los mismos hechos, no existe impedimento para activar una nueva investigación, en caso que surjan hechos nuevos o, como ocurre en este caso, por no existir investigación previa.

En nada altera lo señalado, la circunstancia que, como indica la profesora Ferreira, ella hubiere adjuntado documentos o antecedentes de la intervención del Sr. Decano o del anterior Vicerrector. Lo cierto es que, no existe investigación previa, de aquellas que tiene regulada la Universidad, por lo tanto, no existía impedimento reglamentario alguno para instruir una investigación que, como ya se dijo, solo persigue esclarecer los hechos denunciados, resolviéndose, en definitiva, la absolución de la acusada.

2) Entrevista con Sr. Rector 11 de octubre de 2019 [puntos 2 y 3 del acápite pertinente]

¿De qué se acusa al Rector en este punto de la denuncia? Según refiere la denuncia, de no haber dado respuesta a lo planteado por la denunciante en la entrevista. Sostiene la denunciante haber entregado en la misma entrevista una nota, pero la pregunta obvia en relación a este punto es para qué es la entrevista sino para abordar lo



que la persona que solicita la entrevista pretende plantear. No hay respuesta pendiente. Los temas se abordan precisamente en la entrevista.

Al contrario de ser un indicio de vulneración, la actuación del Sr. Rector refleja precisamente lo contrario, al haber dado lugar a la entrevista, haberse reunido con la profesora Ferreira y haber conversado sobre las temáticas que ella quería plantear.

De los argumentos planteados por la denunciante hay uno que no es posible dejar pasar, toda vez que, en el último párrafo del punto 2 del acápite pertinente, señala haber solicitado al Rector canalizada ante la Dirección de Personal la revisión del actual de la Directora del Departamento, no solo en su caso, sino también a otros, en los que ha cursado investigaciones, sin mediar como autoridad ni informar a quienes ella solicite se investigue.

Desconocemos absolutamente a qué otros casos se refiere la denunciante. En contra de la Directora del Departamento de Español no existen denuncias, ni siquiera formalizada por la denunciante; no existen solicitudes de investigaciones administrativas ni, por cierto, le corresponde a la Directora del Departamento mediar ni informar en casos de esta naturaleza.

3) No respuesta a carta apelando a decisión de desvincularla como Directora del Programa de Español como Lengua Extranjera /noviembre 2019

Como explicamos a propósito de los hechos imputados al Sr. Vicerrector, fue dicha autoridad, entendiendo que es de quien depende el programa de español como lengua extranjera, quien respondió a lo que la denunciante califica como apelación. Las decisiones de la autoridad universitaria en relación a la designación no es apelable, por lo tanto, mal puede presentarse aquello como una apelación. Sí se representó por parte de la denunciante las disconformidad con dicha decisión, y aquello fue respondido directamente por Vicerrector en nota de fecha 22 de noviembre de 2019.

4) Asamblea convocada telemáticamente por el SICELE / 15 de octubre de 2019

No entendemos íntegramente la acusación en relación a este punto, porque lo que se desarrolla apunta más bien al Jefe de Gabinete del Rector, Sr. Jaime Soto. Es más, el párrafo concluye señalando "Se evidencia nuevamente el hostigamiento de parte del jefe



de gabinete, como del rector al NO considerar a la Dra. Ferreira en el área de la unidad competente en dicho tema e intentar derivarlo al departamento de español, es decir, a doña Patricia Henríquez".

De todas formas corresponde aclarar que la Sra. Ferreira continúa siendo la representante institucional ante SICELE, lo cual consta, no solo en la declaración del Sr. Vicerrector en el marco de la investigación de la Inspección del Trabajo, sino más claramente aún en Nota VR N° 1771-2019, de 04 de noviembre de 2019, dirigida a la Sra. Ferreira, la cual refiere "(...) esta Vicerrectoría velará porque su participación como delegada de la Universidad de Concepción en Sistema Internacional de Certificación de Español como Lengua Extranjera (SICELE) pueda continuar realizándose sin contratiempos".

2.4. De la denuncia en contra de doña Ana Vine Jara, académica del Departamento de Español

En relación a los hechos que involucran a la profesora Ana Vine, hemos ejercido, igualmente, excepción de caducidad, sin perjuicio de lo cual, como hemos realizado en los casos anteriores, creemos pertinente contestar a cada uno de ellos, no sin antes manifestar nuestra preocupación ante tan destempladas afirmaciones de la denunciante, quien sostiene que la profesora Vine "una vez que logró ingresar a la planta, se relacionó con la directora Patricia Henríquez y planificó junto a ella la apropiación de la carrera académica de mi representada, la Prof. Ferreira, hecho constatado inequívocamente por la ACHS y señalado en las conclusiones de la Dirección del Trabajo (...)".

En relación con dicho párrafo, antes de adentrarnos específicamente en los hechos denunciados, y atendido que algunas afirmaciones son reproducidas en el párrafo penúltimo y final de este acápite de la denuncia, debemos manifestar lo siguiente:

1. En primer lugar, preocupa el nivel de intencionalidad y planificación que se atribuye a la Sra. Vine, en lo que, así presentado, resultaría ser un plan maquiavélico para acceder a la plaza académica de la profesora Ferreira.

2. Si bien en la materia que nos convoca la prueba pudiere estar determinada por indicios, aquello en ningún caso es sinónimo de especulaciones, como ocurre en la especie.



3. Es falso que la afirmación contenida en dicho párrafo se encuentre constatada por ACHS, organismo que, si bien calificó la patología de la Sra. Ferreira como de origen laboral, en ningún momento concluye algún factor de riesgo que involucre a la Sra. Vine y lo evidenciaremos documentalmente en el juicio. Es falso que la Asociación Chilena de Seguridad hubiere sindicado a la Sra. Ana Vine como hostigadora. Sí es posible que la Sra. Ferreira la hubiere nombrado, sin embargo, no es cierto que las conclusiones del proceso de calificación de la enfermedad profesional la sindicquen como hostigadora. Eso es falso. Ni siquiera podemos decir que sea un error. Es derechamente falso.

4. Es igualmente falso que las conclusiones de la investigación de la Inspección del Trabajo atribuyera alguna responsabilidad y mucho menos intencionalidad a la Sra. Vine, quien, por cierto, no fue denunciada, investigada ni existe conclusión alguna a su respecto.

5. En definitiva y no obstante lo que va a señalarse respecto a los hechos denunciados en relación a la Sra. Vine, nos parece importante dejar asentado estos puntos, dada la falta de cuidado por parte de la denunciante en tan graves afirmaciones como las que plantea en este acápite.

6. Es pertinente dejar asentado, igualmente, la falta de respeto de la denunciante en relación a los méritos académicos de la Sra. Vine, refiriéndose a ella como quien "sin contar con las credenciales necesarias, ni menos con las valoraciones y calificaciones sobresalientes con las que sí cuenta mi representada". En palabras sencillas "ninguneándola".

Revisemos entonces, cuáles son los hechos [hechos no especulaciones ni meras afirmaciones sin respaldo fáctico] que se le imputan a la profesora Ana Vine, para lo cual nos vemos obligados a realizar una interpretación de la denuncia, toda vez que, particularmente en este acápite, está tan cargada de especulaciones que cuesta distinguir hechos.

1) Acusación del año 2017 contra la profesora Anita Ferreira

No queremos en ningún caso ser irrespetuosos con la denunciante ni con el Tribunal, sin embargo, despejando las meras afirmaciones y/o especulaciones de la





denuncia, tendría que decir que un primer hecho que se invoca como supuestamente vulneratorio es el reclamo, inquietud o queja formulado por la profesora Vine en contra de la profesora Ferreira el año 2017. Ese es un hecho. La intencionalidad que le asigna la denunciante es una especulación.

Para aclarar este punto, no obstante la abierta caducidad del mismo, parece relevante aclarar cómo se produce este reclamo, queja o inquietud [y lo presentamos con esa terminología, por cómo surge o se plantea este caso].

La temática se explicita, por parte de la profesora Ana Vine, a fines del año 2016, donde, al sentirse superada y colapsada por el trato que le propina la profesora Ferreira, comenta la situación al profesor Juan Cid, quien la deriva o le aconseja plantearlo a la Directora del Departamento. Es más, fue precisamente a fines del año 2016 que la profesora Ana Vine había decidido renunciar al trabajo conjunto con la profesora Ferreira, renuncia que no llegó a concretarse. Finalmente, el año 2017, persistiendo la forma de relacionarse que afectaba a la profesora Vine y luego de haber sufrido la pérdida de un bebé, decide renunciar al programa de español como lengua extranjera. Es en dicho contexto que se genera la intervención del Sr. Decano de la Facultad de Humanidades y Arte, quien refiere haber conversado con ambas partes.

Aquello en ningún caso corresponde a una investigación, corresponde a una conversación, por separado, por dos personas [en este caso, académicas] entre las cuales se evidencia una problemática.

Tampoco corresponde a un intento de desprestigiar a la Sra. Ferreira. Legítimamente la profesora Ana Vine podía renunciar al programa de español como lengua extranjera, así como, exponer lo que, a su juicio, correspondía a un trato inadecuado entre colegas o compañeras de trabajo, como eran la profesora Vine y la profesora Ferreira.

## 2) Denuncia de acoso laboral en contra de la Sra. Anita Ferreira

Este punto no se desarrolla, solo se enuncia, sin perjuicio de lo cual es pertinente hacer presente que la profesora Ana Vine lo que hizo fue presentar un certificado médico, a fin de justificar o explicar el por qué no era podía continuar trabajando con la profesora Ferreira.



A partir de aquello, de la ausencia de investigación propiamente tal y de la presentación de nueva nota de parte de la profesora Ana Vine, la Directora del Departamento de Español decide remitir los antecedentes a la Secretaría General, a fin que se revisara el caso de acuerdo a los procedimientos institucionales.

3) Nombramiento de la Sra. Vine como Directora del Programa ELE

Efectivamente la profesora Ana Vine fue nombrada Directora del Programa de Español como Lengua Extranjera, sin embargo, aquello no es determinación de la profesora Vine, sino del Sr. Rector, en conjunto con el Sr. Vicerrector Académico; y la responsabilidad se hace recaer en ella precisamente por el trabajo previo desarrollado en el área.

4) Solicitud de antecedentes y materiales del programa ELE

Entendemos el apego que la denunciante pueda tener con el programa, atendido que intervino en su creación, sin embargo, no puede perderse de vista que dicho programa es un producto institucional, dependiente, por cierto, de la Vicerrectoría Académica.

De allí entonces que la actual Directora del Programa hubiere solicitado los antecedentes y materiales que le permitan dar continuidad al mismo, como producto institucional.

3. De la calificación de enfermedad profesional. Medidas adoptadas por el empleador

Es escaso el desarrollo que encontramos en la denuncia en relación a la calificación de enfermedad profesional, sin perjuicio de lo cual destaca la siguiente afirmación, razón por la cual nos haremos cargo de la misma, "El informe de la ACHS fue notificado a las autoridades de la UdeC en enero del año en curso, sin embargo, hasta la fecha el empleador no ha tomado ninguna medida que haga justicia y mejore la situación laboral de la Dra. Ferreira, por el contrario, ha demostrado un accionar negligente, no ha considerado las sugerencias emitidas por la ACHS ni las sugeridas en la mediación propiciada por la Dirección del Trabajo en marzo del presente año".

Recordemos, entonces, que la denunciante, Sra. Anita Ferreira, ingresó a la Asociación Chilena de Seguridad el 25 de noviembre de 2019, extendiéndosele, a partir



de entonces, reposo médico e iniciándose el proceso de calificación de la patología.

El 09 de enero de 2020 el organismo administrador emite la Resolución de Calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley N° 16.744 [RECA], calificando la patología como enfermedad profesional, identificando como agente de riesgo: liderazgo disfuncional hostil.

Por un error en la cuenta de correo del destinatario, dicha resolución no fue notificada a la Universidad en el mes de enero de 2020, sino recién el 18 de marzo del mismo año.

Recordemos, también, que la Universidad de Concepción hace uso de feriado colectivo durante el mes de febrero de cada año.

Cuando se recibe la notificación de la calificación de enfermedad profesional, la pandemia por Covid-19 se encontraba ya en fase 4 y producto de aquella, con fecha 16 de marzo de 2020 la Universidad había dispuesto que las actividades académicas y administrativas migraran a modalidad no presencial. Vale decir, la resolución de calificación de enfermedad profesional se recepciona en un contexto de absoluta excepcionalidad, a solo días de migrar a trabajo no presencial y con todas las restricciones propias de la pandemia.

No obstante aquello, atendida la calificación de enfermedad profesional necesariamente el Departamento de Español tendría que ingresar a programa de vigilancia de riesgos psicosociales, por establecerlo así el protocolo de riesgos psicosociales, lo que supone el desarrollo de una serie de herramientas tendientes a evaluar, identificar y corregir los agentes de riesgo que pudieren estar presente [evaluación a través de cuestionarios Ista-21 completo, focus group, actas, informes, evaluación, control, entre otras].

En ese contexto, específicamente, el día 19 de marzo de 2020, la Inspección del Trabajo notifica citación a mediación en el marco de la investigación realizada con motivo de la denuncia de la Sra. Ferreira, mediación que, como consta en el acta respectiva, se desarrolló el 23 del mismo mes y año.

Llama la atención que la denunciante afirme que la Universidad no haya cumplido con las medidas sugeridas en la mediación, toda vez que, desde el organismo



fiscalizador no hubo ninguna sugerencia. Lo que sí hubo, frente a la pregunta de la mediadora en relación a posibles medidas que podría ofrecer la Universidad, fue la explicitación de las herramientas propias del programa de vigilancia de riesgos psicosociales [el proceso, etapas y herramientas]; la descripción de un programa que podía implementarse en el Departamento de Español, denominado DEKRA y que la Asociación Chilena de Seguridad había ofrecido a la Universidad, específicamente, en relación a liderazgo [el programa tiene dos vertientes: liderazgo y cultura; se propuso trabajar el programa en liderazgo], generando, para ello, un coaching con la jefatura del Departamento de Español; e incluso, se propuso por la Universidad un programa de acompañamiento para el reintegro de la denunciante.

Sin embargo, ninguna de dichas medidas fueron aceptadas por la Sra. Ferreira, quien expuso sus propuestas, de las cuales existe constancia en el acta, en el siguiente sentido: 1. Restitución inmediata del cargo y totalidad de funciones; 2. Otorgar compensación económica de \$100.000.000 por la vulneración llevada adelante por la Sra. Henríquez; 3. Sanciones a la UdeC por lo sucedido; 4. Destitución y despido de la Sra. Henríquez; 5. Asignación académica.

De allí que llame tanto la atención que la denunciante sostenga que no se han cumplido las sugerencias de la mediación, si dicha mediación fracasó, atendido que la propia trabajadora perseguía una reparación muy distinta a lo organizacional; perseguía una reparación económica.

Bueno, en lo que refiere a las conclusiones de la Asociación Chilena de Seguridad o, mejor dicho, a la calificación de la enfermedad profesional, según refiere la nota a través de la cual ACHS comunica dicha resolución, las medidas indicadas por el organismo administrador deben cumplirse dentro de 90 días [hasta abril 2020], sin embargo, ¿qué ocurrió?, ocurrió que estamos en plena pandemia y que la Superintendencia de Seguridad Social determinó prorrogar los plazos de los programas de vigilancia, emitiendo para ello Ordinario N° 1222, de 30 de marzo de 2020.

Esta situación es tan clara que la prórroga fue acordada por el Comité de Aplicación de Riesgos Psicosociales de la Universidad y, hasta la fecha, aún se encuentra pendiente el ingreso del Departamento de Español a programa de vigilancia,



pero no - como pretende la denunciante - por negligencia, sino porque así fue determinado por el Comité de Aplicación [organismo en el que tienen representación cada uno de los sindicatos de la Universidad, además del comité paritario].

No obstante la negativa de la denunciante a las medidas propuestas por la Universidad y de encontrarse suspendido el plazo para iniciar las actividades propias del programa de vigilancia, en el mismo mes de marzo se sometió a evaluación de las autoridades pertinentes el programa de reincorporación a que se hizo alusión en la instancia de mediación ante la Dirección del Trabajo, sino que, todavía más, considerando que la Universidad cuenta con una mediadora, ya en dos oportunidades se ha explorado la posibilidad de trabajar esta problemática a través de esa vía, sin éxito.

Desde nuestra perspectiva, la denunciante no tiene interés alguno en las medidas propias de temáticas de esta naturaleza, sino que busca la compensación económica que está demandada en autos, de modo que, aun cuando se activara el programa de vigilancia, que, sin duda, tendrá que activarse cuando concluya la prórroga, no existiendo voluntad, difícilmente se podrá superar este conflicto.

#### 4. De la denuncia e investigación de la Inspección del Trabajo

En un somero acápite, que la denunciante titula “expediente administrativo” se hace referencia a la investigación realizada por la Inspección del Trabajo respecto a estos hechos, básicamente para transcribir las conclusiones jurídicas de dicho proceso.

Es pertinente señalar, sobre el punto, que la Inspección del Trabajo judicializó la investigación, en autos RIT T-270-2020 de este Tribunal.

Nuestra defensa, además de discutir los supuestos hechos constatados, implicó evidenciar las serias infracciones al principio de legalidad, ya que la Inspección del Trabajo, para desarrollar su investigación, no respetó los procedimientos que la Dirección del Trabajo ha establecido.

Cabe señalar que las conclusiones de dicha investigación son categóricas en señalar que no se detectó indicios de vulneración respecto del Rector ni del Vicerrector, ambos, denunciados en esta causa.

Y, cabe igualmente explicitar, que en dicha causa fue acogida la excepción de caducidad formulada por esta parte respecto a hechos que, a través de esta causa y no

obstante estar caducos, se pretenden reactivar.

5. De otros antecedentes relevantes para la resolución de esta causa

1) Del procedimiento de atención de denuncias de acoso laboral.

Nos parece pertinente destacar en este acápite que, a contar de mayo de 2019 la Universidad de Concepción cuenta con un procedimiento específico para la atención de denuncias de acoso laboral, procedimiento al que, por cierto, pudo haber accedido la trabajadora Sra. Anita Ferreira Cabrera, de modo que se investigaran los hechos que imputa a trabajadoras no representantes del empleador. Recordemos que para hacer efectivo un reproche al empleador en caso de acoso laboral horizontal, que sería el caso, éste debe haber desatendido tales hechos, lo que supone que a lo menos le sean representados, de manera que se le permita intervenir.

Es del caso mencionar que dicho procedimiento fue trabajado durante meses, para luego, y antes de oficializarse, dialogarse con los diversos colectivos de la Universidad [sindicatos, asociación de secretarías, comité paritario, entre otros]. Incluso, antes de aprobarse, fue socializado precisamente con los académicos del Departamento de Español de la Facultad de Humanidades y Arte, entre otros.

Dicho procedimiento fue aprobado mediante Resolución V.R.A.E.A. N° 2019-029-3 y fue entregado a cada trabajador universitario a través de la plataforma DLE [documentación laboral electrónica], además de publicarse a través de la plataforma UdeC y la página web de la Dirección de Personal y se encuentra disponible y vigente, recibiendo, a través de dicho procedimiento, denuncias de trabajadores/as, las que son investigadas en la forma que el mismo procedimiento describe.

Sin embargo, y como se anticipó, la trabajadora Sra. Anita Ferreira Cabrera, no hizo uso de dicho procedimiento, no formuló denuncia alguna que permitiera, como ocurrió en el caso en que ella era la denunciada, investigar los hechos que pudieren estarle afectando y, en su caso, adoptar las medidas correctivas.

2) De la calidad de socia de la Corporación Universidad de Concepción de la Sra. Anita Ferreira.

Por último, parece pertinente hacer presente que quien aparece denunciando a la Universidad de Concepción, hace pocos meses fue aceptada como socia [socia



académica] de la Corporación, lo que evidencia que, desde la Corporación no existe el acoso laboral u hostigamiento que se indica en la denuncia. Muy por el contrario, en su calidad de Profesora Titular, fue una de las académicas a quienes se invitó a incorporarse como socia de la Corporación y, en definitiva, fue aceptada en dicha calidad.

En efecto, a fines del año pasado se cerró un nuevo proceso de incorporación de socios/as, estableciendo el Directorio definiciones para que en el proceso de renovación del registro de socios hubiese una preferencia por la incorporación de mujeres. Por cierto, el Rector invitó a todas las profesoras titulares que no fueren socias a incorporarse, entre ellas, la profesora Anita Ferreira.

De acuerdo a lo expuesto, mal puede existir una intencionalidad o ánimo hostigador hacia la profesora, quien, actualmente, es socia de la Corporación Universidad de Concepción.

B. En lo que respecta al derecho.

1. De la vulneración de derechos fundamentales y del acoso laboral.

En el caso de autos, nos enfrentamos a una denuncia por vulneración de derechos fundamentales con relación laboral vigente, lo que supone que, para efectos de legitimación activa debemos estarnos a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo.

Dicha norma, en caso alguno puede ser analizada en forma independiente o separada de las restantes normas del párrafo, en particular, del artículo 485 del mismo Código.

En efecto, se trate de una denuncia por vulneración de derechos fundamentales con relación laboral vigente o, en su caso, de una denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, se debe tener en consideración que tales derechos se entienden vulnerados cuando el empleador ejecuta acciones o incurre en omisiones que limitan el pleno ejercicio de estos derechos, sin que exista justificación plausible, en forma arbitraria o desproporcionada o lesionando el contenido esencial del derecho en cuestión.

En el caso de autos, como se dice en palabras coloquiales “sin decir agua va”, se



denuncia a la Universidad de Concepción, en su calidad de empleador, por hechos no solo atribuidos a sus autoridades o representantes, sino también por hechos atribuidos a una colega de la denunciante y a su jefatura inmediata, ambas, sin poder de representación del empleador.

Lo anterior supone una carga procesal para la denunciante, cual es explicar en su denuncia, lo que, por cierto, no ocurre en autos, por qué hechos provenientes de personas que no representan al empleador le son atribuidos a éste. Dicha carga procesal implica no solo describir hechos, como ocurre en este caso, para luego transcribir normas jurídicas, sino que supone desarrollar la teoría o argumentación jurídica que permita vincular tales hechos y, en lo que pretende la denunciante, atribuirlos al empleador.

Desde la perspectiva de la argumentación en base a silogismo, es indispensable que el argumento contenga la premisa fáctica y normativa que permite llegar a la conclusión.

Tal vez, en una situación de acoso laboral puramente vertical, donde los actos de acoso provengan del empleador [persona natural] o su representante [en caso de una persona jurídica] dicho silogismo podrá presentarse a través de una estructura argumentativa simple, sin embargo, en casos como el expuesto en la denuncia de autos, resulta indispensable y corresponde, por cierto, a una carga procesal que debía satisfacer la denunciante, identificar el tipo de acoso laboral que se pretende denunciar [por ejemplo, acoso laboral vertical o mixto], ya que el tipo de acoso laboral denunciado determina el estándar probatorio que debe satisfacer el empleador; resulta indispensable y corresponde, por cierto, a una carga procesal que debía satisfacer la denunciante, explicar el nexo causal entre las acciones que atribuye a los distintos denunciados; en el caso de las acciones provenientes de quienes no representan al empleador, resulta indispensable y corresponde, por cierto, a una carga procesal que debía satisfacer la denunciante, explicar jurídicamente de qué modo dichas acciones son atribuibles al empleador [por ejemplo, vulneración por omisión], sin embargo, ninguno de estos aspectos han sido desarrollados en la denuncia de autos, por lo que no nos queda más que asumir que se trata de una denuncia de acoso laboral múltiple [contra distintos



denunciados, sin vínculo causal entre ellos] ejercida a través del procedimiento de acoso laboral.

Ahondaremos respecto a esta materia un poco más adelante, sin embargo, es pertinente relevar la ausencia de teoría jurídica que permita vincular los hechos que se denuncian respecto de cada denunciado con la norma del artículo 485 del Código del Trabajo, de manera de entender y, por cierto, de permitir el ejercicio de una adecuada defensa, cuáles son las acciones o, en su caso, las omisiones que se imputan al empleador y que han vulnerado derechos fundamentales, sin justificación plausible, en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial.

Dicha omisión argumentativa no puede ni debe ser suplida por el juez laboral, por ser una carga procesal de las partes, única forma que el juez pueda resolver la controversia en los términos que las partes plantean [in limine litis].

De todas formas, hemos explicado cada uno de los hechos que se describen en la denuncia y, sin perjuicio de la caducidad que afecta a muchos de ellos, creemos haber satisfecho la exigencia de justificación plausible, proporcionalidad, ausencia de arbitrariedad, así como respeto al contenido esencial del derecho.

Ahora, considerando que la denuncia opera sobre la base de una figura de acoso laboral, parece pertinente realizar algunas apreciaciones respecto a dicha figura. Como sabemos, se han ofrecido a nivel doctrinario diversos conceptos y/o definiciones del acoso laboral.

Para efectos de este análisis comenzaremos con la definición que ofrece el artículo 2°, inciso 2°, del Código del Trabajo, que entiende por acoso laboral "Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercidos por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

Además de dicha definición, para efectos de lo que vamos a explicar más adelante, ofrecemos las siguientes definiciones o conceptos de acoso laboral:

Proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos



acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio.

Todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atente contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de su situación laboral u oportunidades en el empleo de dichos afectados.

Conjugando las tres definiciones podemos concluir que el acoso laboral es una conducta ilícita, contraria a la dignidad de la persona, que puede lesionar diversos bienes jurídicos (pluriofensiva), que puede consistir en atentados físicos como las agresiones o en hostigamientos de tipo psicológico como las molestias y burlas, que exige reiteración, que supone un resultado lesivo y donde necesariamente debe existir nexo causal entre el resultado y la conducta.

Por cierto, la conjugación de las tres definiciones nos permite establecer los elementos centrales de una figura de acoso laboral, representados por frecuencia e intensidad.

Sabemos, por contener dicha exigencia la propia definición legal, que una figura de acoso laboral supone frecuencia, esto es, reiteración de la agresión u hostigamiento; y sabemos también, a partir de la misma definición legal, que una figura de acoso laboral supone intensidad, en el sentido que los actos de acoso deben ser capaces de provocar el resultado lesivo, vale decir, menoscabo, maltrato o humillación, o bien, amenaza o perjuicio en su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Por otra parte, y como antes anunciamos, la exigencia probatoria para el empleador estará determinada por el tipo de acoso laboral que se denuncia, configura y prueba. Así, en un acoso de acoso laboral vertical, acreditado el acoso al empleador le

resultará extremadamente difícil justificar su conducta; mientras que en el acoso mixto tendrá posibilidades de eximirse de responsabilidad cuando lo previno adecuadamente o cuando, conocida la denuncia del trabajador/a, adoptó las medidas necesarias y oportunas para protegerlo.

En el caso de autos, y como ya dijimos, no se presentó teoría alguna que permita identificar el tipo de acoso que se reclama o denuncia ni cómo los hechos se vinculan al empleador, por lo que habrá que asignarle la categoría de acoso múltiple, proveniente de distintas personas, pero no vinculado entre sí. Así es como se presenta la denuncia, así es como debe contestarse la misma.

Desde esa perspectiva, respecto de los hechos denunciados a propósito del Rector, Vicerrector y profesora Ana Vine, sin perjuicio de haber explicado cada uno de los hechos, no cabe sino concluir que no se da en la especie la exigencia de reiteración a que alude el artículo 2° del Código del Trabajo, no, a lo menos, para configurar una figura de acoso. Se les imputan hechos absolutamente extemporáneos en general y, por cierto, extemporáneos unos con otros, lo que impide tener por satisfecha la exigencia de reiteración que supone una figura de acoso laboral. Si se analizan los hechos con profundidad jurídica se podrá advertir que en un periodo de dos años [en el caso de la profesora Ana Vine, desde el 2017 al 2019] se le atribuyen tres hechos, lo que claramente no califica como reiteración desde la perspectiva de un acoso laboral. Y lo mismo sucede con la denuncia contra el Rector y Vicerrector.

Por otra parte, en lo que refiere a intensidad resulta absolutamente necesario explicitar que ni la calificación de enfermedad profesional ni investigación de la Inspección del Trabajo atribuyen afectación de la denunciante a propósito de hechos provenientes de la profesora Vine, del Rector o del Vicerrector, por lo que, al igual como ocurre con el requisito de la reiteración, que no se da en este caso, tampoco se da el requisito del resultado lesivo atribuible a los denunciados.

Para que no se crea que esta defensa olvida la situación de la Directora del Departamento de Español, Sra. Patricia Henríquez, tenemos la seguridad de poder explicar cada uno de los hechos que se han descrito en la denuncia, por lo que, preferimos despejar jurídicamente el debate, de modo de centrarnos en aquello que

realmente deba motivar una controversia, no así respecto de hechos caducos o donde la figura del acoso laboral no se evidencia, ni siquiera a simple vista.

2. En cuanto a los supuestos indicios de vulneración. Carga de la prueba.

De acuerdo a lo dispuesto en 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 de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

Hemos explicado cada uno de los hechos que han sido presentado como indicios de la vulneración que se denuncia y, sin duda, probaremos cada una de las afirmaciones que hemos vertido en esta contestación, de manera que, se mantenga la regla general en materia de carga de la prueba.

Normalmente en este acápite revisamos cada uno de los indicios explicitados por la parte demandante, sin embargo, en el caso de la demanda de autos aquellos fueron desarrollados uno por uno en el apartado referido a los hechos denunciados, por lo que se dan por reproducidos.

3. La acción de tutela no puede prosperar, porque no hay vulneración de derechos fundamentales.

Desde otro ángulo, no existe posibilidad de que prospere la acción de tutela ejercida por la actora, pues ello supone que se acredite - a lo menos a nivel de indicios - que la Universidad de Concepción vulneró sus derechos fundamentales, vulneración que en la especie, como demostraremos oportunamente, no existe.

Es pertinente reiterar que al describir el artículo 485 del Código del Trabajo los supuestos en que procede la tutela laboral, en su inciso 3° refiere que hay lesión de los derechos fundamentales del trabajador "cuando en el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial".

Lo anterior obliga a dilucidar si mi representada limitó el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de la denunciante sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial.

Para determinar lo anterior es indispensable que el denunciante exponga



claramente los hechos que vulneran sus garantías fundamentales, que señale con precisión las garantías que estima conculcadas y que describa la forma en que el actuar ilegal e inconstitucional que denuncia vulnera dicha garantía o garantías. Así lo ordena el artículo 490 del Código del Trabajo cuando exige que la denuncia contenga la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración denunciada.

Pues bien, de acuerdo con el texto de la denuncia se estima conculcada la garantía del derecho a la vida e integridad física y psíquica y el derecho a la honra, en ambos casos, sobre la base de una supuesta figura de acoso laboral.

Respecto del derecho a la honra, sin perjuicio de transcribir el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República y algunas formulaciones jurisprudenciales y doctrinarias, la denuncia no explica nada de cómo se habría producido dicho atentado. Insistimos en las exigencias propias del proceso y no tiene por finalidad molestar o alterar a la contraria, sino porque efectivamente no basta con transcribir normas, definiciones ni textos doctrinarios. Es necesario que se desarrolle jurídica y fácticamente [premisa normativa y premisa fáctica] el supuesto atentado para entender la conclusión. En el caso de autos no existe nada de aquello.

Podemos entender que el acoso laboral se considera, doctrinaria y jurisprudencialmente, como un atentado pluriofensivo, pero aquello no implica que, de por sí, una figura de acoso constituya un atentado hacia un derecho en específicos. Negamos que hubiere existido acoso, sin perjuicio de lo cual, ponemos el ejemplo en tal sentido para evidenciar que no basta con decir que existe acoso laboral para entender vulnerada una determinada garantía. Dicha garantía y su atentado debe explicarse fáctica y normativamente.

En el caso de autos no existe desarrollo alguno en relación al supuesto atentado a la honra, por lo que habrá de concluirse que no existe dicho atentado.

En lo que respecta a la psíquica que se ha estimado conculcada, si bien el breve apartado que la desarrolla también cae en meras transcripciones, a lo menos podemos rescatar lo siguiente "(. ) las características que configuran el respecto a la dignidad humana y a la integridad psíquica, no están presentes en la relación laboral que ha tenido la Dra. Ferreira desde el año 2018 hasta hoy, al verse sometida a constante

acoso, hostigamiento, descrédito, humillaciones, lo cual la ha afectado psíquica y moralmente, en su fuero interno, provocándole una enfermedad de origen laboral, diagnosticada como un trastorno adaptativo (...)".

Sobre este punto, insistimos en la inexistencia de acoso laboral y, por tanto, en la inexistencia de atentado a la integridad psíquica. Y si bien es efectivo que la denunciante goza de una calificación de enfermedad profesional, no es el único elemento probatorio de autos.

4. En relación al daño moral

Conjuntamente con la acción de tutela, la demandante solicita se condene a mi representada a pagar la exorbitante suma de \$100.000.000, a título de daño moral. Aquello no resulta procedente por los siguientes motivos.

En primer lugar, porque el actuar de mi representada se ha ajustado íntegramente a derecho, sin que exista vulneración alguna que alegar.

Segundo, porque en el caso de autos la demandante no ha señalado como los supuestos hechos vulneratorios le han afectado ni menos ha demostrado elementos de los cuales pueda desprenderse dicha afectación y su correspondiente indemnización. No se ha hecho por la demandante alegación alguna tendiente a incorporar al juicio elementos que acrediten un daño moral indemnizable.

Finalmente debemos señalar en el improbable caso que se estime procedente la indemnización deberá probarse específicamente, desde que como bien se ha señalado en doctrina: "si tenemos presente que todo daño (sea de índole material o moral) es en sí excepcional y por ende de aplicación restrictiva, surge, como lógica consecuencia, que su existencia deberá ser acreditada por quien sostenga haberlo sufrido a consecuencia de un hecho ilícito y demande su reparación" (DIEZ SCHWERTER, JOSÉ LUIS, El daño extracontractual. Jurisprudencia y doctrina, Editorial Jurídica de Chile, 1997, p. 141 y en el mismo sentido, FUEYO LANERI, FERNANDO, Instituciones de Derecho Civil Moderno, 29 Editorial Jurídica de Chile, 1990, p. 106). Y lo mismo sostiene nuestra jurisprudencia la que ha resuelto que "constituyendo la existencia del daño moral un requisito básico para acoger la indemnización del perjuicio reclamado por ese concepto, resulta impropio dar lugar a la acción indemnizatoria si dicho perjuicio no se ha probado"

(Corte de Apelaciones de Valdivia, sentencia del 2 de octubre de 2001, rol N° 11.773-01. La Corte Suprema rechazó la casación en el fondo el 31 de enero de 2002, Rol N° 10.313-2002; en el mismo sentido: Corte de Apelaciones de Santiago, en sentencia del 30 de mayo de 2001, Rol N° 25.892- 2001, confirmada por la Corte Suprema con fecha 26 de julio de 2001, Rol N° 2.580- 2001).

Por lo anterior, será la demandante quien deberá probar concretamente los daños indemnizables que alega en su demanda, que esta parte enfatiza no existen. En efecto, la demandante no precisa el daño extrapatrimonial sufrido, no indica cómo este sería consecuencia del actual de mi representada ni justifica el monto en que avalúa los perjuicios. Si se atiende a la justificación del daño y al fundamento de esta pretensión, éste se vincula a una supuesta figura de acoso laboral que, como ya hemos reiterado, no existe.

En efecto, siendo procedente la acción de indemnización por daño moral, la actora deberá rendir las probanzas necesarias que acrediten los extremos de su pretensión resarcitoria, favoreciéndose por la regla de indicios únicamente para acreditar la lesión, pero debiendo cumplir para la acción indemnizatoria por daño moral con acreditar el daño por la lesión de derechos fundamentales que se denuncia y la relación de causalidad entre ambas figuras.

En subsidio, aun para el caso improbable de darse lugar a la demanda, mi parte estima que constituye una exageración la suma demandada. La indemnización de perjuicios no puede ser fuente de lucro sino sólo reparadora, por lo que jamás podría alcanzar tal suma y ni siquiera alguna que se le aproxime.

##### 5. De las peticiones demandadas

Las prestaciones solicitadas por la demandante son absolutamente improcedentes por los siguientes motivos:

- Indemnización por daño moral. No existe daño moral atribuible a mi representada, por lo que resulta improcedente la indemnización solicitada en tal sentido.
- Restitución del cargo de Directora del Programa ELE. Como se explicó es atribución del empleador, en el marco de la facultad de dirigir y administrar la empresa, una definición de tal naturaleza, no resultando procedente, ni aun en el marco de este





procedimiento, dicha medida.

- Restitución inmediata y retroactiva de la Asignación Académica. Si bien la temática de la asignación académica se enuncia, claramente no se desarrolla, sin perjuicio de lo cual demostraremos que no procede dicha asignación, al no haber sido seleccionada en el proceso respectivo.
- Sanción a la Universidad y a las personas que singulariza por vulneración de derechos fundamentales. Esta medida llama profundamente la atención, ya que a través de un procedimiento de tutela se pretende la sanción a personas específicas, en circunstancias que este procedimiento se dirige en contra del empleador. Por tanto, se trata de una petición improcedente.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto y lo dispuesto en las normas legales citadas y demás pertinentes, RUEGO A US., tener por contestada denuncia por vulneración de derechos fundamentales y rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas.

### 3. **PRUEBA RENDIDA POR LAS PARTES Y LLAMADO A CONCILIACIÓN:**

Que, durante la audiencia preparatoria y las audiencias de juicio el Tribunal instó a las partes a conciliación, finalmente y después de varias tratativas, sobre la base de la devolución del cargo de Directora del programa ELE para el próximo año 2022 y señalándose cuales serían las “deficiencias” o el nuevo enfoque que se encuentra en este programa, lo que fue aceptado por la demandante mas no por la demandada, quien se negó a este cambio aduciendo que se trataba de una decisión institucional irreversible, sin que se pudiese arribar a conciliación alguna.

Así, la parte demandante incorporó las siguientes pruebas:

#### DOCUMENTAL:

2. Agradecimientos Dra. Ferreira en Tesis Doctoral
3. Correo - Solicitud Constancia de A. Ferreira a Decano 15.06.2017.
4. Nota De N.354\_2017 de Anita Ferreira\_ 19.06.2017.
5. Carta Ana Vine a Patricia Henríquez 15.05.2017.
6. Carta Ana Vine solicitud investigación Anita Ferreira 04.10.2018.
7. Carta Patricia Henríquez - Nota DE N253\_2018 Decano 20.12.2018.



8. Carta Decano a P Henríquez Nota DE N351\_2017.
9. Correo - Bdo Rizzo a Anita Ferreira Re. Promoción Ana Vine.
10. Nota Español \_2019 03.01.2019 de P. Henríquez a A. Ferreira
11. Nota VR N.1814\_2019 de fecha 13.11.2019\_Designacion Cargo Directora ELE Ana Vine.
12. Carta Ana Vine a Vicerrector 18.11.2019 \_ Exigencias A. Vine para asumir cargo.
13. Carta - P. Henríquez a A. Bancalari 22.04.2020.
14. Correo - RE. Invitación a Colaborar Departamento Español \_ Patricia Henríquez a Lorena Blanco 25.04.2020.
15. Correo - Inf Depto español de Edson Faúndez a Anita Ferreira 13.04.2020.
16. Acta de Mediación 23 marzo 2020.
17. Alta Reposo Laboral Dra.Ferreira.
18. Controles Médicos Achs- Julio- 2020.
19. Extracto Inf.Estudio1 Puesto Trabajo-Ferreira Achs-2020.
20. Inf.Estudio2 Puesto De Trabajo Ferreira Achs 2020.
21. Informe1 Calificación Patología Achs.
22. Informe2 Calificación Patología Achs.
23. Informe3 Calificación Patología Achs.
24. Conclusiones Jurídicas UDEC.
25. Correo Achs.
26. Docto-4-Certificado- Médico-Junio-2020.
27. Eval. Académica- Prof. Ferreira 9-10-2018.
28. Ficha Clínica Achs.
29. Informe Médico Dra Paula Veloso Hoja 1.
30. Informe Médico Dra Paula Veloso Hoja 2.
31. Ingreso Denuncia Ddff Dirección Del Trabajo Sra. Anita Ferreira.
32. Lista De Evaluaciones Desde 1988.
33. Informe anual de la SG para la III Asamblea SICELE 26-05-20.
34. Anexo 2-Procedimiento de solicitud y evaluación del Sello SICELE 26-05



- 20.
35. Resultados Proceso A. Académica Sra. Ferreira (11.10.19).
  36. Ultimo Hecho Apelación y Reconsideración de la Evaluación (11.08.2020).
  37. Ficha Médica Actualizada (10.08.2020)
  38. Informe Médico Ana Vine Parte 1 (11.05.2017)
  39. Informe Médico Ana Vine Parte 2 (11.05.2017)
  40. Correo - Henríquez a A.Ferreira-Sobre asignaturas 2-2019 y asignación de funciones docentes (08.08.2019).
  41. Correo- RESP de A.Ferreira a PHenriquez-ASIGNATURAS-2DOSEMESTRE2019 (08.08.2019).
  42. Resolución-investigación 2018-158-2.
  43. Resolución N2019\_057\_2 Absolución (26.08.2019)
  44. Correo - de Gabriela Kotz a A.Ferreira RE. Electivo para la carrera TIIE (02.08.2019).
  45. Correo - de G.Kotz a A.Ferreira RE. Electivo para la carrera TIIE (05.08.2019).
  46. Correo - de G.Kotz a Hernán Pérez RE. Electivo para la carrera TIIE (05.08.2019).
  47. Carta A.Ferreira a A.Bancalari (05.12.2018).
  48. Carta A.Ferreira a A.Bancalari hoja 1 (07.12.2018).
  49. Carta A.Ferreira a A.Bancalari hoja 2 (07.12.2018).
  50. Correo - de A.Ferreira a A.Bancalari RE. Resolución investigación (02.09.2019).
  51. Correo - Informaciones Depto Español excluyendo prof Ferreira (16.03.2020).
  52. NOTA 339 Respuesta Decano (10.12.2018).
  53. Carta -de A. Ferreira a PHenriquez (27.12.2018).
  54. Carta de A.Ferreira a C.Von Plessing RE\_ antecedentes asignación académica (14.11.2019).
  55. Carta de Henríquez a A.Ferreira Nota Español 04\_19 (03.01.2019)



56. CV Anita Ferreira en relación al dcto N20 de esta minuta (Asignación Académica)
57. Carta - de A. Ferreira a Henríquez (08.01.2019)
58. Correo de Henríquez a Henriquez RE. Invitación a colaborar Depto de Español (03.04.2020)
59. Correo - de Mario Olave RE. Consulta Investigación (07.01.2019)
60. Correo - de Patricia Llanos a A. Ferreira RE. SOBRE DIPLOMADO CARIBE ANGLÓFONO LICITADO POR AGCID (13.05.2019).
- 61.- Correo - de Patricia Henriquez a A.Aferreira RE. Docencia de pregrado (18.05.2020)
62. Correo - de A.Ferreira a A.Bancalari RE. actividades académicas (18.05.2020)
63. Correo - de A.Ferreira a A.Bancalari RE. Saludos y Docencia de Pregrado (18.05.2020).
64. Correo - de LGotelli a A.Bancalari RE. Reintegro Actividades Académicas Dra. Ferreira (18.05.2020).
65. NOTA DECANO de A.Bancalari a A.Ferreira n.146\_2020 (19.05.2020)
66. Correo - de Pilar Espinoza a Henríquez y A.Ferreira RE. Extensión de Contrato (19.05.2020)
67. Correo - Respuesta de Pilar Espinoza a A.Ferreira RE. Extensión de Contrato (20.05.2020).
68. 34.- Correo - de Depto Español a A.Ferreira RE. Citación Reunión Depto-de secretaria (20.05.2020).
69. Correo - RESPUESTA de A.Ferreira a Depto Español RE. Citación Reunión Depto-de secretaria (20.05.2020)
70. Correo - de A.Ferreira a Andrea Rodríguez RE.- Plataforma ELE financiada por Proyectos Fondecyt (26.11.2019)
71. Carta - de A.Ferreira a A.Bancalari LATLA (05.06.2020)
72. Correo - de Depto Español RE. Informaciones depto español de Depto Español 19.11.2019



73. Correo - de A.Ferreira a C.Saavedra. Solicitud Sr. Rector de recepción de Doctos Dra. Ferreira (22.01.2019)
74. NOTA-ESPAÑOL-172\_18-HOJA1 de Henríquez a Marcelo Troncoso (05.10.2018)
75. NOTA-ESPAÑOL-172\_18-HOJA2 de Henríquez a Marcelo Troncoso (05.10.2018).
76. Carta - de A.Ferreira a C.Saavedra (11-octubre-2019)
77. Carta-de A.Ferreira a C.Saavedra (7-NOVIEMBRE-2019)
78. Correo - de SICELE a A.Ferreira Asamblea extraordinaria SICELE por vía telemática(15\_10-2019)
79. Correo - de Secretaria Ejecutiva SICELE a A.Ferreira de contacto y datos para la Asamblea extraordinaria telemática de la Asociación SICELE (01.10.19)
80. Correo - de A.Ferreira a C.Saavedra Datos de contacto para envío de encuesta de votación y contraseña para la Asamblea extraordinaria (04.10.19)
81. Correo - de A.Ferreira a C.Saavedra Datos de contacto para envío de encuesta de votación y contraseña para la Asamblea extraordinaria (08.10.19)
82. Correo - de A.Ferreira a C.Saavedra Datos de contacto para envío de encuesta de votación y contraseña para la Asamblea extraordinaria (14.10.19)
83. Correo – de SICELE a A.Ferreira Datos de contacto para envío de encuesta de votación y contraseña para la Asamblea extraordinaria (11.10.19)
84. Correo – de SICELE a A.Ferreira Datos de contacto para envío de encuesta de votación y contraseña para la Asamblea extraordinaria (14.10.19)
85. Correo - Jaime Soto a SICELE Datos para participar Asamblea extraordinaria (15.10.19).
86. Correo - de Jaime Soto a A.Ferreira Solicitud CICELE (sic) (30-



OCTUBRE2018).

87. Correo - de A.Ferreira a C.Saavedra y A.Bancalari (01.05.2019)
88. Correo - Acta de la III Asamblea SICELE-SIN-RESPUESTA (18-JUNIO-2020).
89. NOTA de Carlos Carlos Von Plessing a Anita Ferreira. VR1771-DESTITUCIÓN-2019 (04.11.2019).
90. APELACION A Ferreira a C.VonPlessing hoja 1 (05.11.2019)
91. APELACION A Ferreira a C.VonPlessing hoja 2 (05.11.2019)
92. Nota DE283\_2019 de A.Bancalari a C.VonPlessing (06.11.2019)
93. Nota VR N.1840\_2019 de C.VonPlessing a A.Vine (13.11.2019)
94. NOTA-VR N° 1198-2019 de C.VonPlessing a A.Ferreira (05.07.2019)
95. Correo de A.Ferreira a C.VonPlessing y respuesta V.Plessing RE.Sobre nota VR No 1198-2019
96. Correo - de A.Ferreira a C.VonPlessing Re\_ Nota VR No 1198-2019 (09.07.2019)
97. Correo - de A.Ferreira a C.VonPlessing Re\_ Nota VR No 1198-2019 (12.07.2019)
98. INFORME A.Ferreira-PROGRAMA ELE-UDEC-2019 (37 págs.)
99. Correo de A.Ferreira a C.VonPlessing Re\_ Nota VR No 1198-2019 solicitando respuesta (19.07.2019).
100. CORREO-A.Ferreira a C.Von Plessing- II Asamblea de la Asociación SICELE. Lleida (15.03.2019).
101. CORREO-A.Ferreira a C.Von Plessing- REITERA SOLICITUD II Asamblea de la Asociación SICELE. Lleida (19.03.2019)
102. CORREO -de María Matamala a A.Ferreira (20.03.2019).
103. CORREO - de A.Ferreira a C.Von Plessing (21.03.2019).
104. CORREO - de. A.Ferreira y C.Von Plessing (03.04.2019).
105. NOTA N.578.2019 de C.Von Plessing a A.Ferreira (04.04.2019).
106. CORREO - de C.VonPlessing a A.Ferreira (19.08.2019) y de A.Ferreira a C.Von Plessing (19.08.2019).



107. CORREO - de A.Ferreira a Mónica Zambrano (06.08.2019).
108. CORREO - de M.Zambrano a A.Ferreira (13.08.2019).
109. CORREO - de A.Ferreira a Mangalaraja Ramalinga (05.11.2019)
110. CORREO - de. A.Ferreira a Claudio Pinuer (17.11.2019).
111. CORREO - de. A.Ferreira a Claudio Pinuer (18.11.2019).
112. CORREO - de. A.Ferreira a Claudio Pinuer - 2 (18.11.2019).
113. CORREO - de. G.Kotz a A.Ferreira, C.Pinuer y A.Bancalari, y de A.Ferreira a G.Kotz (18.11.2019).
114. NOTA -VR1885 de C.Von Plessing a A.Ferreira-HOJA1 (22.11.2019).
115. NOTA -VR1885 de C.Von Plessing a A.Ferreira-HOJA2 (22.11.2019)
116. Correo electrónico de Vicerrectoría Anita Ferreira C., Resultado de Asignación Académica, de fecha 11/08/2020 15:09 hrs.- enviado por secretaria de vicerrector.-
117. Resultados proceso de Asignación Académica , tres hojas.
118. Informe Apelación y Reconsideración de la Evaluación de los siguientes ítems. (4 hojas) contenido en el correo signado con el n° 9 precedente. - 11 agosto 2020.
119. Correo electrónico Fecha: 2021-01-18 10:57, Asunto: solicitud de información sobre mi reinserción laboral De: Anita Alejandra Ferreira Cabrera Destinatario: Pat Echeverría, Lilian Mella, Héctor Gómez ps
120. Acta de Asamblea del Departamento de Español. Sorteo de Comisiones para evaluar antecedentes de concursos académicos firmada por Patricia Henríquez.
121. Correo electrónico de Anita Ferreira a Patricia Henríquez y otros destinatarios de fecha 22/01/2021, Objeción a Carta signada en el N° 7 precedente.-
122. Correo electrónico respuesta de Mauricio Figueroa de fecha 22/01/2021.-
123. Correo electrónico de fecha 26/01/2021 de AF a Mauricio Figueroa, Asunto



Doctorado en Lingüística: oferta de asignaturas.-

124. Correo electrónico que contiene Carta a Decano de fecha 28/01/2021 de Bernardo Riffo Ocares a Alejandro Bancalari y otros destinatarios.-
125. Carta a Decano don Alejandro Bancalari M.-cc a Carlos Savedra R., Patricia Echeverría C.- (4 hojas) 28.01.2021.-
126. Correo vicerrectoría a AF de fecha 27/01/2021 que contiene nota VR N°069- 2021.-
127. Nota VR N°069-2021.- firmada por el vicerrector Carlos von Plessing.- 27.01.2021.
128. Correo electrónico de AF a Patricia Echeverría de fecha 28/01/2021, Asunto: solicitud de información sobre mi reinserción laboral. -
129. Correo electrónico de Juan Cid H. de fecha 29-01/2021 a Alejandro Bancalari y otros destinatarios, Asunto: Información relevante Departamento de Español.-
130. Correo electrónico de Edson Cesar Faúndez Valenzuela de fecha 29/01/2021 a Alejandro Bancalari y otros destinatarios, Asunto: Información relevante Departamento de Español.-
131. Correo electrónico de María Luisa Martínez Muñoz de fecha 29-01/2021 a Alejandro Bancalari y otros destinatarios, Asunto: Información relevante Departamento de Español.-
132. Correo electrónico de Mario Osvaldo Rodríguez Fernández de fecha 29- 01/2021 a Alejandro Bancalari y otros destinatarios, Asunto: Carta a Decano.-
133. Captura de pantalla de fecha 11/03/2021 que contiene resolución U de C N° 2018- 158.-
134. Carta de AF Carlos Saavedra, asunto Carta a Decano de fecha 27/01/2021.-

CONFESIONAL:

Absuelve posiciones doña Celia Saavedra Valenzuela como representante legal de la demandada Universidad de Concepción.





TESTIMONIAL:

- 1.- Mario Rodríguez Fernández, Rut 3.132.978-7.
- 2.- Alejandro Bancalari Molina, Rut 7.167.296-4.
- 3.- Lilian del Carmen Gómez Álvarez, Rut 7.645.602-k.
4. Jessica Elejalde Gómez, Rut: 232977434.

OFICIOS:

- 1.- Oficio de la Inspección Provincial del Trabajo.
- 2.- Oficio de la Asociación Chilena de Seguridad Concepción (ACHS).

Por su parte la parte demandada también incorporó las siguientes probanzas:

DOCUMENTAL:

- De la investigación administrativa realizada por la UdeC:

- 1.- Nota Español 172/18, de fecha 05.10.2018, a través de la cual la Directora del Departamento de Español solicita al Secretario General de la Corporación Universidad de Concepción “revisar los antecedentes e intervenir según lo estipulado por los Reglamentos institucionales y legales correspondientes”.
- 2.- Reglamento del Personal, en particular, artículos 76 a 78 y Reglamento de Investigaciones Administrativas.
- 3.- Expediente íntegro correspondiente a la investigación administrativa iniciada a través de Resolución UdeC N° 2018-158-2.
- 4.- Resolución UdeC N° 2019-057-2, de fecha 01.08.2019, a través de la cual se aprueba investigación instruida en virtud de lo dispuesto en la Resolución anterior.

- En relación al Departamento de Español:

- 5.- Nómina de académicos adscritos al Departamento de Español a junio de 2020.
- 6.- Acta de reunión del comité del programa de magíster en lingüística aplicada, de fecha 03/08/2018.
- 7.- Carta de fecha 09.08.2018, a través de la cual se informa a la profesora Anita Ferreira Cabrera de las resoluciones adoptadas por los comités del Doctorado en Lingüística y del Magíster en Lingüística Aplicada.
- 8.- Acta de reunión del comité del programa de magíster en lingüística aplicada, de fecha 20/08/2018.



- 9.- Informe presentado al comité del programa de magíster en lingüística aplicada, de acuerdo a acta de fecha 20/08/2018.
- 10.- Carta de fecha 13.09.2018, a través de la cual se da respuesta a la profesora Anita Ferreira Cabrera en relación a las resoluciones de los comités del Doctorado en Lingüística y del Magíster en Lingüística Aplicada.
- 11.- Nota Español 253/18, de fecha 20.12.2018, a través de la cual Directora del Departamento de Español solicita a Decano de la Facultad de Humanidades y Arte copia de nota remitida a profesora Anita Ferreira.
- 12.- Nota DE N° 351-2018, de fecha 26.12.2018, del Decano de la Facultad de Humanidades y Arte, en respuesta a nota singularizada en el número anterior (se adjunta Nota DE N° 354/2017 enviada a profesora Anita Ferreira).
- 13.- Carta de fecha 27.12.2018 a través de la cual la profesora Anita Ferreira Cabrera solicita a la Directora del Departamento de Español información de proyecto institucional para la enseñanza del español como lengua extranjera en modalidad a distancia.
- 14.- Correo electrónico de fecha 02.01.2019, que da cuenta de suspensión de reunión sobre proyecto institucional “Español a distancia UdeC” (proyecto no fue retomado).
- 15.- Correo electrónico de fecha 02.01.2019, a través del cual se informa nuevos criterios de acreditación CNA.
- 16.- Nota Español 03/19, de fecha 03.01.2019, a través de la cual la directora del Departamento de Español solicita a Secretario General indicaciones de cómo proceder en relación requerimiento singularizado en el número 14.
- 17.- Nota Español XX/19, de fecha 03.01.2019, a través de la cual se informa a la profesora Ferreira que se están efectuando las consultas para responder a su requerimiento.
- 18.- Ord. S/G N° 011/2019, de fecha 07.01.2019, a través del cual el Secretario General da respuesta a Directora de Departamento.
- 19.- Carta de fecha 08.01.2019, a través de la cual la profesora Anita Ferreira da respuesta a nota de Directora de Departamento de fecha 03.01.2019.
- 20 Correos electrónico emitido entre enero y marzo de 2019, en relación a solicitudes asociadas a asignaturas y funciones.



- 21.- Correo electrónico de fecha 06.03.2019, a través del cual la directora del Departamento de Español invita a Directora de Personal a exponer sobre proyecto de procedimiento de acoso laboral.
- 22.- Correo electrónico de fecha 08.03.2019, que corresponde a reporte de agenda web sobre reunión en Departamento de Español.
- 23.- Correo electrónico [de mayo de 2019] de doña Patricia Llanos a Directora del Departamento de español en relación a Diplomado para el Caribe Anglófono licitado por AGCID.
- 24.- Correo electrónico de fecha 08.08.2019, de la directora del Departamento de Español a profesora Anita Ferreira, sobre asignaturas 2-2019 y asignación de funciones docentes y respuesta de igual fecha.
- 25.- Correo electrónico de fecha 19.11.2019, a través del cual directora del Departamento de Español entrega informaciones a los académicos del Departamento.
- 26.- Correo electrónico de fecha 16.12.2019, a través del cual directora del Departamento de Español invita a académicos del Departamento a desayuno navideño y entrega informaciones.
- 27.- Correo electrónico de fecha 15.01.2020, a través del cual se informa resultado proceso de admisión Doctorado en Lingüística.
- 28.- Correo electrónico de fecha 10.02.2020, a través del cual se informa resultado becas doctorado nacional CONICYT.
- 29.- Correo electrónico de fecha 11/03/2020, de la Jefa Administrativa de la Facultad a Directora del Departamento de Español, informando restricciones en relación a llamadas y correos electrónicos a trabajadores con licencia médica.
- 30.- Correo electrónico de fecha 09.04.2020, a través del cual se informa a Decano de la Facultad de Humanidades y Arte situación de tesista doctora y respuesta de Decano.
- 31.- Carta de junio 2020, suscrita por 16 académicos del Departamento de Español, dirigida al Rector de la Universidad de Concepción, en apoyo de la directora del Departamento, remitida por correo electrónico de fecha 23.06.2020 (se adjunta correo electrónico).
- 32.- Carta de fecha 30.06.2020, dirigida al Decano de la Facultad de Humanidades y Arte



en relación a correo electrónico enviado por la profesora Anita Ferreira Cabrera.

33.- Correo electrónico de fecha 30.06.2020, dirigido al Decano de la Facultad de Humanidades y Arte y su respuesta. - Del cambio en la Dirección del Programa Español como Lengua Extranjera:

34.- Nómina de los programas dependientes de Vicerrectoría de la Universidad de Concepción año 2020.

35.- Nota VR N° 1198-2019, de fecha 05.07.2019, a través de la cual el Vicerrector solicita a doña Anita Ferreira Cabrera, información en relación a dicho programa.

36.- Correo electrónico de fecha 05.07.2019, a través del cual se remitió a doña Anita Ferreira Cabrera la nota singularizada en el punto anterior; correo electrónico de respuesta de la Sra. Ferreira de igual fecha y correo electrónico de fecha 12.07.2019, a través del cual la profesora Ferreira informa haber entregado el informe solicitado.

37.- Nota VR 1771-2019, de fecha 04.11.2019, a través de la cual se informa a profesora Anita Ferreira que se ha decidido modificar la dirección del programa.

38.- Carta de fecha 05.11.2019, a través de la cual la profesora Ferreira apela a decisión de cambiar dirección del Programa Español.

39.- Nota VR 1885-2019, de fecha 22.11.2019, a través de la cual se da respuesta a la carta singularizada en el número anterior.

40.- Decreto UdeC 2018-187, de fecha 13.12.2018, a través del cual se designa nueva Directora del Programa de Inglés Comunicativo UdeC English Online.

41.- Decreto U.deC. N° 2019-073, de fecha 11.06.2019, a través del cual se designa nueva directora del Programa Interdisciplinario por la Inclusión UdeC.

42.- Decreto U.de.C N° 2019-185, de fecha 05.12.2019, a través del cual se designa nueva directora del Programa Interdisciplinario sobre Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia.

43.- Decreto U.de.C N° 2019-188, de fecha 05.12.2019, a través del cual se designa nueva Directora del Programa de Español como Lengua Extranjera.

44.- Decreto U.de.C N° 2020-002, de 06.01.2020, a través del cual se designa nueva Directora del Centro de Biotecnología.

45.- Decreto UdeC N° 2020-014, de 14.01.2020, a través del cual se designa nuevo



Director del Centro de Ciencias Ambientales EULA.

46.- Decreto UdeC N° 2020-055, de 30.04.2020, a través del cual se designa nuevo Director del Centro de Investigación en Ingeniería Matemática CIMA.

47.- Decreto UdeC N° 2020-060, de 15.05.2020, a través del cual pone término, a contar del 24 de enero de 2020, a la anterior designación de Director del Centro de Investigación en Ingeniería Matemática CIMA.

48.- Decreto UdeC N° 2020-070, de 06.05.2020, a través del cual se designa Subdirector del Centro de Vida Saludable.

- De la resolución de calificación profesional de la Sra. Anita Ferreira:

49.- Resolución del origen de (RECA), emitida por la Asociación Chilena de Seguridad, de fecha 09.01.2020.

50.- Ordinario N° 1222, de fecha 30.03.2020, de Superintendente de Seguridad Social, en relación a prórroga de programas de vigilancia.

51.- Actas del comité de aplicación del protocolo de riesgos psicosociales, de los meses de abril y mayo 2020, en relación a la prórroga del inicio del programa de vigilancia en el Departamento de Español.

52.- Correo electrónico de fecha 28/04/2020, a través del cual Universidad de Concepción da respuesta a correo de doña Rocío Lobos [ACHS] de fecha 02/04/2020, reenviado el 23/04/2020, respecto a medidas de mitigación en el caso de la Sra. Anita Ferreira.

53.- Correo electrónico de fecha 09.06.2020, remitido por la Experta de la Asociación Chilena de Seguridad, en relación al proceso de calificación de enfermedad profesional de la Sr. Anita Ferreira Cabrera.

54.- Correo electrónico de doña Rocío Lobos [ACHS] a la Universidad de Concepción, de fecha 01/06/2020, solicitando información sobre medidas y avances desde reintegro de paciente Sra. Anita Ferreira; y correo de respuesta de fecha 02/06/2020. - De la fiscalización de la Inspección del Trabajo:

55.- Acta de notificación de requerimiento de documentación y citación, de fecha 13.01.2020.

56.- Citación de fecha 13.01.2020, extendida al Vicerrector de la Universidad de



Concepción.

57.- Correo electrónico de fecha 21.01.2020, a través del cual el Secretario General informa que el Rector no podrá comparecer a la citación y se ofrece para declarar.

58.- Minuta de conclusiones jurídicas, sin fecha, notificada a su representada mediante correo electrónico de fecha 19.03.2020.

59.- Citación a mediación de fecha 19.03.2020, notificada a su representada a través de correo electrónico de igual fecha.

60.- Acta N° 1 y final de mediación laboral, de fecha 23.03.2020. - De la asignación académica:

61.- Reglamento del Personal, específicamente, artículo 190 referido a la Asignación Académica.

62.- Resultados de la asignación académica año 2019.

63.- Nota evaluación académica grupo 1, al que pertenece la profesora Ferreira.

64.- Informe de resultados del proceso asignación académica 2019 respecto de la profesora Anita Ferreira.

65.- Nota VR 279/2020, de fecha 16/03/2020, que informa resultado de postulaciones a la asignación académica 2020.

65 A.- Nota VR N° 651-2020, de fecha 12 de agosto de 2020, que responde a doña Anita Ferreira Cabrera solicitud de apelación y reconsideración de la evaluación de sus antecedentes de la Asignación Académica.

- De las medidas propuestas en mediación y su respaldo:

66.- Descriptor del proyecto o programa DEKRA, de la Asociación Chilena de Seguridad, ofrecido en la mediación como medida reparatoria.

67.- Proyecto de procedimiento de reintegro laboral en caso de enfermedades profesionales de salud mental, sometido a la consideración de Dirección de Personal con fecha 27.03.2020.

- Del reintegro de la Sra. Ferreira y las medidas adoptadas por la Universidad:

68.- 69.- Correo electrónico de fecha 18/05/2020, de doña Anita Ferreira, dirigido al Decano de la Facultad de Humanidades y Arte, informando haber retomado sus actividades académicas por término de reposo laboral.



- 70.- Correo electrónico de fecha 18/05/2020, del Decano de la Facultad de Humanidades y Arte, reenviando correo anterior a la Directora del Departamento de Español.
- 71.- Correo electrónico de fecha 18/05/2020, de la Jefa Administrativa de la Facultad, informando a Decano y Directora del Departamento de Español certificado de alta de la profesora Ferreira.
- 72.- Correo electrónico de fecha 18/05/2020, de la Jefa Administrativa de la Facultad, informando que solicitará el término del contrato del suplente de la Sra. Ferreira.
- 73.- Contrato de trabajo del Sr. José Luis Bustos, suplente de la Sra. Ferreira.
- 74.- Correo electrónico de fecha 18/05/2020, de la secretaria del Departamento de Español, convocando a reunión de Departamento.
- 75.- Correo electrónico de fecha 18/05/2020, de la directora del Departamento de Español, dirigido a la profesora Anita Ferreira.
- 76.- Correo electrónico de fecha 19/05/2020, de directora del Departamento de Español a Directora de Personal, solicitando información en relación a procesos de inducción y plataforma.
- 77.- Correo electrónico de fecha 19/05/2020, de la Jefa Administrativa de la Facultad, solicitando extender el contrato de trabajo del Sr. José Luis Bustos.
- 78.- Modificación de contrato de trabajo del Sr. José Luis Bustos.
- 79.- Correo electrónico de fecha 20/05/2020, de la secretaria del Departamento de Español a la profesora Anita Ferreira, convocando a reunión de Departamento.
- 80.- Correo electrónico de fecha 20/05/2020, de la profesora Anita Ferreira, en respuesta a convocatoria a reunión de Departamento.
- 81.- Correo electrónico de 30/07/2020, de don Hernán Pérez Muñoz a doña Anita Ferreira, en relación a la carga académica 2-2020. - Otros antecedentes:
- 82.- Resolución V.R.A.E.A. N° 2019-029-3, de fecha 10 de abril de 2019, que aprueba procedimiento de recepción, investigación y sanción de denuncias de acoso laboral.
- 83.- Correos electrónicos de fecha 24.09.2019 y 04.10.2019, entre Anita Ferreira Cabrera y Paz Moraga en relación a entrevista con el Sr. Rector de la Universidad de Concepción.
- 84.- Certificado de la Secretaría General, de fecha 17.06.2020, a través del cual se certifica que la académica Sra. Anita Ferreira Cabrera, fue aceptada como socia de la



Corporación Universidad de Concepción.

85.- Correo electrónico de mediadora universitaria, de fecha 15/06/2020, dirigido a la Sra. Anita Ferreira y Sra. Patricia Henríquez, ofreciendo instancia de mediación; y correo de respuesta de la Sra. Anita Ferreira, de fecha 19/06/2020.

86.- Correo electrónico de mediadora universitaria, fecha 27/07/2020, reiterando invitación a mediación; y correo de respuesta de doña Anita Ferreira, de fecha 28/07/2020.

85.- Carta de la Asociación Chilena de Seguridad de 29 de octubre de 2020, Comunica Resolución de Calificación y Prescribe Medidas.

86.- Correo electrónico de 20 de enero de 2021 de Lilian Mella, dirigido a Directivos y Jefaturas, Asunto “Convocatoria Programa de Mejoramiento a la Gestión Universitaria”.

87.- Actas de reunión comité de aplicación de protocolo de riesgos psicosociales de fechas 01 de diciembre de 2020, 25 de enero de 2021 y 26 de enero de 2021.

88.- Informe técnico de control de cumplimiento de la Asociación Chilena de Seguridad, Folio N° 1856613, verificación del cumplimiento de medidas de control emitidas en carta RECA, dando cuenta de un 100% de cumplimiento.

89.- Carta de Incorporación al Programa de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, Asociación Chilena de Seguridad, 04 de marzo de 2020.

I.- Correos en el marco del Magíster en Lingüística Aplicada posteriores a la audiencia preparatoria de autos:

90.- Correo de 11 de enero de 2021, de Yasna Pereira dirigido a Lilian Gómez y Anita Ferreira, Asunto “Consulta sobre curso “Introducción a la Lingüística Aplicada””.

91.- Correo de respuesta de 11 de enero de 2021, de Anita Ferreira a Lilian Gómez, con copia a varios, Asunto “Consulta sobre curso “Introducción a la Lingüística Aplicada””.

92.- Correo de 11 de enero de 2021, de Daniel Pereira, director programa de magíster en lingüística aplicada, a Decano de la Facultad de Humanidades y Arte, Asunto “Consulta sobre curso “Introducción a la Lingüística Aplicada””.

93.- Correo de 11 de enero de 2021, de respuesta del Decano “Consulta sobre curso “Introducción a la Lingüística Aplicada””.

94.- Correo de 14 de agosto de 2020, de Daniel Pereira a docentes del magíster, asunto





“Informaciones MLA”

95.- Correo de 31 de agosto de 2020, de Daniel Pereira a docentes del magíster, asunto “Información sobre inicio de clases en MLA”

96.- Correo de 10 de septiembre de 2020, de Daniel Pereira a docentes del magíster, asunto “Término del proceso de inscripción de asignaturas y otras informaciones”.

97.- Correo de 03 de noviembre de 2020, de Yasna Pereira dirigido a docentes de la Línea, Asunto “Información proceso de entrevistas programa de Magíster en Lingüística Aplicada”.

98.- Correo de 03 de diciembre de 2020, de Daniel Pereira a docentes del magíster, asunto “Información sobre resultados del proceso de admisión MLA 2021”.

10.- Correo de 22 de enero de 2021, de Daniel Pereira a docentes del magíster, asunto “Oferta de asignaturas MLA 1-2021 y otras informaciones”

99.- Correo de 05 de abril de 2021, de Daniel Pereira a docentes del magíster, asunto “Informaciones MLA: matrícula 2021, becas, observaciones de entrevistas y taller de biblioteca”

II. Correos en el marco del Doctorado en Lingüística Aplicada posteriores a la audiencia preparatoria:

100.- Correo de 11 de diciembre de 2020, de Mauricio Figueroa, Director del Doctorado en Lingüística a Anita Ferreira, asunto “Solicita reunión para conversar sobre el Doctorado en Lingüística”.

101.- Correo de 17 de diciembre de 2020, de Mauricio Figueroa a Anita Ferreira, en respuesta a la respuesta de la Sra. Ferreira por solicitud de reunión.

102. Correo de 11 de diciembre de 2020, de Mauricio Figueroa a docentes de la Línea de Lingüística Aplicada, solicitando apoyo a postulación, asunto: “Consulta sobre apoyo a postulación a Beca ANID (Francisco Matus)”.

103. Correo de 22 de enero de 2021, de Mauricio Figueroa a docentes de la Línea de Lingüística Aplicada, asunto “Doctorado en Lingüística: oferta de asignaturas 1er semestre 2021, línea de Lingüística Aplicada”

104. Correo de 27 de enero de 2021, de Mauricio Figueroa a Anita Ferreira con copia a otros, en respuesta a la respuesta en asunto “Doctorado en Lingüística: oferta de



asignaturas 1er semestre 2021, línea de Lingüística Aplicada”

105. Correo de 27 de enero de 2021, de Mauricio Figueroa a docentes de la Línea de Lingüística Aplicada, respuesta en asunto “Doctorado en Lingüística: oferta de asignaturas 1er semestre 2021, línea de Lingüística Aplicada”.

106. Correo de 27 de enero de 2021, de Mauricio Figueroa a Anita Ferreira con copia a docentes de la Línea de Lingüística Aplicada, respuesta en asunto “Doctorado en Lingüística: oferta de asignaturas 1er semestre 2021, línea de Lingüística Aplicada”.

107. Correo de 27 de enero de 2021, de Mauricio Figueroa a Anita Ferreira con copia a otros, respuesta en asunto “Doctorado en Lingüística: oferta de asignaturas 1er semestre 2021, línea de Lingüística Aplicada”.

108. Correo de 27 de enero de 2021, de Mauricio Figueroa a Anita Ferreira, consulta por asignatura ofrecida por la Sra. Ferreira, en asunto “Sobre asignatura "Lingüística Aplicada: fundamentos teóricos y empíricos de un enfoque multidisciplinario””.

109. Correo de 27 de enero de 2021, de Mauricio Figueroa a Anita Ferreira, respuesta a respuesta de la Sra. Ferreira en asunto “Sobre asignatura "Lingüística Aplicada: fundamentos teóricos y empíricos de un enfoque multidisciplinario””.

110. Correo de 19 de marzo de 2021 de Mauricio Figueroa a Anita Ferreira, Asunto: “Doctorado en Lingüística: sobre asignaturas electivas de Inteligencia Artificial”.

111. Correo de 19 de marzo de 2021 de Mauricio Figueroa a docentes de la línea, asunto:

“Doctorado en Lingüística: contacto con estudiantes de primer año”.

112. Correo de 22 de marzo de 2021, de Mauricio Figueroa a Anita Ferreira, respuesta a la respuesta de la Sra. Ferreira en asunto: “Doctorado en Lingüística: sobre asignaturas electivas de Inteligencia Artificial”.

113.- Correo de 22 de marzo de 2021, de Mauricio Figueroa a Anita Ferreira, respuesta a la respuesta de la Sra. Ferreira en asunto: “Doctorado en Lingüística: sobre asignaturas electivas de Inteligencia Artificial”.

114.- Correo de 22 de marzo de 2021, de Mauricio Figueroa a Anita Ferreira, respuesta a correo en reclamo por oferta de asignaturas a estudiantes.

16.- Correo de 24 de marzo de 2021, de Mauricio Figueroa a Anita Ferreira, solicitando



contacto a estudiante por asignatura.

115.- Correo de 24 de marzo de 2021, de Mauricio Figueroa a Anita Ferreira, en respuesta a la repuesta de la Sra. Ferreira a correo solicitando contacto a estudiante por asignatura.

116.- Correo de 05 de abril de 2021, de Mauricio Figueroa a Anita Ferreira, solicitando respuesta acerca del regreso o no a las actividades y la asignatura inscrita.

TESTIMONIAL:

- 1.- Ana Enriqueta Vine Jara, Rut 16.394.121-k.
- 2.- Paola Alarcón Hernández, cédula de identidad N° 10.715.768-4.
3. Daniel Ignacio Pereira Pereira, RUT 13.725.290-2.
4. Bernardo Riffo Ocares.

OFICIOS:

- 1.- Asociación Chilena de Seguridad.

**CONSIDERANDO LO QUE SIGUE:**

***I. En cuanto a la excepción opuesta por la demandada:***

**PRIMERO:**

**1. EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD**

En cuanto a esta excepción es real que, tal como lo alega la demandada, la parte demandante no desarrolla en su demanda ninguna teoría jurídica en relación al tipo de acoso laboral que reclama. Empero, no corresponde, igual que lo pretende la demandada, concluir que se trata de una denuncia de acoso laboral contra múltiples denunciados, porque la denuncia de tutela laboral es contra su empleador, que en este caso, según lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo, está representado por el Rector, Vicerrector y Directora del Departamento de Español, todos trabajadores de la casa de estudios, con facultades del artículo 4 mencionado. Por lo que tratándose de un solo denunciado, el empleador, y de un acoso laboral, que está constituido por presuntos hechos reiterados en el tiempo, que finalmente se tratan de una figura de carácter continuado, es que el plazo de caducidad debe contarse desde el último de estos hechos que se denuncia, de conformidad con el artículo 486 del Código del Trabajo. Entonces, la denuncia debe haber sido deducida dentro de sesenta días contados desde que se



produjo el último de estos hechos que se denuncian, cualquiera haya sido el victimario que representa al empleador.

Ahora, la demandante también acusa de acoso laboral a doña Ana Vine Jara, trabajadora del departamento de español, donde ella se desempeña, quien no es ni representa a su empleador. Sin embargo, pese a que la acción de tutela laboral tiene como legitimado pasivo a quien ejerce actos de empleador, que en el caso de autos claramente no pueden ser ejercidos por quien sindica como una de sus victimarios, el fundamento para considerar que esta trabajadora comete acoso laboral en su contra se relaciona con la tesis de la denunciante en cuanto a que esta trabajadora, una vez que logró ingresar a la planta, se relacionó con la Directora, doña Patricia Henríquez, quien representa a su empleador y planificó junto a ella la apropiación de su carrera académica. Consecuentemente, el empleador, a través de la Directora de Departamento, se convierte en cómplice de los actos de hostigamiento de esta trabajadora, según lo relata la demandante, con el objeto de perjudicar sus oportunidades en su empleo. Así, si bien, no se esgrime una teoría jurídica al respecto, los hechos en que se fundamenta la acción dan cuenta de la existencia de un presunto acoso laboral horizontal, que corresponde calificar jurídicamente al juez de la causa. Por tanto, estando frente a una figura única de acoso laboral, ya sea horizontal o vertical, del cual el victimario y responsable finalmente termina siendo solo el empleador, quien a quien se demanda, para todos los hechos que se denuncian se aplica igualmente la regla de caducidad del artículo 486 del Código del Trabajo, el plazo de sesenta días hábiles desde el último acto de vulneración del mismo empleador, al tratarse de un acto de carácter continuo, ya que el acoso laboral que se reclama debe ser entendido como una unidad en que confluyen conductas de acoso laboral vertical y horizontal.

Así, si la demanda fue interpuesta con fecha 4 de junio de 2020, prorrogándose los plazos de caducidad desde el 18 de marzo del mismo año, conforme lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley N°21.226, sin que corresponda separar la figura de acoso laboral que se denuncia, tanto vertical como horizontal, con relación a cada uno de los supuestos acosadores, tratándose de una unidad en la figura de acoso laboral compuesto de conductas reiteradas, es que el acto del que se acusa a doña Patricia

Henríquez del mes de marzo de 2020 de excluir a la denunciante de los correos electrónicos académicos del departamento para que no se enterara que no había calificado para la asignación académica, como aquellos que se denuncian en contra de la misma por hechos acaecidos en el departamento en los meses de abril y mayo de 2020, como también que el Rector no adoptó las medidas emitidas por la ACHS en informe del mes de enero de 2020, hasta el día de la denuncia, dan cuenta que esta acción de tutela no se encuentra caduca, al no haber transcurrido el plazo contado desde cada uno de estos hechos, debiendo ser rechazada la excepción opuesta por la demandada.

***II. En cuanto al fondo:***

**SEGUNDO:**

**2. RELACIÓN LABORAL ENTRE LAS PARTES**

Fue un hecho no controvertido en la causa, que la demandante se desempeña actualmente para la demandada, bajo subordinación y dependencia, desde el día 1 de abril del año 1988, como profesora Titular del Departamento de Español de la Facultad de Humanidades y Artes, con una jornada de 44 horas semanales y con un contrato indefinido.

**TERCERO:**

**3. TUTELA LABORAL RELACIONADA CON UN ACOSO LABORAL COMO VULNERATORIO DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA Y A LA HONRA DE LA DEMANDANTE, ADEMÁS, DE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN**

Se debe adelantar que la denunciante en esta causa pide que se declare la existencia de un acoso laboral en su contra y en este contexto, consecuentemente, la vulneración de sus derechos fundamentales consistentes en el principio de igualdad, al denunciar un acto de discriminación, su derechos a la integridad física y psíquica y su derecho a la honra.

Es por ello que antes de entrar a conocer el fondo de lo controvertido, con relación a la existencia o no de acoso laboral, se debe aclarar que en el contexto de Tutela Laboral para poder demandar la figura de un acoso laboral, como antecedente de un despido lesivo de derechos fundamentales, se hace necesario acreditar la existencia del acoso laboral que se denuncia, pero, además, comprobar, que este presunto acoso



laboral le provocó al trabajador alguna afectación de derechos fundamentales, de aquellos que contempla la lista del artículo 485 del Código del Trabajo, por ser siempre un requisito de esta acción la vulneración de derechos que señala la norma mencionada.

En el caso de autos, el demandante apunta, con relación los hechos denunciados, que éstos importan necesariamente un acoso laboral que implicó la trasgresión de derechos fundamentales y, específicamente, los derechos contemplados en el artículo 485 del Código del Trabajo, con relación al artículo 19 N°1, N°4 y N°16 de nuestra Constitución Política, esto es, el derecho a la integridad psíquica y su derecho a la honra, además de ser un acto de discriminación.

Consiguientemente, como se dijo, primero es necesario acreditar por la demandante la existencia del acoso laboral que se alega. Asimismo, que fue el empleador el responsable del acoso al no adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente su salud, según lo dispuesto en el artículo 184 del mismo Código.

#### **CUARTO:**

#### **4. FALTA DE CRITERIO SOSPECHOSO EN LA DENUNCIA DE ACTO DE DISCRIMINACIÓN**

Primero, de plano, descartando el acto de discriminación, debemos considerar que la denunciante imputa que se un acto de discriminación en su contra y lo relaciona con el acoso laboral que indica, pero no explica cuál sería la relación entre este acoso y el acto de discriminación que pretende, como tampoco esgrime ningún criterio sospechoso o prohibido, incluso distinto a los contenidos en el artículo 2 del Código del Trabajo, en que sustente esta parte de su teoría del caso.

Así las cosas, entendiendo que el artículo 2 del Código del Trabajo establece que son contrarios a los principios de la leyes laborales los actos de discriminación y los define como las “*distinciones, exclusiones o preferencias*”, basadas en alguna de las categorías sospechosas que enuncia, cuales son, aquellas basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales,



orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, y que, para estos efectos, se debe entender por distinciones “*las diferenciaciones en base a alguna particularidad*”, por exclusiones “*aquellas que se traducen en quitar a alguien el lugar que ocupa*” y por preferencias “*las ventajas que se conceden a una persona sobre otra*”. Como que a nivel constitucional, específicamente para el ámbito laboral, la Constitución Política de la República en su artículo 19 N°16 inciso tercero dispone respecto de la libertad de trabajo y su protección señala que “*Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos*”. Tal como lo propugna, Eduardo Caamañó en su obra “*El derecho a la no discriminación en el empleo*” (2° edición, Santiago, Editorial LexisNexis, 2007), al señalar que lo que se hace por el constituyente es que se fija una regla fundamental, toda vez que se otorga rango constitucional al principio de no discriminación en materia laboral. Por tanto, todas las normas de nuestro sistema jurídico deben ajustarse a esta disposición, sin perjuicio que, además, considera la discriminación laboral como un ilícito a nivel constitucional. Tal norma contempla una excepción general y dos particulares, siendo la general, la capacidad o idoneidad personal, que permite efectuar discriminaciones lícitas en el ámbito laboral, y las particulares, como la edad y la nacionalidad.

En este ámbito, incluso constitucional, dado que lo que prohíbe la carta fundamental es cualquier “*discriminación*”, dada su propia definición legal del artículo 2 del Código del Trabajo, debemos entender que el constituyente igualmente hace alusión a estos actos de distinción, excusión o preferencia que suponen siempre que la diferencia que se alega se funde en un criterio sospechoso o prohibido, al siempre estar relacionada la conducta discriminatoria con criterios que aparecen como disvaliosos desde la ética social. Así, conforman parte del tipo de un acto de discriminación la existencia de estos criterios, aun cuando su catálogo, contemplado en el artículo 2 del Código del Trabajo, no sea nada más que meramente ejemplificativo y puedan existir otros no contemplados taxativamente en la norma. Ello porque la sola distinción, exclusión o preferencia sin la



existencia de un criterio sospechoso o prohibido, cualquiera sea, no constituye por sí misma un acto de discriminación prohibido por la ley.

Como lo explicamos, en materia constitucional, debemos tener presente que, aun cuando, en el ámbito laboral la Constitución en su artículo 19 N°16 inciso tercero dispone respecto de la libertad de trabajo y su protección que “... *prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos*”, ello solo significa lo que se prohíbe es cualquier discriminación que no se afine en la capacidad o idoneidad personal, pero no desvirtúa que igualmente para calificar una conducta como discriminatoria en el ámbito laboral es necesario que exista una distinción fundada en la existencia de un criterio que no sea razonable, ya sea prohibido o sospechoso. La norma constitucional hace alusión a la capacidad o idoneidad para el trabajo porque obviamente considera lícitas las distinciones fundadas en tales categorías, pero igualmente propugna que lo prohibido es cualquier “*discriminación*” fundada en éstos, y al hablar de discriminación exige que estemos frente a la existencia de cualquier criterio sospechoso, como elemento configurativo necesario, considerándose como sospechoso o prohibido cualquiera que no se funde en la capacidad o idoneidad personal y el cual será estimado como discriminatorio, pero siempre éste debe ser enunciado para poder analizarlo. Ello no quiere decir que se esté amparando que en el uso de las facultades que la ley otorga al empleador, éste pueda discriminar a los trabajadores, sino exclusivamente que para que estemos en esta circunstancia resulta necesario configurar y acreditar, a lo menos indiciariamente, un acto discriminatorio del artículo 2 del Código del Trabajo, especificando cada uno de sus elementos, ya que éstos no se configuran con la mera diferencia de trato laboral sino que con la concurrencia de tres elementos necesarios y suficientes, como lo son: 1. un trato diferenciado entre iguales; 2. que se funde en un criterio sospechoso o prohibido; y 3. que sea reprochable jurídicamente cuando no exista una justificación razonable que legitime esa diferencia. Tal como lo propone el profesor José Luis Ugarte en su libro “*El Derecho a la No Discriminación en el Trabajo*”, Editorial Legal Publishing, año 2013, página 15. Igualmente, lo propugna la profesora Ximena Gauché, en su publicación





*“Análisis Crítico de la Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación”,* Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política, enero-abril 2014, vol. 5, N°1, pp.11-58, al sostener que son elementos estructurales de un acto de discriminación el que la desigualdad de tratamiento consista en una distinción, exclusión, preferencia, limitación o restricción, que la desigualdad se funde en ciertos motivos o criterios que se indican (las llamadas “*categorías sospechosas*”) y que tenga por objeto o por resultado producir un cierto efecto consistente en anular, alterar o menoscabar el goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales, dando espacio a distintas categorías de discriminación según su intencionalidad: directa e indirecta. Ello porque siempre para configurar o no una discriminación, debemos determinar si los criterios son razonables u objetivos y para ello, a lo menos, deben ser enunciados, ya que no toda diferencia de trato es una discriminación.

En suma, para configurar el acto discriminatorio se debe evaluar si la diferencia de trato, fundada en alguna categoría sospechosa, persigue una finalidad legítima y, después, si la medida impuesta es razonable en cuanto a la proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida. Para ello no basta alegar la existencia de la capacidad e idoneidad del trabajador, sino que existe una discriminación fundada en algún motivo distinto de éstos y que no resulta razonable. La regla es que se encuentra prohibida toda distinción fundada en alguna categoría prohibida o sospechosa y la excepción es que se permiten aquellas que tengan una justificación razonable, que tiene que ser especialmente reforzada y sometida a un test de escrutinio más estricto cuando se trata de tales categorías.

Por ende, para estar frente a un acto de discriminación en el Código del Trabajo y para los efectos del juicio de tutela siempre es necesario alegar la existencia de un criterio sospechoso, tal como ya fue determinado por resolución de Recurso de Nulidad de la Ilma. Corte de Apelaciones de Concepción, en causa Rol N°75-2016, por sentencia de 16 de mayo del mismo año. Ello también obedece, obviamente, al derecho a defensa de la contraria ya que si se alega una discriminación deberá poder defenderse acerca de lo que se le acusa y esto sería una diferenciación fundada en algún criterio de los que señala la ley o incluso fuera de éste catálogo del artículo 2 del Código del Trabajo, pero



que debe expresarse para poder defenderse, alegando y acreditando que su decisión de exclusión se encuentra alejada de una discriminación ya que su medida no obedece a lo que se le acusa, criterio sospechoso, sino que es proporcional y justificada y para ello debe conocer de qué se le acusa.

Ahora, en el caso de autos, no aparece alegado en la fundamentación de la demanda ni en ninguna otra parte de ésta, cuál sería aquella categoría sospechosa o prohibida que completa el tipo del acto discriminatorio que se alega con relación al acoso laboral que se propone. Por ende, la demanda de tutela laboral fundada en lo denunciado en esta parte deberá ser rechazada de plano, al no haberse incluido un elemento del tipo para configurar el acto de discriminación que se alega y, por lo mismo, no se hace necesario valorar la prueba rendida al efecto como indiciaria por la parte demandante.

Finalmente y solo para aclarar la referencia hecha en la demanda al artículo 19 N°16 de la Constitución Política, esta norma dice relación con el acto de discriminación que acusa y no con que, además estime vulnerado su derecho al trabajo, ya que si bien cita este artículo en la parte petitoria de su demanda, en el cuerpo de ésta solo hace alusión al derecho a la no discriminación, sin que se pronuncie sobre la libertad de trabajo como un derecho aparte que estime conculcado.

## QUINTO:

### 5. ¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

Aclarado lo anterior es que para resolver el fondo de este asunto, es importante considerar que la Ley N°20.607, publicada el 8 de agosto de 2012, definió los actos de acoso laboral como contrarios a la dignidad de la persona, entendiendo por tal *“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*, agregando un inciso segundo al artículo 2 del Código del Trabajo. El texto de la ley por sí apunta que el acoso laboral es incompatible con la dignidad humana, asumiendo que lesiona derechos fundamentales y que puede configurarse por medio tanto de acciones como de omisiones, exigiéndose



que deban ser reiteradas. Este tipo de actos debe tener un resultado de menoscabo, maltrato o humillación, amenaza o daño al trabajador en sus oportunidades en el empleo.

Puntualizaremos, además, que en el acoso laboral el verbo rector es “*agredir u hostigar*”, debiendo entenderse tales acepciones en su sentido natural y obvio, esto es, debe tratarse de una agresión física, molestias o burlas insistentes o incitación a hacer algo, asumiendo el Código del Trabajo un criterio amplio en cuanto a las conductas que podrían configurar tal agresión u hostigamiento, las que pueden ejecutarse “*por cualquier medio*”, siendo lo importante la agresión y el resultado lesivo. Pudiendo, entonces, abarcar cualquier tipo de comportamiento en contra de la víctima, pero siempre con un resultado específico, ya sea menoscabándolo, maltratándolo o humillándolo o dañándolo en sus oportunidades en el empleo. Tratándose, en consecuencia, de un ilícito de resultado y no de actividad. Lo que significa que una vez configuradas las conductas agresivas o los hostigamientos reiterados y provocados los resultados indicados, estaremos frente a una forma de acoso laboral.

Ahora, no menos importante, tanto respecto de las conductas agresivas como de los hostigamientos se exige que sean “*reiterados*”, implicando una persecución a la víctima, excluyéndose acciones aisladas o esporádicas, aun cuando la propia voz acoso da cuenta de lo mismo.

## **6. HECHOS QUE CONSTITUIRÍAN EL ACOSO LABORAL DEL EMPLEADOR QUE SE DENUNCIA**

Entonces, en el contexto de una conculcación del derecho a la integridad física y psíquica y el derecho a la honra de la denunciante, los actos que configurarían el acoso laboral que denuncia son los que siguen:

En primer lugar, la demandante acusa a su empleador de iniciar en su contra una investigación sumaria administrativa por acoso laboral, en que, luego de la denuncia de doña Ana Vine, por resolución N° 158-2-2018, ordenada por el Rector don Carlos Saavedra Rubilar, se ordenó instruir tal investigación, solicitada por doña Patricia



Henríquez, Directora del Departamento de Español Humanidades y Artes, directamente al Rector, presuntamente saltándose los conductos regulares y protocolares de la Universidad y sin informar en ningún momento de dicho procedimiento a la demandante, quien sólo tomó conocimiento una vez notificada.

Además, pese a ser absuelta en tal proceso investigativo, según resolución de fecha 01/08/2019, emitida por el sr. Rector don Carlos Saavedra, notificada con fecha 26/08/2019, tal resolución no fue difundida y comunicada por la Directora de Departamento a todo el personal, en contra del Reglamento Interno de la Universidad de Concepción, dejándola sujeta al escarnio público, a la ambigüedad en sus relaciones laborales con sus colegas y a una serie de comentarios de pasillo.

Asimismo, como parte del hostigamiento que reclama de la Directora del Departamento, Sra. Patricia Henríquez, señala que, por carta de 27 de diciembre del 2018, le solicitó información sobre el Proyecto Institucional de Enseñanza del Español en Modalidad a Distancia, pidiendo se le considerara en el equipo de trabajo, respondiéndole doña Patricia Henríquez en nota Español 04/19 de fecha 3 de enero del 2019, *“estaba siendo investigada por lo que ella debía consultar...”* excluyéndola por esta causa de dicho Proyecto. Lo que no se condecía con lo expresado por el Sr. Fiscal, en respuesta a su consulta sobre si estaba impedida de ejercer sus actividades académicas por estar en investigación, según correo emitido por el fiscal Mario Olave con fecha 7 de enero del 2018, quien le señaló: *“Mientras no se resuelva la investigación, las personas mantienen sus derechos íntegramente”(sic)*

Otra acción de hostigamiento, dice, se produce en relación al Proyecto del Diplomado de Español como Lengua Extranjera convocado por la Agencia de Corporación Internacional, AGCI, Programa ELE-UDEC, que dirigía, en el cual el 13 de mayo del 2019, desde Relaciones Internacionales, la Coordinadora de los Programas de Cooperación le informó, vía correo electrónico, que no existía inconveniente alguno para presentarse en la licitación para ofertar un Diplomado para el Caribe. En dicho correo la coordinadora advierte que *“Sólo puede presentarse una oferta asociada al RUT de la UdeC”*. Señala que la directora Patricia Henríquez no informó al Departamento sobre tal propósito y la marginó, sin que hasta día de hoy haya informado sobre dicha postulación



ni sobre cuál fue el equipo que ella configuró y sin que se obtuviera tal licitación.

Igualmente, en el contexto de la asignación de asignaturas del segundo semestre del 2019 por parte de la directora Sra. Patricia Henríquez, el 8 de agosto del 2019 le envió un correo electrónico, efectuando acusaciones y advertencias en función de la carga académica de pre-grado y, antes, en correo de 5 de agosto del 2019, la jefa de carrera de traducción dirigiéndose al coordinador de español, le señala, "*Estimado: Ya hablé con la directora. Ahora me queda formalizarlo por escrito*". Es decir, cuando la Directora Patricia Henríquez acusa en su correo electrónico con fecha 8 de agosto (19:31) que ella habría solicitado directamente la asignatura a la jefa de carrera de idiomas, la jefa de carrera ya le habla solicitado a doña Patricia Henríquez la asignatura el 5 de agosto.

Otra acción es que, no obstante ser absuelta, tuvo que solicitar expresamente que se diera a conocer los resultados de la investigación encausada por doña Patricia Henríquez y doña Ana Vine Jara. Es así que en carta dirigida al Sr. Decano con fecha 12 de septiembre de 2019, le solicitó que se comunicara la resolución que la declaraba absuelta de la investigación en su contra por doña Ana Vine Jara, en atención a los daños causados a su honra y dignidad, tanto en la esfera académica como familiar, al Consejo Académico de la Facultad de Humanidades y Arte y se difundiera al cuerpo Colegiado de Académicos a través de los Directores(as) de los departamentos, como corresponde según Reglamento Interno de Personal. Con fecha viernes 25 de octubre de 2019 el Sr. Decano informó en Consejo a todos los Directores(as) y solicitó se difundiera la resolución de la investigación cursada en su contra. Sin embargo, en la reunión del Departamento de Español con fecha 29 de octubre del mismo año, doña Patricia Henríquez se refirió a todos los asuntos tratados en las dos últimas reuniones del Consejo de la Facultad, no obstante excluyó de manera intencionada informar sobre los resultados de la investigación que declaró absuelta. Es más en dicha reunión y ante su consulta de por qué no ha informado el contenido de la resolución citada su respuesta fue "*no he informado ya que tengo que consultar porque hay otras personas involucradas*" (sic).

Además, a fines del 2018, en reunión en decanatura citada por el Decano



Alejandro Bancalari, los Directores de post grado Daniel Pereira y Paola Alarcón señalaron que no podían hacer reuniones de post grado porque existía una acusación de la denunciante doña Ana Vine Jara en su contra, información que había sido transmitida por la Directora del Departamento Patricia Henríquez. Los directores del Postgrado Daniel Pereira y Paola Alarcón, congelaron el año 2018 la línea de lingüística aplicada, perjudicándola en su área de investigación.

En marzo de 2020, la Directora Patricia Henríquez la excluyó del listado de correos electrónicos de los académicos del departamento, con el objeto que no se informara que no había obtenido la ASIGNACIÓN ACADÉMICA, a la cual había postulado en octubre del 2019.

En igual sentido señala que postuló a la “Asignación Académica”, proceso creado bajo el decreto UdeC No.2007-094, explicando que este reconocimiento consiste en una asignación económica correspondiente al 20% de su renta base en relación al grado en la escala de remuneraciones y se otorga por un periodo de 3 años consecutivos, reconocimiento que siempre obtuvo desde su creación, sin que este periodo haya sido así. Patricia Henríquez no solo la marginó de tan relevante información, sino que sólo tomo conocimiento de forma indirecta por la preocupación de colegas quienes le informaron de forma inmediata.

En este contexto además, envía una invitación para realizar docencia como colaboradora académica a una de sus doctorandas, señalando en dicho correo que se trata de *reemplazar a una colega que se encuentra con una prolongada licencia médica* *fia Dra. Ferreira) Señala además como información importante que ella le escribe por sugerencia de la Prof. Ana Vine.* Posteriormente, con fecha 13 de abril del 2020. la Sra. Patricia Henríquez comunica vía correo electrónico a los académicos del depto. de español, excluyendo nuevamente a la Dra. Ferreira, e indicando entre otros temas, de que: *la profesora Ana Vine coordinará las asignaturas de Español académico que este semestre estarán dictando los/as colaboradores/as, en 20 secciones y en modalidad remota, a estudiantes de distintas carreras de la Universidad. Agradezco a Ana por aceptar este desafío y al coordinador del área de lingüística por apoyarla, el mismo coordinador nombrado por la directora.*



Apunta que la desconsideración y falta de empatía de la Sra. Patricia Henríquez se pone de manifiesto una vez más, en correo que le envía el día lunes 18 de mayo, día en que recién retoma su labor académica por término de licencia médica, en donde informa que ha solicitado al profesor reemplazante ponerse en contacto con ella para que asuma la docencia de la asignatura de lingüística aplicada. La exigencia inmediata de la directora para llevar a cabo docencia con completo desconocimiento de los nuevos funcionamientos, plataformas, reglamentos, etc. ejerce una presión indebida. En correo enviado con fecha 19 de mayo del 2020 por la jefa administrativa de la facultad a la directora del departamento, con copias a la Dra. Ferreira, a la directora de personal Patricia Echeverría, a la abogada de la UdeC sra. Cecilia Saavedra y al jefe de gabinete del rector, don Jaime Soto, cercano a la directora sra. Patricia Henríquez, le informa que el Decano de la facultad ha solicitado extender el contrato del profesor reemplazante hasta el 30 de mayo para dar tiempo a la profesora Ferreira para que tenga la inducción necesaria en las plataformas y pueda asumir apropiadamente la docencia. El mismo día la Dra. Ferreira recibe una nota del Decano de la Facultad Nota DE No. 147/2020 a través de la secretaria del decanato, en la que se le informa que el decano ha dado las facilidades correspondientes para otorgarle tiempo suficiente para realizar la auto-inducción virtual que le permita realizar su docencia a través de la plataforma online. En correo respuesta a la consulta que hace, el mismo 19 de mayo vía correo a la jefa administrativa de la facultad sobre la razón por la cual se hace copia a la abogada jefe de gabinete del rector de un asunto interno académico de la facultad, la jefa administrativa señala: para responder a una consulta que hizo la profesora Henríquez a todas las personas a las que tuvo que copiar, ella consultaba por el procedimiento de la reincorporaciones tratándose del confinamiento. Luego, con fecha 20 de mayo del 2020, la secretaria de la Dirección del Departamento, cita a reunión a la Dra. Ferreira para ese mismo día a las 12:30 horas, como consta en correo electrónico de dicha fecha. En respuesta la Dra. Ferreira solicita a la secretaria de la dirección que transmita a la directora *“que lamentablemente no podrá asistir debido a que la convocatoria le llega a un par de horas de dicho evento y que con antelación la ACHS le había agendado una hora con su psicoterapeuta, la cual ella había confirmado el día anterior”*. Solicita además





que en el futuro se le informe con el debido tiempo para poder participar de las reuniones. En la citada reunión de departamento del 20 de mayo, la directora Patricia Henríquez, entre otros temas, se refiere al documento que deja además accesible en la plataforma Teams, relativo a la nota Español SE 26/20 que ella hizo llegar al decano con fecha 22 de abril del 2020. En dicha nota la directora afirma que el departamento cuenta con 28 equipos PC disponibles para facilitar a los estudiantes de pre-grado. En su explicación señala *“que 10 de ellos están ubicados en la sala del Programa de Español como lengua Extranjera. ELE- UDEC., dependiente de la Vicerrectoría Académica es decir, del vicerrector Carlos von Plessing.*

Sostiene, que la Sra. Patricia Henríquez se refiere de manera errada a *“una sala del Programa ELE-UDEC que depende de vicerrectoría”*, cuando en realidad se trata del Laboratorio de Aplicaciones Tecnológicas en Lingüística Aplicada, LATLA, cuyo origen y dependencia se encuentra en la Facultad de Humanidades y Arte en el contexto de la línea de investigación de Lingüística Aplicada del Postgrado y proyectos Fondecyt. En el postgrado en lingüística de la Facultad de Humanidades y Arte existen 3 laboratorios para desarrollar investigación con tesis y proyectos Fondecyt, uno de Psicolingüística otro de Ciencias del Habla y el tercero corresponde al laboratorio LATLA, creado para la investigación del área de lingüística aplicada. Cada laboratorio está a cargo de un director que lidera el área por su productividad científica, siendo la Dra. Ferreira quien lidera la investigación que se genera en el LATLA. El laboratorio LATLA ha sido generado con los recursos de los proyectos Fondecyt de la Dra. Ferreira. En la Universidad hay muchos laboratorios científicos a cargo de académicos de alta productividad científica, quienes no sólo han desarrollado temáticas nuevas, como la de ELE en el caso de la Dra. Ferreira, sin que en ninguno de los otros casos se les ha marginado o discriminado atentando contra toda ética universitaria. Los cursos de español como Lengua Extranjera del Programa ELE-UDEC, así como la docencia de postgrado en el área de lingüística aplicada y también de pregrado en los temas de lingüística aplicada han funcionado en dicho laboratorio, lo que no debe confundirse con lo señalado por doña Patricia Henríquez. En consecuencia, no debe confundirse el hecho de que se hayan dictado cursos de ELE con la idea de que dicho laboratorio de alta





gama para investigación en aplicaciones tecnológicas en lingüística aplicada pertenezca al Programa ELE-UDEC y dependa de la vicerrectoría. El laboratorio LATLA depende de la Facultad de Humanidades y Arte y está a cargo de ella. En torno a lo mismo acusa que la Prof. Ana Vine Jara, le exigió todos los antecedentes y materiales creados por ella, incluyendo el Laboratorio de Aplicaciones Tecnológicas de Lingüística Aplicada, LATLA, diseñado e implementado para investigación FONDECYT y de postgrado en el ámbito de las temáticas desarrolladas.

Por su parte, don CARLOS VON PLESSING ROSSEL, Vicerrector, le informa en carta VR N° 1771-2019, con fecha 4 de noviembre de 2019, que se ha decidido cambiar la Dirección del Programa de Español como Lengua Extranjera (ELE), Dirección que la Dra. Ferreira ejercía desde el año 2008. Este Programa, lo creó la demandante y se decretó como tal el año 2008 por el rector de la época sr. Lavanchy, y lo ha continuado desarrollando hasta la fecha con el financiamiento de los Proyectos de Investigación Fondecyt adjudicados y obtenidos por la Dra. Ferreira. Este Programa tiene un carácter de investigación en la temática del Español como Lengua Extranjera, área disciplinar desarrollada por la Dra. Ferreira en los postgrados, tanto en el PHD en la Universidad de Edimburgo, Escocia, como en el doctorado en Lingüística en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Sin ninguna justificación se le destituye y se nombra en su reemplazo a su acusadora, Ana Vine Jara, quien ingresó a la planta docente el año 2016. Apela de esta decisión y no recibe respuesta.

Además, acusa acciones coercitivas como que con fecha 05/07/2019 en Nota VR N° 1198-2019, el vicerrector Carlos von Plessing solicitó y exigió a la Dra. Ferreira; *“Un relato de cinco a seis años del Programa de Español, cursos dictados etc., señalando el plazo para contestar hasta el 12 de julio del presente”* (sic); Con fecha 05/07/2019 la denunciante le envía correo al vicerrector y le consulta sobre la finalidad de dicha solicitud y con la misma fecha el Carlos von Plessing responde que *“es para tener una visión general de cuál ha sido el impacto real del programa durante estos años”*(sic).; Con fecha 09/07/2019 le consulta si ésta solicitud se estaba haciendo de forma específica con el Programa o era una revisión de todos los Programas. No hubo respuesta de parte de Carlos von Plessing; Con fecha 12 de julio mi representada le



informa a Carlos von Plessing vía correo electrónico que ha dejado con su secretaria el informe solicitado, el cual consta de 37 páginas; Con fecha 19/07/2019 consulta al vicerrector vía correo electrónico la respuesta sobre el informe entregado y su opinión sobre el trabajo realizado durante los últimos cinco años. Hasta hoy sin respuesta de parte de don Carlos von Plessing.

Además, el 15 de marzo de 2019 le envía una solicitud a don Carlos von Plessing para participar en representación de la UDEC en la Asamblea Anual del SICELE (Sistema Internacional de Certificación en Español como Lengua Extranjera). Esta actividad ya la había realizado desde el funcionamiento de dicha Asociación en el año 2015. En respuesta a dicha solicitud el Vicerrector a través de un correo electrónico enviado por su secretaria con fecha 20 de marzo, señala que *"se decide no enviar a nadie hasta que no se resuelva la situación"* refiriéndose a su situación de investigación. En relación con la negativa de vicerrectoría, apela al Sr. Rector, don Carlos Saavedra con copia al vicerrector, don Carlos von Plessing en correo enviado con fecha 3 de abril del año 2019. En él expone la posibilidad de participar telemáticamente a través de Skype y por nota de VR N°578-2019 se le expresa que tanto Rectoría como Vicerrectoría han decidido no enviar representante a dicho evento.

A mayor abundamiento, indica que, a principios del mes de agosto del 2019, se le presentó la problemática gestionar y organizar las actividades regulares de organización docente de los cursos de ELE. En dicha ocasión, por orden del vicerrector don Carlos von Plessing, según consta en correos de personal de la Dirección de Relaciones Internacionales de dicha época, se llevaron a cabo una serie de acciones para tramitar y obstaculizar la oferta de los cursos por parte del programa de español que dirigía. Es así, como a través de una serie de correos electrónicos, con consultas de su parte, acerca de la importancia y urgencia que se enviara la planilla excell con la información de los alumnos, como era tradicional al inicio de cada semestre, nunca se le respondió en los términos solicitados por su parte, sino que por el contrario se tramitó latamente. Finalmente, el 19/08/2019 le escribe al vicerrector señalándole que se encuentra a la espera de su autorización como lo han manifestado desde Relaciones Internacionales, para iniciar el proceso de evaluación y matriculación de estudiantes extranjeros del



segundo semestre 2019.- Con la misma fecha anterior el vicerrector responde que *“mientras no salga un comunicado oficial, las actividades académicas se deben realizar los más pronto posible de acuerdo a los compromisos”*.

Otro hecho de parte de la vicerrectoría fue su marginación de participar en el segundo semestre del 2019 del proceso de recepción de los estudiantes extranjeros, actividades habituales en las cuales participaba como Directora del Programa de Español como Lengua Extranjera con una charla informativa sobre los cursos de español.

También como otro hecho relevante del acoso, atropello y marginación constante de sus actividades académicas habituales se refiere a la Asamblea convocada telemáticamente por el SICELE con fecha 15/10/2019. En dicha Asamblea se debía participar en una votación en representación de la Universidad y después de múltiples correos dirigidos al rector Carlos Saavedra con fecha 8/10/2019, 14/10/2019, 15/10/2019, solicitándole respondiera quien sería el representante de la Universidad en dicha Asamblea, dada la máxima urgencia solicitada por el Instituto Cervantes, con fecha 15/10/2019 a última hora, el jefe de gabinete Jaime Soto, envía correo a los señores de secretaría del SICELE, en que informa que la representante será la profesora Ferreira. Anteriormente, en lo relativo al tema SICELE, el jefe de gabinete del rector, don Jaime Soto, le envía un correo electrónico el 30 de octubre del 2018 informándole, que *“según las políticas académicas de esta rectoría, que la unidad académica (Departamento de Español) se pronuncie respecto de la solicitud que nos hiciste llegar hace unas semanas atrás relacionada con la Asociación SICELE.”* *“Por lo anterior, el Rector me ha solicitado que entregue los antecedentes al Departamento de Español Y que el área competente de la unidad indique los beneficios para la institución de permanecer en este programa, considerando que implica un costo de dos mil dólares para nuestra Universidad.”*, derivando el tema al departamento de español, es decir, a doña Patricia Henríquez.

Además, acusa al Rector de no adoptar ninguna medida que mejore su situación laboral, sin considerar las sugerencias emitidas por la ACHS ni las sugeridas en la mediación propiciada por la Dirección del Trabajo en marzo del presente año.

Todos estos hechos, denuncia, han hecho que haya tenido que acogerse a un reposo laboral indicado por la ACHS desde el 25 de noviembre del 2019, día en que se la



desvincula de su cargo, hasta el 15 de mayo del 2020, debido a una enfermedad profesional por causa laboral. Actualmente, continúa siendo tratada por su enfermedad profesional en la ACHS con alta medicamentación y terapias psicológicas.

## **7. HECHOS ACREDITADOS EN LA CAUSA EN LO RELATIVO AL ACOSO LABORAL**

Para resolver la existencia del acoso laboral y en el estudio de cada uno de los hechos que se denuncian podemos concluir:

En cuanto a todo lo relativo a la instrucción de la investigación administrativa que se siguió en el año 2018 contra la denunciante por acoso laboral, denunciado por doña Ana Vine Jara en su contra, tanto en lo relativo a las acusaciones contra el Rector, Vicerrector, Directora de Departamento de Español y la misma denunciante doña Ana Vine, aun cuando con antelación, en el año 2017, la misma denunciante hubiese manifestado a las autoridades universitarias, a instancia de la denunciante, que no tenía acusación alguna contra la demandante y que el Decano de la Facultad de Humanidades y Arte, don Alejandro Bancalari haya intentado mediar en el conflicto, logrando algún tipo de solución informal, según señala en su testimonio en la causa, solo podemos concluir, sin necesidad de entrar al conocimiento de los hechos de éste, que aun cuando existieran antecedentes de una acusación anterior por acoso laboral que no prosperó y que la demandante haya sido absuelta en la mentada investigación posterior, ordenada instruir por el Rector, lo que significa que no se logró acreditar los hechos que fundamentaban las acusaciones en su contra, el que se pretenda que tal investigación vulnera por sí misma su derecho a la honra y su integridad psíquica y física, no puede prosperar.

Al respecto debemos aclarar que estos derechos solo se violentan cuando estamos frente a una agresión injusta o ilegítima, y no puede pensarse que frente a una denuncia de acoso laboral de un trabajador en contra de otro, dada la gravedad de la situación, el empleador no pueda adoptar ninguna medida. Obviamente resulta proporcional y justificado que, a lo menos, instruya una investigación al respecto, cualquiera sea la forma por la que haya obtenido el conocimiento de estos hechos, siendo obligación de la Directora de Departamento el denunciarlos ante el Rector, una



vez que tomó conocimiento de los mismos, sin que de ninguna forma el empleador incurra en alguna ilegalidad o falta al respecto. Con ello únicamente cumple con su deber de seguridad, contraído en el propio contrato de trabajo y plasmado en el artículo 184 del Código del Trabajo para con todos sus dependientes.

Entonces, que terminada la investigación, el empleador decida absolver a la trabajadora porque concluyó que no se encuentran acreditados los hechos que se le imputaban, luego de una investigación absolutamente necesaria para arrojar tal conclusión, se trata de una conducta lícita, que la ley no la califica deónticamente como prohibida y que corresponde al ejercicio de una facultad reconocida legalmente, conducta que, además, se encuentra adscrita al ámbito protegido de su derecho fundamental relativo a su poder de mando en la empresa, parte de su derecho de propiedad y por lo demás, que se relaciona directamente con su obligación de seguridad relativa a adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a todos sus trabajadores.

Así, solo en el caso que esta investigación haya restringido desproporcionadamente derechos fundamentales estaremos ante una colisión de derechos, lo que no se acusa en la causa, debiendo rechazarse de plano la acción de tutela fundada en esta hipótesis, ya que, si bien, esta investigación podría afectar temporalmente la integridad psíquica y física y la honra de la trabajadora, lo hace en la medida de la normalidad y carece de la entidad suficiente para afectar el contenido esencial de los derechos que se denuncian. Al respecto, la conducta del empleador de investigar los hechos de que conocía, aunque pudo hipotéticamente y temporalmente provocar un daño intelectual o físico a la demandante, no corresponde a una intención ilegítima y desprotegida constitucionalmente de hierirla deliberadamente en su derecho a la integridad psíquica o física o a su honra, debiendo descartarse esta conducta como constitutiva de acoso laboral.

En lo relativo a que una vez absuelta la demandante en la investigación administrativa la Directora del Departamento se negó a poner en conocimiento este hecho a los demás profesores de la facultad, pese al requerimiento expreso de la demandante, si bien es cierto el Reglamento de Personal y el Reglamento de Investigaciones Administrativas, incorporados a la causa, no contemplan tal obligación,



tampoco es menos cierto que a petición expresa de la demandante, estando de acuerdo ella misma en que se divulgara formalmente que había sido sometida a esta investigación y que su resultado fue su absolución, tal como lo propone en su testimonio el propio Decano de la Facultad, don Alejandro Bancalari, es que en conocimiento de tal absolución la Directora del Departamento, doña Patricia Henríquez, debía informar a los docentes del departamento, como autoridad de éste. Sin embargo, aun a sabiendas de ello se niega, sin ninguna justificación plausible, dejando a la demandante sujeta a cierto estigma en el ambiente laboral de culpabilidad que no era tal, como lo declara la profesora Lilian Gómez.

Esto demuestra la realidad del liderazgo disfuncional que acusan los testigos de la demandante y el propio organismo administrador, ACHS, en su comunicación al empleador de la Resolución de calificación de enfermedad profesional de la demandante de octubre de 2020, extendiendo un clima laboral inestable a todo el Departamento de Español, al no informar derechamente los resultados de la investigación administrativa, como lo reconoció la misma testigo de la demandada doña Ana Vine, invocando solo que por Reglamento no corresponde. Lo que si bien es cierto, porque no es una obligación de los Reglamentos mencionados, tratándose de una decisión que influía en el clima laboral del departamento, que ya estaba enrarecido, y que como autoridad podía optimizar, su decisión de no comunicar en términos objetivos tal decisión, haciendo solo referencia a la absolución, hace que este acto en contra de la demandante, que había pedido en la misma reunión la comunicación de su absolución a la misma Directora de Departamento, quien se negó, carece de toda justificación y proporcionalidad.

En el mismo contexto, tampoco parece acertada la defensa de la demandada en su contestación en la parte que alude a que esta comunicación no se hizo debido a que implicaría un atentado a la honra. ¿Un atentado a la honra de quién? A la honra de la demandante claramente no podía ser, porque es ella misma quien formalmente solicita que tal resultado se haga público en un reunión de la facultad y qué descrédito puede existir en su contra si solo se trataba de comunicar su absolución y nada más. Menos si es ella quien renuncia a que tal decisión se mantenga en secreto. Malamente se puede vulnerar su honra por una decisión de ella misma. Con relación a la profesora Vine, quien



fue su acusadora, tampoco, ya que ésta al formular tales acusaciones sabía que una posibilidad era que la acusada fuese absuelta, para ello precisamente se pide una investigación y no se ve de qué manera su buen nombre puede verse perjudicado si solo se determinó que no existía mérito suficiente para condenar a su colega.

Lo mismo ocurre con la carta de 27 de diciembre de 2018 en que la demandante pide a la Directora de Departamento, doña Patricia Henríquez, considerarla dada su experticia en el proyecto institucional para la enseñanza del español como lengua extranjera a distancia, y en que, por nota de español 04/19 de 3 de enero del mismo año, la misma Directora Henríquez le señala que, en el contexto de la investigación de acoso laboral en su contra, consultará acerca de su participación a las autoridades universitarias. Respuesta que evade una solución cierta a lo pedido por la demandante, en cuanto a su aceptación o rechazo, y la deja en una incertidumbre al respecto, ya que como superior jerárquico de la demandante la Directora del Departamento no puede menos que saber que mientras no se resolviera la investigación y se le aplicara, en su caso, alguna sanción a la demandante, firme y ejecutoriada, de ninguna forma incidía en sus actividades académicas esta investigación en curso, maltratándola nuevamente al castigarla anticipadamente y no darle una respuesta cierta a su petición, sin que tampoco aparezca que con posterioridad lo haya hecho, pese a que el Fiscal de la Universidad con posterioridad, según documento acompañado de 7 de enero de 2018, mantiene lo ya observado por esta jueza en cuanto a que rige el principio de presunción de inocencia mientras no se resuelva la investigación.

En lo relativo a la falta de información con relación al Proyecto del Diplomado de Español como Lengua extranjera y su licitación para ofertar un diplomado en el Caribe, según correo de 13 de mayo de 2019, ninguna prueba existe que la Directora la marginara de aquel, es más tal proyecto institucionalmente no fue retomado, según correo de 2 de enero de 2019, ni que tampoco pueda constituir un hostigamiento el que se le haya advertido sobre su carga de trabajo en agosto de 2019, ya que forma parte de las funciones de la Directora estructurar el programa de actividades semestrales.

Tampoco existen pruebas de que doña Patricia Henríquez haya informado a los directores de postgrado que no podían efectuar reuniones porque existía la investigación





de acoso en contra de la demandante y en lo relativo a que se le excluyera en marzo de 2020 del listado de correos electrónicos de los académicos del departamento, ello ocurrió porque, tal como lo relata la misma demandante, en ese periodo la denunciante hacía uso de licencia médica, encontrándose suspendida la relación laboral entre las partes. Por ende, siendo absolutamente justificada tal decisión en orden a respetar su propio descanso por enfermedad. Que ello haya sido ejecutado con la única intención de no informarla acerca de la asignación académica a la que había postulado en octubre de 2019, es solo una percepción de la demandante que no tiene asidero en la realidad y que no ha sido acreditada de manera alguna, ya que se probó que ello tuvo su origen en una orden general de la Jefa Administrativa de la Facultad y no de la propia Directora del departamento, según correo electrónico de 11 de marzo de 2020. Asimismo, que se haya llamado a otro profesor para su reemplazo, haciendo alusión a que se encontraba con una prolongada licencia médica, tampoco resulta un acto de maltrato, ya que corresponde a un hecho no controvertido entre las partes su reposo laboral, haciéndose necesario tener un reemplazo para que desarrollara sus funciones durante su ausencia.

Ahora, lo que tampoco presenta ninguna razonabilidad es el considerar como acoso laboral, el que al reintegrarse a sus funciones, se le informe que el profesor reemplazante se contactara con ella para asumir sus labores de docencia, si la propia denunciante se queja que se le hace una exigencia inmediata de cumplir con sus funciones con desconocimiento de las plataformas virtuales que se utilizaban al efecto, y si justamente tal contacto es para aquello, como que se le extienda el contrato al tal profesor reemplazante para darle tiempo para tal inducción, con nota del Decano que se le están otorgando tales facilidades. Esto no puede de manera alguna considerarse un hostigamiento o maltrato y justamente da cuenta de lo contrario, de la preocupación de su empleador porque su incorporación sea paulatina, con autoinducción del uso de las plataformas que dice desconocer y que forman parte de sus labores. En el mismo contexto que se le haya citado el 20 de mayo de 2020, por la Secretaria de la Dirección del departamento para el mismo día y en un horario que estaba impedida de asistir, solo puede deberse a su reciente reintegro de fecha 18 de mayo del mismo año, sin que se avizore ninguna mala intención en aquello o el solo objeto de perjudicarla.





El que en la mentada reunión la Directora del departamento se refiriera a que los computadores ubicados en la Sala del programa de Español como lengua extranjera, al igual que tal laboratorio de aplicaciones Tecnológicas en Lingüística Aplicada, dependen de la Vicerrectoría Académica, confundándose, según la demandante, ya que el laboratorio depende de la facultad y está a cargo de ella, solo podemos concluir que esta discusión en torno de quien dependen tales computadores o laboratorio es inocua ya que obviamente dependen del empleador y toda la información que se contenga en los mismos es propiedad del empleador, ya que se trata de un espacio institucional, como lo señala el testigo Bernardo Rizzo, sin que exista motivo para apropiárselos. Por lo que si otra profesora de la facultad, como lo era doña Ana Vine, le pide a la demandante los antecedentes y materiales incorporados en éstos no existe motivo para oponerse a ello, sin que tampoco pueda considerarse un menoscabo por parte del empleador.

En cuanto a la asignación académica para el año 2020, que no obtuvo la demandante, aun cuando siempre la había obtenido, simplemente la profesora Ferreira no alcanzó el porcentaje necesario para ello, atendido lo dispuesto en el artículo 190 del Reglamento del Personal, según su informe de resultados. Por lo demás, tal como lo asegura don Alejandro Bancalari, decano de la facultad, y don Bernardo Rizzo, profesor de la misma, la comisión que valora los antecedentes no depende de la facultad y los colegas no revisan los antecedentes académicos de su propio departamento, no habiéndose acreditado que sus pares evaluadores, Omar Salazar, Baltazar Morales y Ramón Cárdenas, pertenezcan a la facultad en la cual dice su Directora la menoscaba, apareciendo el procedimiento adoptado como legítimo y sin que pueda pensarse que porque siempre obtuvo con antelación tal asignación para el año 2019 haya debido necesariamente obtenerla y sin que tampoco pueda calificarse tal decisión del empleador como un acto de acoso laboral.

En lo que concierne al postgrado en la línea de lingüística aplicada y su congelamiento para el año 2018, en que la demandante denuncia que se le perjudicó en su área de investigación, al respecto explicó la testigo doña Paola Alarcón que lo que ocurrió fue que la Comisión Nacional de Acreditación, CNA, detectó debilidades en los programas de magister y doctorado dada la concentración de tesis y para solucionarlo se



determinó, por el Comité del magister y doctorado, limitar el número de tesis por cada profesor. Una de las profesoras con tal concentración en la línea de lingüística aplicada era la demandante, lo mismo que el profesor Rizzo, congelándose para ambos los nuevos tesis hasta el término de los que ya tenían. No como una decisión en contra de los profesores sino como la solución a un problema de la línea, que también se afectó a los profesores Salcedo y Gómez. Ello se le informó por carta a la profesora Ferreira, quien informó que se sentía discriminada, respondiéndosele que era una decisión objetiva con el fin de obtener mejoras, sin que lo tomara a bien. La testigo señala que para el año 2019 se terminó con esa decisión, sin que nunca la profesora dejara de pertenecer al programa.

Por su parte el testigo Daniel Pereira, también Director del Programa de magister y doctorado, desde el año 2018, también aduce que la CNA cuestionó que un profesor tuviese muchos tesis y por ello se determinó que por un año no ingresaran estudiantes nuevos en esa línea, manteniéndose la línea y se le pidió a la profesora Ferreira que no guiara nuevas tesis hasta que sacara sus tesis atrasados. Decisión adoptada por el Comité, sin que en ella participara la Directora del Departamento. Dice que esto también afectó al profesor Rizzo, quien decidió no asumir más tesis, pero a la profesora Ferreira hubo que pedirselo.

Lo mismo ratifica el testigo don Bernardo Rizzo en cuanto a que esta decisión se adoptó en el marco del proceso de acreditación, en que se comprometieron varias acciones de acuerdo a las observaciones de la CNA, entre ellas, dada la alta concentración de tesis en pocos profesores, que no pudiesen tomar nuevos tesis para ese año 2018. Circunstancia que duró solo un periodo.

Así las cosas, se advierte que esta decisión del Consejo del magister en la línea de lingüística aplicada fue adoptada por compromiso con la CNA y en nada se relaciona con algún intento personal de la Directora de la Facultad de perjudicar en su investigación a la profesora Ferreira, ya que incluso afectó a otros profesores, dependiendo del número de tesis que mantuvieran y que únicamente duró un año, sin que pueda considerarse un acto de maltrato hacia la denunciante, debiendo ser descartado como un acto que constituya acoso laboral en su contra.



Ocurre lo mismo con la relación que hace la denunciante relativa a la problemática para organizar las actividades regulares de los cursos ELE, si finalmente el día 19 de agosto el Vicerrector, sin perjuicio que se le pidió referirse a ello desde principios del mes de agosto, le ordenó que las actividades académicas se debían realizar lo más pronto posible de acuerdo a los compromisos, sin que se verifique que por ello se hayan restringido los derechos o la labor académica de la denunciante.

Por su parte, en lo relativo a la decisión del Vicerrector, don Carlos Von Plessing, de despojar a la demandante de su cargo de Directora del Programa de Español como Lengua Extranjera ELE, dependiente de la Vicerrectoría, que ejercía desde el año 2008 y nombrar en su reemplazo a doña Ana Vine Jara para el año 2020, la primera decisión se encuentra en la carta VR n°1771-2019 de 4 de noviembre del mismo año, la cual no contiene ninguna razón de este cambio y solo lo comunica.

Luego, el Vicerrector, intentado explicarle a la denunciante el fundamento de esta decisión, en carta VR 1885-2019 de 22 de noviembre del mismo año, alude al tiempo de permanencia de los directores, once años respecto de la demandante, haciéndole saber que es adecuada la rotación en las responsabilidades para dar oportunidad de aprendizaje y crecimiento a otros académicos, para, por Decreto UDEC n°2019-188, designar por el Rector, desde el 13 de noviembre de 2019, a doña Ana Vine Jara, en el cargo que ocupaba la demandante.

Ante ello, reconociendo la facultad de la autoridad para materializar el cambio, no se logra entender cómo se nombra en lugar de la demandante justamente a quien mantuvo con ella conflictos laborales graves, quien precisamente la acusó de acoso laboral en el año 2018, siendo absuelta con solo unos pocos meses antes, en agosto de 2019. El propio empleador, refiriéndose a otro tópico, reconoce en su contestación que las dos académicas estuvieron involucradas en la investigación administrativa por lo resultaba imprudente elegir entre ambas. Consecuentemente, si antes de terminada la investigación tal conducta era imprudente con mayor razón después de ser absuelta una de ellas, designando a la otra para que ocupe su lugar.

Tal decisión obviamente redunda en un mal clima laboral, maltrata a la demandante, quien según los dichos de su testigo don Alejandro Bancalari fue expuesta



ya que todos supieron que le se sacó del programa y se colocó a Ana Vine, quien era su discípula, viéndola mal psicológicamente. Lo que repite doña Lilian Gómez al indicar que la marginaron de su programa, relacionándolo Patricia Henríquez cuando se le preguntó con el acoso laboral. Por su parte la testigo Jessica Elizalde recuerda que estaba en una reunión con la demandante cuando llegó la notificación y abrió el sobre, en que se designaba a doña Ana Vine, su acusadora, con lo al leerlo casi de desvanece. Se nombraba, dice a una persona sin trayectoria, recién egresada como Directora del Programa, siendo humillante y sin sentido.

Tal decisión es manifiestamente innecesaria, menoscaba a la demandante frente a su departamento, porque aparece premiándose a quien la acusó de hechos de los cuales fue absuelta, en un tiempo cercano. Tal como lo atestigua el decano de la facultad, don Alejandro Bancalari, es *“apagar el fuego con bencina”* y no hay mejor manera de expresarlo. Aparece como una sanción del empleador en contra de la trabajadora, despojándola de su puesto para toda la comunidad universitaria, sin que nada aporte el que se haya cambiado a otros directores de programas en el año 2017, 2018, 2019 y 2020 porque respecto de ninguno de ellos aparece que se nombró en su lugar a quien suscitó una investigación en su contra, de la cual fueron absueltos con antelación.

El empleador sabía de las rencillas entre ambas desde que Ana Avine era discípula de la profesora Ferreira en el año 2016, sin que tampoco se compare su experiencia curricular, lo que a pesar de la explicación que se intenta dar por la Vicerrectoría para el cambio, exhibe un clima enrarecido de apoyar a la acusadora de la demandante, sin que tampoco se explique por qué era necesario rotar directores y que doña Ana Vine adquiriese mayores conocimientos justo en un tiempo cercano a todos los problemas laborales entre ambas.

Por lo demás, menos se entiende la explicación del empleador si con antelación le pide a la demandante una serie de antecedentes con relación al funcionamiento del programa, solicitándole con antelación un relato de 5 a 6 años sobre el mismo, fundado en que la Vicerrectoría se encontraba evaluando todos los programas con el propósito de realizar los ajustes necesarios de cada uno. Lo cual la denunciante cumple, según la documentación acompañada por ambas partes, sin que se haga alusión al informe



entregado en el cambio de dirección y menos algún reparo a la dirección anterior. Cuestión en que también, según lo relata la contestación de la demanda repara la mediadora de la Dirección del Trabajo, al intentar acercar a las partes. Los dichos del Rector que intentan ante la Inspección del Trabajo darle apariencia de fundada a su decisión en cuanto a que era factible revisar el programa no se sustentan porque ninguna observación hace a la Dirección del mismo, siendo inanes.

Finalmente, el que en la contestación se haga alusión a que la nueva Directora fue designada obedeciendo a su área de experiencia académica no tiene asidero porque el cambio justamente se sustenta por el Vicerrector en que se requiere rotación entre docentes para que obtengan crecimiento, sin que se entienda entonces si estamos a frente a una profesora experta en el área para qué se pide rotación para su crecimiento en la misma, siendo necesario que adquiriera nuevos conocimientos. Por lo demás, su expertíz en el área, habiendo ingresado como profesora de la Facultad en el año 2016, no es de ninguna manera comparable con la de la denunciante en la misma área académica. Circunstancia que no niega el empleador, al reconocer todos los méritos de la profesora Ferreira y que todos los testigos en la causa también corroboran.

A ello se suma que, a pesar que se le comunica expresamente en su remoción de 4 de noviembre de 2019, que se le mantendría como delegada de la Universidad de Concepción en el Sistema Internacional de Certificación de Español como Lengua Extranjera (SICELE). Lo que se le reitera el 22 de noviembre de 2019, con antelación al cambio de Directora del Programa, mientras se tramitaba la investigación en su contra, el mismo Vicerrector que la removió, comete igual acto de hostigamiento en su contra al que había incurrido doña Patricia Henríquez, porque al pedirle poder asistir la demandante como delegada a la Asamblea SICELE de 11 de abril de ese año, según se lee del correo electrónico de 15 de marzo de 2019, en representación de la UDEC, éste, a través de correo de 20 de marzo del mismo año, se niega comunicándole que había decidido no enviar a nadie *“hasta que no se resuelva la situación”*, sin que se haga mención a cuál es la situación en que pudo verse involucrada. Aclarándole la profesora Ferreira, por correo de 21 de marzo, que mantenía sus derechos mientras no se resolviera la investigación. Información que el Vicerrector da su calidad de autoridad



de la entidad universitaria, no puede menos que saber y que no es otra cosa que el respeto al principio de inocencia. Luego, solo le responde por carta de 4 de abril de 2019, que la Rectoría y Vicerrectoría había decidido no enviar representante a dicho evento, sin que de nuevo haga alusión a ninguna razón para tal decisión. Lo que demuestra la falta de justificación de la misma.

La propia contestación de la demanda en este punto vuelve a desconocer y vulnerar el principio de inocencia de la demandante al señalar que no se consideró adecuado el costear el viaje de la demandante dado que se encontraba involucrada en un proceso investigativo, cuando en las observaciones a la prueba se señala que la decisión final fue por el costo del viaje.

Lo que finalmente vuelve aún más sospechoso el comportamiento del empleador en este acápite y el anterior, al intentar sustentar su decisión en distintos hechos que jamás le fueron comunicados a la profesora Ferreira y que más bien parecen que se intentan adecuar al transcurso del largo juicio. Por ende, es que esta decisión no se justifica de forma alguna y debe ser considerada otro acto de hostigamiento en contra de la trabajadora denunciante.

En lo relacionado con una nueva invitación a Asamblea de SICELE en el mes de octubre de 2019, vía telemática, para el 15 de octubre de 2019, en que no se dio respuesta a la demandante para su participación ni al propio SICELE, a pesar de los correos urgentes intercambiados en la época, y que solo se designó a la demandante, por indicación del Rector, el mismo 15 de octubre de 2019, según correos acompañados por la demandante, advirtiéndole a SICELE que en los próximos días se resolvería lo relacionado con la cuota anual en el programa. Información que finalmente fue derivada por don Jaime Soto a la unidad académica para que indicara los beneficios de permanecer en el programa, considerando que implicaba un costo de US 1000 para la institución, solo podemos descartar que tal hecho constituya un acto de acoso puesto que se nombró a la demandante en representación de la Universidad para participar en tal reunión y, obviamente, el informe de la Directora de la Facultad fue positivo porque según carta de 4 de noviembre de 2019, a la demandante se le mantuvo como delegada de la Universidad de Concepción en el Sistema Internacional de Certificación de Español



como Lengua Extranjera (SICELE), lo que se le reiteró el 22 de noviembre del mismo año.

Por último, en cuanto a que el Rector no adoptó ninguna medida para mejorar su situación laboral, sin considerar las sugerencias de la ACHS ni de la Dirección del Trabajo, simplemente no es cierto dado que, según consta del informe técnico de control de cumplimiento de la propia ACHS, incorporado por la demandada, aparecen como cumplidas tales medidas, con su documentación soportante, en que se informa que la empresa dio cumplimiento a un 100% de las actividades incluida en la carta RECA con relación a la demandante, incluso aplicando el Programa de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo, advirtiéndolo esta magistrado que lo que se diagnosticó por el organismo administrador fue la existencia de un liderazgo disfuncional y según lo aseverado por los testigos de la causa, actualmente en el departamento de Español existen factores de riesgos psicosociales en las relaciones laborales, que abarcan la departamento completo y no solo a la demandante, tal como puede advertirse de la carta de junio de 2020 de 16 académicos del departamento al Rector en apoyo de la Directora del departamento, según correo electrónico de 23 de junio de 2020, que da cuenta de la polarización en el mismo.

En lo relativo a lo ocurrido ante la Dirección del Trabajo, lleva razón la demandada en cuanto a que en la mediación respectiva, según el acta de la fiscalización de 23 de marzo de 2020, acompañada a los autos, solo se plantearon por la demandante medidas reparatorias, consistentes en: 1. Restitución inmediata del cargo y totalidad de funciones; 2. Otorgar compensación económica de \$100.000.000 por la vulneración llevada adelante por la Sra. Henríquez; 3. Sanciones a la UdeC por lo sucedido; 4. Destitución y despido de la Sra. Henríquez; 5. Asignación académica; las que no fueron aceptadas por el empleador, solo con la posibilidad de revisar lo de la asignación académica, finalizando la mediación si acuerdos. Por lo que no existe ninguna medida de este órgano que la demandada debiese cumplir, debiendo también ser rechazado este planteamiento.

Por último, ninguna importancia debe otorgársele al hecho que la demandante haya sido aceptada como socia de la Corporación UDEC, en junio de 2020, ya que nada



fue discutido entre las partes a este respecto y se trata de hechos que ocurrieron posteriormente a la presentación de esta demanda, sin que se pueda considerar que tal aceptación del empleador solo obedece a un actor de reparación o buena voluntad, sino que solo puede considerarse una conducta legítima si la demandante cumplía con los requisitos para aquello.

## **8. CONFIGURACIÓN DEL ACOSO LABORAL**

Teniendo presente lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo, que define el acoso laboral, al que ya se hizo referencia y, en el caso de autos, acreditado que existe actos de hostigamiento en contra de la demandante consistentes en que, absuelta la demandante de la investigación en su contra, la Directora del departamento de su facultad, doña Patricia Henríquez, se negó a poner en conocimiento tal absolución a los demás profesores del departamento, pese a que la propia denunciada se lo solicitó directamente, sin justificación alguna y haciendo patente el liderazgo disfuncional que cuestiona el organismo administrador, sin que fuese capaz de abordar decisiones que mejoraran el clima laboral, ya enrarecido en la facultad, y no adoptando alguna prevención de riesgos psicosociales que se hicieron más patentes en el futuro, como la decisión de la misma Directora de responder a la demandante que se consultaría acerca de su participación en el proyecto para la enseñanza del español como lengua extranjera a distancia dada la investigación de acoso en su contra, haciendo caso omiso al principio de inocencia, evadiendo una solución a lo pedido y dejando en la incertidumbre a la demandante. Lo cual constituye un maltrato al castigarla anticipadamente sin siquiera encontrarse finita tal investigación.

También constituye un acto de hostigamiento, sin justificación del empleador, el que el Vicerrector de la universidad despojara a la demandante de su cargo de Directora del Programa de Español como Lengua Extranjera y nombrara en su reemplazo a su reciente acusadora en la investigación administrativa de acoso laboral para el año 2020, de la cual precisamente fue absuelta, apareciendo más como un castigo que como un acto justificado y proporcional. A ello se suma el que también sin justificación razonable alguna y haciendo nuevamente alusión a la existencia de la investigación administrativa





en curso, se le negara su participación en abril de 2019 como delegada de la asamblea SICELE, de la cual desde el año 2008 era delegada.

En suma, tales actos, como ya se razonó, constituyen agresiones u hostigamientos de parte del empleador contra la demandante, respecto de los cuales de ninguna forma ha sido demostrada su justificación y proporcionalidad, de carácter reiterado, teniendo como resultado el maltrato de la demandante, perjudicando su situación laboral y sus oportunidades en el empleo, dado que al no comunicarse su absolución en la investigación se la desacredita sin razón, manteniéndose en su facultad un clima de sospecha en su contra, disminuyendo, además, injustificadamente su actividad académica reconocida, como delegada de SICELE y Directora de Programa ELE, frente a su acusadora en una investigación de la que fue absuelta y favoreciendo a doña Ana Vine, sin motivo alguno que resulte razonable, estando configurado el acoso laboral que se denuncia, que proviene precisamente del liderazgo disfuncional que se constató por la ACHS y que ha quedado de manifiesto en este juicio, al adoptarse decisiones por la jefatura en contra de la demandante, menoscabándola, sin ninguna justificación ni proporcionalidad.

#### **SEXTO:**

### **9. ACOSO LABORAL COMO FIGURA PLURIOFENSIVA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA DEMANDANTE**

Establecido el acoso laboral por el empleador en contra de la demandante, la demandante acusa una vulneración a su integridad física y psíquica por cuanto estos hechos la habrían obligado a hacer uso de reposo laboral desde el 25 de noviembre de 2019 al 15 de mayo de 2020 por enfermedad profesional, que actualmente sigue tratándose.

Ello consta de la carta de la ACHS al empleador de 29 de octubre de 2020 que informa que la enfermedad de la demandante fue calificada de origen laboral, debido a la presencia en su puesto de trabajo del factor causante de liderazgo disfuncional a través de comportamientos hostiles de la jefatura y, el reposo laboral, con la carta de término del mismo de la ACHS en que parece éste.



La enfermedad profesional que se le diagnosticó a la demandante fue un trastorno adaptativo, siendo tratada por el organismo administrador de conformidad con la Ley N°16.744, según consta de sus ficha clínica e informes médicos. Su informe de antecedentes médicos de la ACHS, de 15 de septiembre de 2020, señala lo mismo, definiendo un diagnóstico de trastorno de adaptación de origen laboral, según el Comité de Calificación de Enfermedades Profesionales, con un agente estresor de liderazgo disfuncional causante de la enfermedad profesional en el cargo de docente titular de la universidad. Evolucionando con angustia, ansiosa, rumiación de ideas en relación a menoscabo laboral y personal. Derivándosela a psiquiatra para manejo con psicofármacos y psicoterapia, con reposo laboral, presentando una buena evolución, con trastorno adaptativo en remisión, dándosele de alta el 5 de mayo de 2020, pero continuando con psicofármacos, control médico y psicoterapia para adaptación al reintegro, manteniéndose manejo y en buenas condiciones generales.

Entonces, concluyendo, acreditado el acoso laboral, que proviene del liderazgo disfuncional que se constató por la ACHS y que ha quedado de manifiesto en este juicio, al adoptarse decisiones por la jefatura en contra de la demandante, menoscabándola, sin ninguna justificación ni proporcionalidad, también con los antecedentes vertidos en este acápite ha quedado de manifiesto que este acoso laboral ha violentado la integridad física y psíquica de la demandante, causándole un trastorno adaptativo, que hubo de manejarse con psicofármacos, terapia y reposo laboral.

Desde otro vértice, al hablar de vulneración a la integridad física y psíquica, se debe considerar que el ser humano tiene derecho a vivir en la plenitud de sus facultades intelectuales y corporales, por eso se prohíbe constitucionalmente cualquier apremio ilegítimo, de cualquier índole, incluso psicológico como malos tratos, de palabra o de obra, que produzcan serios daños en la mente de la víctima, rechazándose los actos de una agresión injusta, ya que el ser humano tiene derecho a vivir con plenitud de sus facultades físicas e intelectuales.

Consiguientemente, al haberse expuesto a la demandante a este riesgo psicosocial en lo relativo a la forma de organización del trabajo y sus relaciones, fomentando conflictos laborales, a través de un liderazgo disfuncional que le creo



situaciones de hostigamiento emocional, sin preocuparse de prevenir esta enfermedad profesional, organizando medidas, luego que la demandante fuese ya diagnosticada por el organismo administrador, haciendo caso omiso a todas sus correos en que denunciaba distintas situaciones estresantes y participando incluso de éstas, es que es patente que se ha vulnerado su integridad física y psíquica ya que esta misma enfermedad profesional le provocó angustia, ansiedad, rumiación de ideas en relación a menoscabo laboral y personal, como lo especifica la ACHS en su informe de antecedentes médicos de 15 de septiembre de 2020.

Ahora, en cuanto a la afectación al derecho a la honra que se denuncia por la demandante no existiendo en la demanda fundamento alguno para explicar cómo este acoso laboral vulneró su honra, sin perjuicio que el acoso laboral se estima una conducta pluriofensiva de derechos, a lo menos se debe fundamentar la demanda para conocer esta jueza los fundamentos de hecho de tal acción y lo mismo con relación a la demandada para poder defenderse, debiendo ser rechazado esta vulneración alegada por este solo hecho de falta de fundamentación.

Por último, habiéndose acreditado la vulneración a la integridad física y psíquica de la demandante, derecho fundamental contemplado en el artículo 19 N°1 de la Constitución, durante la vigencia de la relación laboral y en el ejercicio de las facultades de su empleador demandado, no queda más que acoger esta acción de tutela laboral, según se dirá en la parte resolutive de esta sentencia.

#### **SEPTIMO:**

#### **10. ACCION CONJUNTA DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL**

Esta indemnización del daño moral presuntamente causado a la trabajadora demandante no tiene como sustento el acoso laboral relacionado con la enfermedad profesional que padece y a que se hace alusión en esta sentencia, sino que se esgrime como fundamento de la acción y como hecho ilícito del que se debe defender la demandada, como un elemento de la responsabilidad contractual que se persigue, necesario para configurarla, que el empleador no consideró ni proporcionó ninguna medida de las señaladas en el informe de la ACHS para subsanar el daño causado ni tampoco las medidas sugeridas por la Dirección del Trabajo, sin preocuparse de la salud de la

demandante para reintegrarse a sus funciones en el mes de mayo de 2020, exigiéndole que esta fuese de forma inmediata, íntegramente en sus funciones y sin otorgarle la información necesaria ni los elementos para enfrentar el complejo escenario de la pandemia en las aulas y en el país.

Al efecto, teniendo presente que la responsabilidad que da origen a la indemnización que se pide se funda en tales incumplimiento y no en otros, se debe nuevamente traer a colación que tales incumplimientos no fueron acreditados en la causa.

En cuanto a su reintegro se le informó que el profesor reemplazante se contactaría con ella para asumir sus labores de docencia, colaborando para que su reintegro fuese asistido, extendiéndose incluso el contrato de trabajo al tal profesor reemplazante para darle tiempo para la inducción en plataformas virtuales, con nota del Decano que se le estaban otorgando tales facilidades y según aparece del contrato del reemplazante acompañados a los autos. Lo que da cuenta de la preocupación de su empleador porque su incorporación fuese progresiva, con tiempo para la autoinducción en el uso de las plataformas virtuales que señalaba desconocer y que forman parte de sus labores, sin que exista incumplimiento culpable del empleador en esta faceta de su reintegro en el mes de mayo de 2020 a sus labores.

Tampoco, como ya se dijo con antelación, es cierto que el Rector no adoptó ninguna medida para mejorar su situación laboral, sin considerar las sugerencias de la ACHS ni de la Dirección del Trabajo, dado que, según consta del informe técnico de control de cumplimiento de la propia ACHS, incorporado por la demandada, aparecen como cumplidas en un 100% todas las medidas sugeridas, con su documentación soportante, en que se informa que la empresa dio cumplimiento a un 100% de las actividades incluida en la carta RECA con relación a la demandante, incluso aplicando el Programa de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo.

Por último en lo relativo a lo ocurrido ante la Dirección del Trabajo, la mediación respectiva, según el acta de la fiscalización de 23 de marzo de 2020, acompañada a los autos, solo se plantearon por la demandante medidas reparatorias, consistentes en: 1. Restitución inmediata del cargo y totalidad de funciones; 2. Otorgar compensación



económica de \$100.000.000 por la vulneración llevada adelante por la Sra. Henríquez; 3. Sanciones a la UdeC por lo sucedido; 4. Destitución y despido de la Sra. Henríquez; 5. Asignación académica; las que no fueron aceptadas por el empleador, solo con la posibilidad de revisar lo de la asignación académica, finalizando la mediación sin acuerdos. En consecuencia, no existía ninguna medida de este órgano que la demandada debiese cumplir, debiendo también ser rechazado este planteamiento.

La prueba testimonial rendida apara configurar el daño moral y que se apoya en los dichos de los testigos de la actora, dice relación con el presunto daño moral que le provocó el acoso laboral y la enfermedad profesional que padece y no se afinsa en los hechos que se le imputan como incumplimientos culpables al empleador en estos autos. Siendo, por ende, inútil para los fines que pretende la demandante.

En este escenario, no se configura la responsabilidad contractual que se denuncia por parte del empleador y, por ende, no existiendo algún incumplimiento por su parte en estos aspectos, sin que deba pronunciarse esta jueza sobre otros so pena de incurrir en un vicio en esta sentencia. Así, nada de lo pedido debe repararse, siendo rechazada la indemnización por daño moral que se propone, en la forma que se sustenta en la demanda.

#### **OCTAVO:**

#### **11. MEDIDAS REPARATORIAS DE LA CAUSA**

Siendo obligación para esta jueza, según lo ordena el artículo 495 del Código del Trabajo, indicar las medidas concretas de reparación por la vulneración a que se encuentra obligado el empleador por su acciones, y en mérito de lo solicitado por la demandante, dado todo lo expuesto en esta sentencia, solo se accederá a restituir, para este año académico 2022, a la demandante al cargo de Directora del Programa de Español como Lengua Extranjera ELE-UDEC, del que fue despojada injustificadamente, rechazándose lo demás pedido en la demanda.

#### **FINALMENTE ESTA JUEZA DECIDE:**

I. Que se rechaza la excepción de caducidad opuesta por la demandada, sin costas por motivo plausible para litigar.



II. Que se acoge parcialmente la demanda deducida por doña LUCÍA GOTELLI ALVARADO, en representación de doña **ANITA ALEJANDRA FERREIRA CABRERA**, en contra de la **UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN**, representada legalmente por CARLOS SAAVEDRA RUBILAR, solo en cuanto se declara que el empleador demandado incurrió en acoso laboral en contra de la demandante, vulnerando su derecho a la integridad física y psíquica, contenido en el artículo 19 N°1 de nuestra Constitución Política de la República, ordenándosele restituir, para este año académico 2022, a la demandante al cargo de Directora del Programa de Español como Lengua Extranjera ELE-UDEC y rechazándose en todo lo demás.

III. Que cada parte pagará sus costas al no haber sido totalmente vencida.

IV. Remítase copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro, oficiándose al efecto.

Regístrese, notifíquese y, en su oportunidad, archívese.

**RIT T-323-2020**

**RUC 20- 4-0275767-2**

Pronunciada por doña VALERIA CECILIA ZUÑIGA ARAVENA, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

En Concepción, a catorce de febrero de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

