

Concepción, diez de marzo de dos mil veintiuno.

ANTECEDENTES DE HECHO DE LA CAUSA RIT T-158-2019:

1. ALEGACIONES Y PETICIONES DE LA DENUNCIANTE:

Comparece en esta causa doña GEORGINA ELENA LAGOS JARA, contadora auditora, domiciliada en Jerónimo de Quiroga N° 1349, Santa Sabina, Concepción, quien interpone denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido, en contra de la UNIVERSIDAD DE CONCEPCION, persona jurídica del giro de su denominación, representada por su rector don CARLOS SAAVEDRA RUBILAR, ambos domiciliados en Avenida Víctor Lamas N° 1290, Concepción, fundada en que el 1 de septiembre de 1993 ingresó a laborar en la Universidad de Concepción, como auxiliar en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. el año 1997 y en el mes agosto del año 2004 fue trasladada a Biblioteca Central de la Universidad, como asistente de quién era entonces el Jefe Administrativo, Sr. Mauricio García. Posteriormente, en el año 2006 fue ascendida para desempeñarse como asistente contable en la misma Biblioteca y, seguidamente, habiendo quedado vacante el cargo de jefe administrativo, se llamó a concurso de antecedentes el cual ganó y asumió el cargo de jefe administrativo a contar del 1 de enero del 2010, siendo su última remuneración la suma de \$1.521.000.

Agrega que el trabajo como Jefa Administrativa de Bibliotecas UDEC lo ha desarrollado bajo dos direcciones, la de la Prof. Olga Mora Mardones, y la de la Prof. María Edith Larenas y, al asumir doña María Edith Larenas, le manifestó su preocupación por el control de entrada y salida del personal (en especial por el personal de las unidades de adquisición y catalogación), solicitándosele reforzar el control de asistencia. Dice que, durante este periodo motivó al personal auxiliar a perfeccionarse para optar a cambios de escalafón y, al contrario de lo que se señala en la carta de despido, nunca ejerció ningún tipo de acoso en contra de sus colegas funcionarios. A mayor abundamiento, durante este periodo no hubo documento escrito ni denuncia verbal contra su persona por acoso, hostigamiento ni maltrato laboral, del que tuviera conocimiento. Además, fue dirigente sindical por un período de seis años y directora de la asociación del personal por un período.

Expone que, a contar del 1 de octubre 2018 asumió la Sra. Karen Jara como Directora de Bibliotecas y es a partir de ese momento, tras 25 años de desempeño ininterrumpido para la Universidad denunciada, cuando comienzan en su contra, las acciones de menoscabo laboral que desembocaron en su despido vulneratorio. En efecto, a los pocos días de haber llegado (octubre) se reúne informalmente en su oficina con ella y otros funcionarios, en tal encuentro presume el haber sido llevada varias veces ante la justicia por haber hecho despidos,



creando de entrada una sensación de intranquilidad en su persona. Posteriormente, en el mismo mes de octubre de 2018 se reúne con la Sra. Jara, ocasión en que le presenta informe de los estados financieros, procedimientos internos, copia de sus funciones contractuales y le manifiesta su fidelidad para trabajar con ella. En esta ocasión, del mismo modo como lo hiciera la anterior Directora de Bibliotecas al asumir su cargo, le solicita realizar una auditoría a su gestión con el objeto de seguir desarrollando sus labores normalmente y que la nueva Dirección tomara conocimiento de la rectitud de su gestión como Jefa de Administración. Sin embargo, la Directora Jara se negó a realizar la auditoría que le solicitó. Esta decisión acrecentó la inquietud que en su momento le produjo su afirmación de que había sido llevada varias veces ante la justicia por haber hecho despidos, puesto que quería que ella tuviera pruebas concretas de su recta gestión. En lo sucesivo, sostiene, la Sra. Karen Jara comenzó en forma sistemática a privarla de funciones que están en su contrato y que había ejercido hasta esa fecha sin darle explicación alguna ni ponerla en conocimiento de sus decisiones. Las funciones que se le privaron tenían que ver, entre otras, con:

a) Recepción de los permisos solicitados por el personal, cuyo trámite se entregó a doña Carla Silva;

b) Todo lo relacionado con el pedido y cotización de materiales que eran necesarios para realizar reparaciones;

c) También se le privó de la gestión de compras de todo tipo que se realizaban para el funcionamiento de Biblioteca.

d) La comunicación que ella siempre mantuvo con la Unidad de Salud Ocupacional de la Universidad fue asignada a la Sra. Carla Silva. Esto implicaba: plan de emergencia, pausas activas del personal, informes ergonómicos.

e) Respecto de las pocas cotizaciones que le fueron encargadas ellas fueron desestimadas, a pesar de ser más ventajosas.

F) En cuanto al control de asistencia del personal, no se le comunicaron los cambios de hecho que se autorizaron por la Sra. Karen Jara a su respecto, y que lo tornaron laxo. Producto de lo anterior, esta función establecida en su contrato de trabajo se volvió irrelevante, por ende, no la pudo ejercer.

En efecto, no obstante que según su contrato de trabajo, en el acápite “Funciones Genéricas” numeral 4, le correspondía “Planificar, organizar, dirigir y controlar el desarrollo de las actividades y trabajo del personal asignado al Organismo, según los objetivos planteados y de acuerdo con las políticas, disposiciones legales y normativa vigente.”, doña Karen Jara, desconoció su función e hizo abstracción al modus operandi en materia de autorizaciones de permisos y control de asistencia implementado por las Direcciones anteriores en base a un informe elaborado por la actora.

Esta disminución de sus funciones o su asignación a otros funcionarios se realizó sin comunicación alguna a su persona. Se les informó a las jefaturas de unidad de las bibliotecas que comunicaran al personal a su cargo que a contar de aquella fecha:

a) La actora ya no recibiría los permisos solicitados por el personal, ya que esta función será asumida en el futuro por la Sra. Carla Silva (subdirectora en actual ejercicio).

b) Además, en este mismo correo electrónico, la Sra. Karen Jara informa que a contar de esta fecha la solicitud de materiales (de aseo, de oficina, etc.) para sus reparticiones se debería hacer a la Sra. Carla Silva (subdirectora en actual ejercicio).

Como puede observarse, tomó conocimiento de que dichas funciones habían sido asignadas a otros funcionarios cuatro meses después de haberse adoptado la decisión, lapso durante el cual ignoró completamente por qué nadie se acercaba a su oficina por asuntos relacionados a dichas materias. El recibir esta información con dicho retardo no hizo más que acentuar su inquietud e inseguridad en cuanto al desempeño de sus labores.

La Directora en distintas ocasiones, además, no respondió los correos electrónicos ni los mensajes que le enviaba mediante sistema de mensajería WhatsApp para comunicarle situaciones particulares y pedirle instrucciones acerca de determinadas funciones y en virtud de la reducción de sus funciones al mínimo, de la desautorización de las pocas decisiones que dentro de la esfera de sus atribuciones adoptó e ignorada por quien era su superior directo, su estado emocional se vio afectado de sobremanera. La continuada privación de sus labores condujo a su aislamiento en el ambiente laboral puesto que, asignadas sus tareas a otros funcionarios, nadie se acercaba a su oficina, y paso de contar con una bandeja de correo electrónico dotada de labores que se le encomendaban a una en que escasamente se le solicitaba alguna. Al tiempo de su despido, su trabajo estaba reducido a casi solo ingresar órdenes de pago y de compra, situación que no se corresponde en sentido alguno con lo que significa detentar el cargo de Jefa de Administración.

Para graficar aún más la vulneración de sus derechos y con absoluto desprecio al principio del debido proceso se le despide invocando causales análogas a la investigación administrativa que solicitó la Directora Jara en su contra el 12 de noviembre de 2018. Al efecto, se dictó la Resolución U. DE C. N° 2018-177-2 que ordenó la instrucción de dicha investigación. Esta le fue notificada con fecha 10 de diciembre de 2018. Por lo demás, el hecho de haberle solicitado a la Sra. Jara que ordenara una auditoría a su gestión y que tal solicitud fuera desechada para que procediera en su lugar a solicitar una investigación



administrativa en su contra, a tan solo días de haber ella asumido como directora de bibliotecas, sumado al hecho de que nunca le haya informado de aquello, confirmó el temor que sentía acerca de su estabilidad laboral. Debido a lo anterior, durante el mes de diciembre concurrió a la consulta de la Psiquiatra Sra. Marianela Oberreuter, quien le receta medicamentos para combatir su ansiedad.

Señala que, dentro del procedimiento investigativo fue citada a declarar, concurrió a prestar testimonio y, hasta la fecha de su despido no se le formuló cargo ni se dictó resolución alguna por parte del fiscal, relativo a alguna suspensión de sus funciones. El reglamento de investigaciones administrativas aplicables a funcionarios de la Universidad de Concepción establece que la investigación debe realizarse en el plazo de 30 días, al término de los cuales se declararía cerrada la investigación y se formularían los cargos o se solicitaría el sobreseimiento. Los hechos sobre que versaba dicha investigación administrativa consistían en “maltrato laboral” y “asignación de horas extras y pagos”. Tal investigación se instruyó con el “*objeto de determinar la ocurrencia de los mismos y las responsabilidades que pudieran derivarse y, aplicar las sanciones que correspondan*”. Luego, en la carta de despido se le imputa el siguiente hecho análogo a aquel que fue materia de la investigación: “*Generar un ambiente de trabajo hostil y de temor entre los trabajadores e incluso en su jefatura directa*”, hecho que, por lo demás, malamente podría encuadrarse como justificativo de la causal de despido invocada (art. 160 n°7 Código del Trabajo). El de no haberse adoptado por el fiscal a cargo de su investigación administrativa, lo que la actora considero, la oportuna decisión de formularle cargos o sobreseerla generó en ella la sensación de encontrarse en una situación contraria a toda certeza cuya fuente era precisamente el ser objeto de un procedimiento que se estaba extendiendo indefinidamente en el tiempo. Al ser secreta la investigación, no es posible para el “eventual inculpado” (en términos del reglamento respectivo) conocer la fecha de su inicio y por ende tampoco la de su expiración, para que hablar de si el plazo se ha prorrogado. El reglamento aplicable señala que expirado el plazo de investigación, que es de 30 días prorrogables en casos calificados, “se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos al o los afectados o se solicitara el sobreseimiento”, de modo que no señalándose un plazo para la adopción de dichas medidas no puede entenderse sino que deben tomarse de inmediato, otra interpretación conduciría a acrecentar la incertidumbre del proceso al dejar a la voluntad del fiscal el momento en que adoptaría su decisión, así podrían pasar meses o años sin que manifieste su opción.

Señala que, por otra parte, la misma falta de toma de decisiones e incertidumbre acerca de la investigación dio lugar a que dentro de su lugar de trabajo, su desempeño laboral fuera objeto de cuestionamientos por parte de sus



compañeros, al punto de que su honra fuera severamente dañada por la circulación del vil rumor de que estaba acusada de malversación de fondos o de que sería despedida por tal motivo.

Expone que, el día de 4 de marzo de 2019, inmediatamente después de concluido su periodo de feriado, solicitó una reunión con doña Patricia Echeverría Carrillo, Directora de Personal, con el objeto de ponerla en conocimiento de la precaria situación en la que se encontraba en el desarrollo de su trabajo con la consecuente afectación a su estado emocional. Se le agendó una reunión para el día 14 de marzo de 2019. El jueves 14 de marzo en la mañana la secretaria de la Sra. Echeverría le informó que ésta la recibiría a las 9:30 de ese mismo día. Como la Directora Sra. Jara no se encontraba en la biblioteca, le envié un correo comunicándole que asistiría a una reunión en la Dirección de Personal, e informé personalmente a la subdirectora, Sra. Carla Silva. Asistió con una carpeta con documentos que acreditaban la situación por la que estaba pasando y, al ver su quebrado estado emocional, la Sra. Echeverría le aconsejó tomarse dos días administrativos a contar de ese día y le informó que coordinará para el lunes 18 de marzo una reunión con la Sra. Jara. Una vez que llega a su oficina, le comunica vía correo electrónico a la Sra. Echeverría (con copia a la Sra. Jara), que aceptaría su consejo de tomar el permiso de dos días. Esperó la respuesta afirmativa de la Sra. Echeverría, y después completó el Formulario de Permiso Administrativo por los dos días indicados. Al concurrir a entregar el Formulario a la oficina de la Dirección de Bibliotecas se percató que no estaba ni la Sra. Jara ni su secretaria, por lo que le informó verbalmente a la Sra. Carla Silva (quien estaba en conocimiento de su entrevista y el motivo de esta), que haría uso del permiso sugerido por la Sra. Echeverría, y que dejaría el Formulario en el escritorio de la secretaria de la Sra. Jara. Después de eso se retiró a su hogar. Cuando regresó el día lunes 18, la Sra. Ana Luisa Beltrán (funcionaria de la biblioteca central), le manifiesta su sorpresa, ya que a ella le habían dicho que ella había sido despedida por malversación de fondos. Lo anterior, le fue re afirmado por otros funcionarios durante la tarde de ese día. Por supuesto que esta situación extrema agudizó aún más su mal estado emocional en el trabajo.

El lunes 18 de marzo (fecha en la que la Sra. Echeverría se reuniría con ella y con la Sra. Jara), esperó durante todo el día que la Sra. Echeverría le indicara la hora de la reunión. Aproximadamente, a las 16:00 horas llamó a la Sra. Lilian Mella (secretaria de la Sra. Echeverría), para preguntarle por la reunión. Ella le manifiesta su total desconocimiento de esta reunión, y le dice que le consultará a la Sra. Echeverría. Frente a los hechos descritos y asumiendo para su pesar que no existiría instancia segura en que pudiera manifestar a la Sra. Directora de Bibliotecas, el mal estado emocional y laboral en el que se encontraba como



consecuencia de sus decisiones, sintió un alto grado de angustia y llamó a la Sra. Sandra Aguilar (experta de la ACHS con asiento en la Universidad de Concepción), para informarla de su situación laboral y emocional, asumiendo que la Sra. Echeverría le había informado, ya que por reglamento este tipo de hechos que afectan la salud psíquica de un trabajador deben ser informadas inmediatamente a la ACHS.

Asistió a la ACHS en la misma tarde de ese día y le dieron hora de atención para el día 2 de abril, de lo que informó a don Gonzalo Parra. Debido a que no le habían atendido inmediatamente, le pidió el número de celular de doña Sandra Aguilar, para informarle que no le habían atendido. Frente a esta situación, la Sra. Aguilar le informó que personalmente obtendrá para ella una atención antes del 2 de abril. Es así como el 21 de marzo la Sra. Aguilar la llama e informa que tiene una hora en la ACHS para el día 22 de marzo. De esto le informo verbalmente a la subdirectora el día 21 de marzo. Narra que, el día 22 de marzo asiste a la ACHS, y le recuerda a través de un mensaje de WhatsApp a la Sra. Silva que ella tenía esta cita en la ACHS. En la ACHS recibió atención por psiquiatra, le prescribieron medicamentos, y la derivaron a una atención con su psicólogo para el día 29 de marzo. El mismo día 22 de marzo pasado, ingresó a la ACHS una “denuncia individual de enfermedad profesional” por acoso y hostigamiento de jefe directo.

Indica que, esta denuncia quedó ingresada en Secretaría de la Dirección de Bibliotecas por lo que estaban en conocimiento de su denuncia al momento de su despido. Esta denuncia fue acogida a tramitación y se encuentra en curso, habiéndose efectuado el día 4 de abril de 2018 una toma de declaraciones en la Biblioteca Central por parte de ese organismo. Producto de su delicado estado de salud emocional derivado del acoso y menoscabo de que ha estado siendo víctima, que desembocó en su vulneratorio despido, se vio en la necesidad urgente de pedir auxilio médico con médico psiquiatra particular, quien, le extendió licencia médica la que debió llevar a COMPIN puesto que no le fue recepcionada en su ex empleo.

Dice que otro hecho que demuestra el grado de acoso al que estaba sometida se demuestra con el hecho de que el día de su despido, la Directora de Personal le enrostró que se había tomado los días de permiso sin esperar autorización no obstante que hizo uso de ellos a expresa sugerencia y con la anuencia de ella misma, utilizando los procedimientos usuales en estos caso y se ha instruido a los auxiliares de la Biblioteca central que le prohíban la entrada a la Biblioteca por lo que no ha podido retirar efectos personales.

Indica que, el día 26 de marzo del presente año, al término de su jornada de trabajo fue llamada por doña Karen Jara a su oficina, donde Patricia Echeverría Carrillo, Directora de Personal procede a despedirla verbalmente, señalándole que



la causal es “por acoso laboral”. En la carta de despido firmada por Patricia Echeverría Carrillo se indica que se le despide por incumplimiento graves de las obligaciones que impone el contrato que describe, a contar del día 26 de marzo de 2019, no obstante que trabajó todo el referido día, con lo que se confirma una vez más el ánimo vulneratorio de sus superiores. Los hechos fundantes de la causal son:

A. “atribuirse funciones ajenas a su cargo, invadiendo funciones de otras jefaturas y cuestionando el trabajo realizado por ellas.

En el caso de la Unidad de Adquisiciones, su intromisión ha consistido en cuestionar e impugnar precios cotizados, formular cotizaciones alternativas e incluso dejar sin efecto procesos de cotización, lo que, junto con otros hechos que se indican más adelante, provocó la renuncia al cargo de los trabajadores, Sra. Lya Hernández Palominos y don Patricio Tapia Aqueveque, anterior y actual jefe de adquisiciones respectivamente.

En lo que respecta a los permisos para atender asuntos personales, que la Universidad ha regulado en el artículo 25 letra b) del Reglamento del Personal, ha invadido Ud. las atribuciones de otras jefaturas al decidir sobre la autorización o denegación de los permisos solicitados, obviando o, en caso, resolviendo derechamente en contra de lo indicado por la jefatura respectiva, desconociendo sin justificación, atendida su calidad de jefa administrativa, la normativa que exige al solicitante justificar por escrito la solicitud ante el jefe inmediato, debiendo ser dicha jefatura quien someta la decisión al Jefe del Organismo.

B. “Generar un ambiente de trabajo hostil y de temor entre los trabajadores e incluso en su jefatura directa.

Diversos son los reclamos, quejas y/o denuncias de trabajadores de Bibliotecas por maltratos recibidos de parte suya que han recepcionado distintas autoridades universitarias (Rector, Vicerrector Académico, Directora de Personal, entre otros), los que han sido canalizados a través de distintas vías, entre ellas, instrucción de investigación administrativa, cambio de puesto de trabajo de la persona denunciante, reuniones y conversaciones con trabajadores y Directora de Bibliotecas, entre otras, sin embargo y no obstante las medidas que se han ido adoptando, su conducta hostil hacia los trabajadores persiste, acentuándose en el último periodo en contra de su jefatura directa, la Directora de Bibliotecas Sra. Karen Jara Maricic, respecto de quien Ud. no acata instrucciones en relación al trabajo que le compete, no solicita ni espera autorización para ausentarse del trabajo, no reporta temas o gestiones propias de su trabajo, y además fuera de toda lógica, incluso vigila constantemente en sus conversaciones privadas y actuaciones, debiendo la Directora buscar otros lugares, dentro o fuera de biblioteca, para ejercer su Dirección y a quien, por cierto, Ud no le dirige la palabra



desde el día 05 de marzo de 2019, realizando comentarios entre los trabajadores que serán despedidos por la Directora, para intentar crear un clima hostil en contra de la Directora por parte del resto de los trabajadores.”

C. "No informar, avisar y/o reportar a su jefatura directa respecto a ausencias, permisos y/o trámites que dicha jefatura debe gestionar.

Con fecha 19 de marzo del presente año, mediante correo electrónico, Ud. informa a la Directora de Bibliotecas que asistirá "a la atención de la ACHS", no obstante que no existe registro de atención en la Asociación Chilena de Seguridad respecto de dicho día.

El día 22 de marzo de 2019 Ud. concurre a la Asociación Chilena de Seguridad - Cardenio Avello N° 36 Concepción - sin avisar y/o informar a su jefatura directa de aquello o de un eventual retraso en la hora de ingreso al trabajo, limitándose a dejar la documentación entregada a Ud. por el organismo administrador en secretaría para ser despachada a la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, nuevamente sin informar a su jefatura directa.

El día 14 de marzo de 2019, Ud. informa a la Directora de Bibliotecas, por correo electrónico, que asistirá a entrevista en la Dirección de Personal, llenando posteriormente el formulario para autorización de días de permiso - por los días 14 y 15 de marzo de 2019 - sin siquiera conversarlo con su jefatura directa, dejando el documento en secretaría, no obstante que en su calidad de Jefa Administrativa debía conocer a cabalidad la normativa interna respecto a la solicitud y ejercicio de permisos.”

Señala que, la recepción de esta carta y su contenido le resulta especialmente violenta y ofensiva, puesto que, no son efectivos los hechos imputados y no reflejan en absoluto lo que ha sido y fue su conducta en todos sus años de trabajo en la Universidad. Dice que, tomó conocimiento de imputaciones tan graves como las relatadas recién con ocasión de la lectura de la carta de despido. Los hechos consignados en la carta de despido, constituyen una grave vulneración a los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de la República, y en especial su derecho a la honra, puesto que se le hacen imputaciones absolutamente falsas y carentes de sustento factico. Además, la magnitud de la imprecisión con que se describen los hechos fundantes de la causal invocada, la que se manifiesta en una absoluta falta de determinación temporal acerca de su ocurrencia, prácticamente la dejan en indefensión, a modo de ejemplo, se refiere la carta a hechos sucedidos hace varios años atrás que, de haber sido efectivos, podrían haber significado sanciones en su contra, lo que nunca ocurrió, precisamente por no tener responsabilidad alguna en ellos.

En cuanto a los derechos fundamentales que dice conculcados señala la integridad física y psíquica, contemplada en el artículo 19 N°1 inciso primero de la



Constitución Política de la Republica por las conductas de acoso laboral que la colocan en una situación de riesgo para su salud y estabilidad laboral.

Además, señala que se vulneró su derecho a un debido proceso, garantizado en el artículo 19 n° 3 de la Constitución Política de la República, desde el momento que se la despide antes que finalice una investigación dirigida en su contra por los mismos hechos que se le imputan en la carta de despido. En esta investigación no se le imputaron cargos que, de existir, le hubiesen permitido formular sus defensas. Esta situación, lógicamente, que constituye el antecedente inmediato de su ilegal despido lógicamente le provocaron sufrimiento, angustia y desesperación.

Finalmente, su derecho a la Honra de la persona y de su familia. Artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la Republica, tanto la forma en que se realizó su despido, como los términos falsos contenidos en la carta de despido constituyen una vulneración de su derecho a la honra, garantizado por la carta fundamental.

Las conductas de la Directora Karen Jara para con su persona, precedentemente relacionado, se enmarcan dentro de la normativa que regula el acoso laboral. En efecto, el artículo 2 del Código del Trabajo señala que es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida 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.

Propone como indicios a) la falsedad y vaguedad de las causales de despido; Dada la vaguedad de las imputaciones, las causales invocadas no cumplen con los requerimientos legales por lo que el despido deviene en injustificado y vulneratorio, atendido el tenor de los reproches. b) Los hechos descritos en la carta no guardan correspondencia con su desempeño laboral. Se sostiene en la carta de despido que su desvinculación por haber existido o creado problemas con funcionarios de Biblioteca, así como por reclamos que no se explicitan. Tales imputaciones no son efectivas. Asimismo, que, de haber tenido lugar, jamás se le comunicaron. c) Las imputaciones que se le efectúan no se condicen en lo absoluto con las calificaciones que he obtenido durante su desempeño laboral, por tanto, esta circunstancia constituye indicio suficiente de las vulneraciones denunciadas. d) La constatación del Acoso laboral. En efecto, los actos reiterados de acoso ejercidos por la Directora Karen Jara superior jerárquico constituye uno de los principales indicios. e) La sostenida asignación de sus labores a otros funcionarios que redujo sus tareas a unas que no se condicen con la jerarquía de su cargo f) El aislamiento laboral que sufrió como



consecuencia inmediata de la intromisión en sus tareas de que fue víctima g) El daño a su salud mental que se le ocasionó y que aun padece, como consecuencia del estado laboral en que se le colocó h) El corto lapso en el que se desarrollaron las acciones en su contra que pusieron fin a su carrera laboral en la Universidad denunciada, que se extendió por 25 años i) La investigación administrativa pedida en su contra por la Sra. Karen Jara, que quedó inconclusa al momento de su despido y que al día de hoy aparece absolutamente antojadiza, prueba de ello es que no obstante no haberse formulado cargos, se le despidió derechamente.

Reclama daño moral ya que las vulneraciones a los derechos fundamentales de que ha sido víctima, le han ocasionado un evidente daño en su dignidad como persona, en su honra con imputaciones falsas, y por sobre todo un daño en su integridad psíquica, cuya justa reparación corresponde, tanto de un punto de vista ético como jurídico. Este sufrimiento no se limita al acoso laboral permanente, sino que además significó la pérdida de su fuente de trabajo al cual accedió después de una esforzada trayectoria al interior de la Universidad de Concepción partiendo desde la labor de auxiliar hasta culminar en un puesto de jefatura después de 25 años de servicio. El despido de que ha sido objeto, además la priva de la posibilidad de culminar su vida profesional y acceder a la merecida jubilación cuando cumpliera la edad requerida en cuatro años más.

Por tanto, pide tener por interpuesta su denuncia acogerla a tramitación y en definitiva declarar:

1. Que la demandada incurrió en vulneración de sus derechos fundamentales o de las garantías constitucionales referidas con ocasión de su despido, y en especial de los siguientes derechos:

a) Derecho a la integridad física y psíquica consagrado en el art. 19 N° 1 de la Constitución.-

b) Derecho a su dignidad como persona.-

c) Derecho a la honra, artículo 19 n° 4 de la Constitución. d) En haber incurrido en conductas de acoso laboral, conforme a lo preceptuado por el art. 2 del Código del Trabajo; por lo que solicito sea condenada al pago de las siguientes prestaciones y conceptos:

a) La suma de \$16.731.000 por concepto de indemnización por años de servicios.

b) La suma de \$ 13.384.800 como recargo legal del 80% sobre la indemnización por años de servicio conforme a lo dispuesto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

c) La suma de \$16.731.000 por concepto de indemnización adicional, equivalente a 11 remuneraciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, o la suma que el tribunal estime conforme al mérito



del proceso establecer, la que en conformidad a esta norma legal no podrá ser inferior al equivalente a seis meses de remuneración, lo que asciende a \$ 9.126.000.-

d) La suma de \$ 100.000.000 por concepto de Indemnización por daño moral, o las sumas mayores o menores que el tribunal. estime prudente en base a los antecedentes de la causa.

e) La suma de \$ 1.521.000 a título de indemnización sustitutiva del aviso previo, conforme a lo señalado en el inc. 4 del artículo 162 del Código del Trabajo

d) Todo lo anterior con los intereses y reajustes que correspondan en conformidad con la ley;

2.- Además, sin perjuicio de las medidas reparatorias que el tribunal determine, propone que se exija: al Rector, Directora de Bibliotecas Karen Jara y a la Directora de Personal Patricia Echeverría de Biblioteca de la UDEC, que asistan a un curso sobre derechos fundamentales de los trabajadores, a fin de que no incurran nuevamente en conductas vulneratorias de los mismos.

3.- Que la sentencia sea remitida a la Dirección del Trabajo para el cumplimiento de lo dispuesto en el art. 495 inciso final del Código del Trabajo.

4.- Las costas de esta causa.

Todo lo anterior sin perjuicio de las medidas que el tribunal estime pertinente establecer en la sentencia a fin de corregir el comportamiento antijurídico de la denunciada.

En el PRIMER OTROSÍ, en carácter subsidiario, interpone demanda por despido indebido en contra de su ex empleador UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, ya individualizado, en atención a los mismos fundamentos de hecho y de derecho expuestos en lo principal de este escrito, los que pide se tengan por expresa y completamente reproducidos, en todo aquello que sea pertinente.

Por lo anterior, demanda el pago de las siguientes prestaciones laborales:

1. La suma de \$ 16.731.000 a título de indemnización por años de servicio.

2. La suma de \$ 13.384.800 a título de recargo legal del 80% sobre la indemnización por años de servicio conforme a lo dispuesto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo,

3. La suma de \$ 1.521.000 a título de indemnización sustitutiva del aviso previo, conforme a lo señalado en el inc. 4 del artículo 162 del Código del Trabajo

Más los intereses y reajustes que correspondan en conformidad con la ley;

2. Las costas de esta causa.

O las sumas mayores o menores a las mencionadas que el tribunal determine en base a los antecedentes de la causa.

2. ALEGACIONES Y PETICIONES DE LA DEMANDADA



Comparece doña CECILIA SAAVEDRA VALENZUELA, abogada, por la demandada, UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, quien contesta la demanda, negando expresa, categórica y completamente todos y cada uno de los hechos en razón de los cuales se sustenta la demanda. Así, niega en forma expresa y concreta: 1. Que la demandante hubiere sido víctima de acoso laboral. 2. Que con ocasión del término de contrato se hubieren vulnerado derechos fundamentales de la actora. 3. Todos y cada uno de los supuestos indicios de vulneración de derechos fundamentales indicados en la demanda. 4. Que se adeuden las prestaciones reclamadas en la demanda.

Señala que, doña Georgina Lagos Jara ingresó a prestar servicios a la Universidad de Concepción en virtud de un contrato de trabajo a plazo fijo, el 1 de septiembre de 1993, para desempeñarse en calidad de junior en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. El 1 de enero de 1994 se modifica su contrato de trabajo en relación a la función - auxiliar - pactándose, además, que el contrato de trabajo sería indefinido. El 1 de julio de 2004 fue asignada en comisión de servicios para desempeñarse como auxiliar en Dirección de Bibliotecas, repartición en la cual, a partir del 1 de agosto de 2005 y en virtud de anexo de contrato de trabajo, asume como administrativo contable; para, finalmente, a partir del 1 de enero de 2010 y nuevamente a través de anexo de contrato, asumir como Jefa Administrativa, cargo en el que se desempeñó hasta el día 26 de marzo de 2019, fecha en que se puso término a su contrato de trabajo invocando la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. De acuerdo con su contrato de trabajo y comprobantes de pago de remuneraciones, la demandante percibía a la fecha del despido una remuneración base mensual equivalente a \$1.186.704, además de una asignación de antigüedad ascendente a \$178.006 mensuales; estipendios que, para efectos de una posible base de cálculo de indemnizaciones, suman \$1.364.710.

Dice que, de acuerdo con la modificación de contrato de trabajo suscrita entre las partes el 1 de enero de 2010, la demandante prestaba servicios para la Dirección de Bibliotecas, en el cargo de Jefa Administrativa, constando explícitamente en dicho documento que "*Las funciones del trabajador serán las que determina la Sra. Directora de Bibliotecas, en especial las contenidas en el anexo denominado "Funciones Jefe Administrativo", que firmado por las partes, se entiende forma parte integrante de este contrato para todos los efectos legales*".

Luego, las funciones que a la demandante le correspondía realizar en el desempeño de su cargo son aquellas que le asigne la Directora de Bibliotecas y, en particular, las que se encuentran descritas en anexo descripción de funciones suscrito por la trabajadora; y su jefe directo es precisamente la Directora de Bibliotecas. La Dirección de Bibliotecas de la Universidad de Concepción tiene a



su cargo Biblioteca Central y Bibliotecas especializadas: Biblioteca de Humanidades y Arte, Biblioteca de Ciencias Físicas y Matemáticas, Biblioteca de Ciencias Jurídicas y Sociales, Biblioteca de Medicina, Biblioteca de Odontología, Biblioteca de Arquitectura, Urbanismo, y Geografía, Biblioteca de Ciencias Ambientales Centro - EULA, Biblioteca de Ciencias Biológicas, Biblioteca de Ciencias Naturales y Oceanográficas, Colección de Ciencias de la Tierra - Geología. La demandante, si bien tenía su oficina en la Biblioteca Central, atendido su cargo, se relacionaba tanto con el personal de dicha unidad, así como con el personal de las bibliotecas especializadas.

Indica que, como es de público conocimiento, con fecha 14 de mayo del año 2018 asumió en la Universidad de Concepción un nuevo Rector, Sr. Carlos Saavedra Rubilar. Asumido el Rector, se modifica prácticamente la totalidad de la planta directiva de la Universidad de Concepción (Vicerrectores, Directores de Campus, Jefaturas de Direcciones), asumiendo, la mayoría de los nuevos Vicerrectores y Directores nombrados, el mismo mes de mayo. En el caso de la Dirección de Bibliotecas, la situación fue distinta, toda vez que la actual Directora fue designada mediante Decreto U. de C. N° 2018-159, de fecha 8 de octubre de 2018, previo concurso público. Incorporada la nueva Directora de Bibliotecas, esto es, en el mes de octubre del año 2018, comenzó su proceso de instalación, lo que supone conocer al personal, conocer los equipos de trabajo, conocer los procesos, herramientas, instrumentos, materiales, etc.; para, recién después de eso, comenzar a realizar propiamente su gestión. Es en dicho proceso de instalación que la Directora de Bibliotecas comienza a advertir serios problemas en la administración que desarrollaba la Sra. Georgina Lagos Jara, tanto desde una perspectiva financiera-administrativa, como en relación al trato al personal. Lo anterior motivó que la Directora de Bibliotecas conversara la situación con las autoridades pertinentes de la Universidad - Vicerrector Académico y Directora de Personal, entre otras - optando en definitiva y previo consenso con el Vicerrector Académico, por sugerir la instrucción de una investigación administrativa. Es en dicho contexto que mediante nota de fecha 9 de noviembre de 2018, dirigida al Sr. Contralor de la Universidad de Concepción, la Directora de Bibliotecas sugirió una investigación administrativa respecto de la Jefa Administrativa Sra. Georgina Lagos Jara en relación a las siguientes temáticas:

1. Licitación de casino y sistema de gratificación al personal auxiliar.
2. Asignación de horas extras, sistema de calendarización y número de horas asignadas diariamente.
3. Pago de facturas electrónicas por servicio de transporte a nombre de la Sra. María Eugenia Lagos Jara, asociados principalmente a la Unidad de Registro (...) (Gastos de Movilización).



4. Pago de honorarios a nombre de Samuel Jacob Rocha Méndez (...), funcionario de planta, encargado de edificio, con cargo a la Unidad de Registro (...) (compromiso convenio de honorarios).

5. Reiteradas quejas de maltrato laboral de distintos estamentos de bibliotecas: profesionales, oficiales, auxiliares.

En razón de dicha solicitud, con fecha 12 de noviembre de 2018 el Sr. Rector de la Universidad de Concepción resuelve instruir una investigación administrativa en contra de la Jefa Administrativa de la Biblioteca Central, Sra. Georgina Lagos Jara. Resolución U. de C. N° 2018-177-2; resolución de la que es notificada la Sra. Lagos el día 10 de diciembre de 2018. Dicha notificación no solo implicó que se acentuaran los actos de maltrato respecto del personal de Bibliotecas, sino que, además, derivó en que los actos de hostilidad se re-direccionaran específicamente contra la Directora de Bibliotecas, al punto de generar en ella, tal como ocurría con los trabajadores, temor ante tan hostil forma de trabajar por parte de la Sra. Lagos.

Es así como entre diciembre de 2018, mes en que se notificó a la Sra. Lagos el inicio de una investigación en su contra y marzo de 2019, mes en que se retoman las actividades universitarias luego del feriado colectivo, el clima laboral al interior de Bibliotecas era insostenible. Los trabajadores comunicaban continuamente a la Directora de Bibliotecas su temor en relación a la Sra. Lagos, viéndose la propia Directora de Bibliotecas afectada por dicha situación, toda vez que era constantemente vigilada e incluso perseguida por la Sra. Lagos, quien escuchaba sus conversaciones e incluso enviaba a una trabajadora a seguirla si salía de Biblioteca Central.

Pues bien, durante el mes de marzo y creyéndose sobreseída de la investigación administrativa en curso, la Sra. Lagos festinaba al interior de Bibliotecas con dicha circunstancia, generando temor en los trabajadores al señalarles que la Directora de Bibliotecas los echaría uno a uno. Esta situación llegó a tal punto que, preocupada por mirar que la Sra. Lagos no la siguiera o no la enviara a seguir, el día 11 de marzo de 2019, la Directora de Bibliotecas sufrió un accidente en las escaleras que están fuera de Biblioteca Central, según consta en reporte emitido por profesional médico del Policlínico de la Asociación Chilena de Seguridad que existe al interior de la Universidad, accidente del trabajo que provocó que a la Directora de Bibliotecas se le extendiera reposo médico por dos días. Atendida la gravedad e intensidad de los hechos en que incurría la Sra. Lagos y los efectos que aquellos estaban provocando tanto en el personal como en la jefatura del organismo, mediante nota remitida al Sr. Vicerrector con fecha 13 de marzo de 2019, la Directora de Bibliotecas informaba la compleja situación que estaba viviendo en relación a la trabajadora Sra. Georgina Lagos Jara.



En razón de lo anterior y creyendo los trabajadores de Bibliotecas en los dichos de la Sra. Lagos, en el sentido de haber sido sobreseída, y frente al temor que continuaran los malos tratos que aquella dispensaba al personal en general y a la Directora de Bibliotecas en particular, es que mediante correo electrónico de fecha 25 de marzo de 2019 un importante grupo de trabajadores de Bibliotecas remite una carta al Sr. Rector de la Universidad Concepción, solicitando tomar las medidas necesarias para resguardar la salud psicológica y física del grupo humano que labora en Bibliotecas. Frente a lo expuesto, viendo que no obstante que se encontraba en curso una investigación administrativa la situación no hacía sino empeorar y, considerando el historial de reclamos, acusaciones y/o denuncias formuladas por trabajadores adscritos a Dirección de Bibliotecas, el Rector tomó la compleja determinación de poner término al contrato de trabajo de la Sra. Lagos, lo que se concretó, como ya se dijo, el día 26 de marzo de 2019, refiriéndose a la importancia que el ambiente laboral tiene para la Universidad de Concepción en general y para la actual administración en particular.

Expone que, según se dejó expresamente consignado en la carta de aviso de término de contrato, la causal invocada para dicho efecto es la del número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato; incumplimiento que está representado, entre otros, por los siguientes hechos (cada uno de ellos desarrollado en la carta de aviso de término de contrato):

1. Atribuirse funciones ajenas a su cargo, invadiendo funciones de otras jefaturas y cuestionando el trabajo realizado por ellas.

Como su nombre lo indica el cargo de Jefe/a Administrativo/a supone realizar y/o monitorear las tareas administrativas asociadas a la repartición a que pertenece el respectivo jefe o jefa administrativa. Dentro de ellas se pueden singularizar, por ejemplo, la gestión de contratos, ya sea contratos de trabajo o contratos de prestación de servicios a honorarios. Esto no significa que sea el jefe administrativo quien determina la contratación de un trabajador/a o de un prestador/a de servicios, sino quien gestiona dicha contratación de acuerdo al requerimiento de la respectiva jefatura de la repartición. También es posible indicar lo relativo al control de la asistencia y control de los permisos; lo que, al igual que en el caso anterior, no significa que sea el jefe administrativo quien determina si se otorga o no se otorga permiso a un determinado trabajador/a, sino quien gestiona el respectivo permiso una vez autorizado; en cuanto al control de la asistencia, no significa que sea el jefe administrativo quien determina el horario de los trabajadores o, en su caso, que aquellos deban ser sancionados o amonestados por algún incumplimiento a dicho horario, sino quien gestiona una posible amonestación, en caso de ser requerida por la respectiva jefatura de la



repartición. Pues bien, aclarado lo anterior es pertinente hacer presente que la Dirección de Bibliotecas, en términos de organigrama o estructura, cuenta con una Directora, una Subdirectora, una Jefa Administrativa, además de las siguientes unidades o secciones: Adquisiciones, Administración o Gestión, Procesos Técnicos, Servicios al Público y Servicios Virtuales, además de 10 bibliotecas de especialidad. Cada una de dichas secciones y bibliotecas especializadas cuenta con un Encargado o Jefe de Unidad, que es quien debe controlar y monitorear las tareas propias del área. Desatendiendo dicha estructura y/u organigrama, la Sra. Lagos, en su calidad de Jefa Administrativa, intervenía activamente en los procesos correspondientes a otras unidades y jefaturas, realizando, incluso, cuestionamientos a las tareas realizadas por las jefaturas de dichas áreas.

Dice que, como se consignó en la carta de aviso de término de contrato, en el caso de la Unidad de Adquisiciones, su intromisión consistió en cuestionar e impugnar precios cotizados, formular cotizaciones alternativas e incluso dejar sin efecto procesos de cotización propios de dicha Unidad. No estamos hablando de la cotización, por ejemplo, de los elementos de protección personal, de la cotización de los implementos de aseo o de escritorio; estamos hablando derechamente de los procesos de cotizaciones de las adquisiciones de material bibliográfico propio de la Biblioteca, función y atribución que corresponde exclusivamente a la Unidad de Adquisiciones y no a la Jefa Administrativa, sin perjuicio de la colaboración que eventualmente se pueda requerir o prestar en relación a tales procesos. Como se indicó en la carta de aviso de término de contrato, el nivel de intromisión de la Sra. Lagos, en su calidad de Jefa Administrativo, incluso llevó a dos trabajadores, mientras ejercían el cargo de Jefe/a de Adquisiciones, a presentar su renuncia a tal cargo; específicamente los trabajadores, Sra. Lya Hernández Palominos y don Patricio Tapia Aqueveque.

Por su parte, en lo que respecta a los permisos para atender asuntos personales, que la Universidad ha regulado en el artículo 25 letra b) del Reglamento del Personal, se detectó su intromisión en tareas que corresponden a otras jefaturas en lo relativo a la autorización o denegación de dichos permisos. En efecto, de acuerdo a la disposición reglamentaria recién citada, corresponde al jefe directo evaluar dicha solicitud, y su autorización definitiva es atribución del Jefe del Organismo. En el caso de la Sra. Lagos, se detectó que, en su calidad de Jefa Administrativa, no solo intervenía en la autorización o denegación de permisos de trabajadores que no estaban a su cargo, sino que en algunos casos incluso resolvía en contra de lo informado por la jefatura directa del respectivo trabajador.

Atendido lo anterior, la Directora de Bibliotecas se vio en la necesidad de reforzar, con las jefaturas de unidad y con la subdirectora, lo relativo a jefatura que



debía autorizar o denegar un permiso, cuestión que la Sra. Lagos asume como un indicio de acoso laboral en su contra, según se lee en su demanda.

Como se puede apreciar, lo expuesto en la carta de aviso de término de contrato efectivamente corresponde a un incumplimiento de las obligaciones que el contrato impone a la Sra. Lagos, incumplimiento que en caso alguno puede estimarse baladí si se considera que producto de su inadecuada e imprudente intervención en procesos correspondientes a otras áreas o jefaturas, renunciaron dos de los jefes de la unidad de adquisiciones, con el claro trastorno que aquello provoca a la Dirección de Bibliotecas.

2. Generar un ambiente de trabajo hostil y de temor entre los trabajadores e incluso en su jefatura directa.

Indica que, puede parecer baladí, sin embargo, como ya se indicó, para la actual administración de la Universidad de Concepción propiciar o generar ambientes laborales dignos para los trabajadores/as es absolutamente prioritario. Por lo demás, aquello no es ajeno al espíritu de la Universidad y así, por cierto, se encuentra reconocido en el Plan Estratégico Institucional 2016-2020, donde, a propósito del Eje Gestión Institucional, se fija como objetivo estratégico "Asegurar una política de personal orientada a las buenas prácticas laborales". Sin ir más lejos, el programa del equipo que asume la Rectoría en el año 2018 establece como una Línea Estratégica la Calidad de vida laboral, señalando expresamente que "Un proyecto de conducción universitaria que persiga el bienestar de su personal debe garantizar, además, procesos de diagnóstico, acompañamiento y superación de posibles problemas de clima laboral, tratando de orientar el trabajo cotidiano a la construcción de un clima que promueva el buen trato y el trabajo en equipo para favorecer relaciones humanas sanas y armónicas". Es en ese contexto, por ejemplo, que en lo que refiere al Campus Chillán, se encargó a una empresa externa, en conjunto con la Escuela de Administración y Negocios UdeC Campus Chillán, un proyecto o programa de implementación de actividades vinculadas con Gestión Estratégica de Personas. En una perspectiva más global, en el sentido que abarca todos los Campus y Reparticiones de la Universidad, se trabajó, elaboró, aprobó y difundió un procedimiento para la recepción, investigación y sanción de denuncias de acoso laboral; procedimiento que se aprobó a través de Resolución V.R.A.E.A. 2019-029-03, de fecha 10 de marzo de 2019 y que se encuentra disponible a todos los trabajadores de la Universidad. En definitiva, para la Universidad de Concepción es prioritario generar y promover ambientes de trabajo saludables, en que imperen las buenas prácticas laborales y el respeto por la dignidad de los trabajadores.

Lamentablemente ha habido casos, como el de la Sra. Lagos, en que no obstante la importancia de estas temáticas y las herramientas hoy disponibles, la



persona involucrada no tiene interés en cesar en sus conductas de hostilidad. Muy por el contrario, las acentúa o, como ocurrió con la Sra. Lagos, las dirige a su jefatura, provocando trastornos no solo en la repartición, sino en la Universidad en general, al crear la errónea idea de tolerancia en torno a dichas conductas.

Pues bien, los hechos específicos que motivaron el despido en lo que respecta a esta hipótesis están determinados por los reclamos, quejas y/o denuncias formuladas por trabajadores de Bibliotecas por maltratos recibidos de parte de la Sra. Lagos.

Dichos reclamos o acusaciones fueron recepcionados por distintas autoridades universitarias (Rector, Vicerrector Académico, Directora de Personal, entre otros), canalizándose a través de distintas vías, entre ellas, instrucción de investigación administrativa, cambio de puesto de trabajo de la persona denunciante, reuniones y conversaciones con trabajadores y Directora de Bibliotecas, entre otras, sin embargo y no obstante las medidas que se fueron adoptando, la conducta hostil de la Sra. Lagos hacia los trabajadores persistió, acentuándose en el último periodo en contra de su jefatura directa, la Directora de Bibliotecas Sra. Karen Jara Maricic, respecto de quien no acataba instrucciones, no solicitaba ni esperaba autorización para ausentarse del trabajo, no reportaba temas o gestiones propias de su trabajo, y además, fuera de toda lógica, incluso vigilaba constantemente en sus conversaciones privadas y actuaciones, debiendo la Directora buscar otros lugares, dentro o fuera de biblioteca, para ejercer su Dirección y a quien, por cierto, la Sra. Lagos no le dirigía la palabra.

Dice que, a ello se suma, los diversos comentarios realizados por la demandante a los trabajadores de Bibliotecas en el sentido que serían despedidos por la Directora, intentando crear un clima hostil en contra de dicha jefatura.

En lo que respecta a este grupo o categoría de hechos y por iluso que parezca, construir ambientes de trabajo digno es tarea de todos. No es solo una obligación/deber que pesa sobre el empleador, sino que, desde una perspectiva ética jurídica, es también parte del contrato. Si bien no se encuentra explicitado en los contratos, se entiende, sin duda, formar parte de él, la obligación de cada trabajador de tratar dignamente y con respeto a los demás trabajadores, así como a sus jefaturas, cuestión que en el caso de la Sra. Lagos no se dio durante mucho tiempo, acentuándose con la incorporación e instalación de la nueva Directora de Bibliotecas, a quien vigilaba e incluso mandaba a seguir, generando un ambiente de trabajo insostenible, de desconfianza, temor y hostilidad inaceptables, motivando, justificadamente, el despido de que fue objeto la demandante.

3. No informar, avisar y/o reportar a su jefatura directa respecto a ausencias, permisos y/o trámites que dicha jefatura debe gestionar.



Por último, en lo que respecta a este aspecto y tal como se hizo presente en la carta de aviso de término de contrato, con fecha 19 de marzo del presente año, mediante correo electrónico, la demandante informó a la Directora de Bibliotecas que asistiría "a la atención de la ACHS", no obstante que no existe registro de atención en la Asociación Chilena de Seguridad respecto de dicho día.

Se hace presente que la Universidad de Concepción cuenta con un policlínico de la Asociación Chilena de Seguridad dentro del Campus, sin embargo, ni siquiera en el policlínico existe registro de atención a la Sra. Lagos el día 19 de marzo del presente año.

Por otra parte, el día 22 de marzo de 2019 la Sra. Lagos concurre a la Asociación Chilena de Seguridad - Cardenio Avello N° 36 Concepción - sin avisar y/o informar a su jefatura directa de aquello o de un eventual retraso en la hora de ingreso al trabajo, limitándose a dejar la documentación entregada a Ud. por el organismo administrador en secretaría para ser despachada a la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, nuevamente sin informar a su jefatura directa, cuestión que refuerza lo que se indicó en el punto anterior en relación a no dirigirle la palabra a la jefatura de Bibliotecas.

Por otra parte, el día 14 de marzo de 2019, la Sra. Lagos informó a la Directora de Bibliotecas, por correo electrónico, que asistiría a entrevista en la Dirección de Personal, llenando posteriormente el formulario para autorización de días de permiso - por los días 14 y 15 de marzo de 2019 - sin siquiera conversarlo con su jefatura directa, dejando el documento en secretaría, no obstante que en su calidad de Jefa Administrativa debía conocer a cabalidad la normativa interna respecto a la solicitud y ejercicio de permisos.

Nuevamente, estamos en presencia de hechos que constituyen incumplimiento de las obligaciones de la Sra. Lagos, que considerados en su contexto no pueden sino estimarse graves al afectar, precisamente de manera grave, el funcionamiento de la Dirección de Bibliotecas, haciendo razonable y justificada la decisión de prescindir de los servicios de la demandante.

Señala que, según refiere la demanda, la Sra. Georgina Lagos habría sido víctima de menoscabo laboral por parte de la Directora de Bibliotecas, el que estaría representado en los siguientes hechos, cada uno de los cuales desvirtuaremos tanto a través de esta contestación como de las pruebas que oportunamente ofreceremos e incorporaremos al juicio.

En primer lugar, se refiere que la Directora de Bibliotecas habría presumido ante la demandante haber sido llevada varias veces a la justicia por haber hecho despidos; afirmación carente de toda lógica, justificación y racionalidad. Aquella constituye una mera afirmación de parte de la demandante, que no por existir o afirmarla, incluso categóricamente, es cierta.



En segundo lugar, se indica la negativa de la Directora de Bibliotecas a realizar una auditoría a la gestión realizada por la Sra. Lagos. Sobre esto, en primer término se debe hacer presente que no existe ninguna obligación de realizar tal auditoría y, por lo demás, lo relativo a gestión administrativa y financiera - además, como ya se explicó de lo relativo al maltrato al personal - fue sometido por la Directora de Bibliotecas al procedimiento que la Universidad dispone para tal efecto, cual es, el procedimiento de investigaciones administrativas.

En tercer lugar, se describen situaciones que a juicio de la demandante constituyen privarla de las funciones que están en su contrato, olvidando explicar que muchas de dichas funciones se las había auto-atribuido, pasando incluso por sobre otras jefaturas, como ya se explicó al analizar los hechos que motivaron el despido.

En efecto, en lo relativo a la autorización de permisos solicitados por el personal, de acuerdo a lo dispuesto por el Reglamento del Personal de la Universidad de Concepción, dicha tramitación corresponde al jefe/a inmediato del trabajador que solicita el permiso y, la autorización definitiva corresponde a la jefatura del organismo, en este caso, la Directora de Bibliotecas. De este modo, en caso alguno se le ha privado de una función que en derecho le corresponda; únicamente se ha ajustado el procedimiento y tramitación de dichas solicitudes a lo que explícitamente contempla el Reglamento del Personal de la Universidad de Concepción. Es pertinente hacer presente que no se entregó la autorización a la Subdirectora de Bibliotecas, sino a cada uno de las jefaturas de unidades existentes al interior de Bibliotecas.

En lo que respecta a cotizaciones, tal como se explicó al revisar los hechos que motivaron el despido, las cotizaciones de las cuales se excluyó a la Sra. Lagos y respecto de las cuales siempre debió mantenerse ajena, son aquellas correspondientes a la Unidad de Adquisiciones de la Dirección de Bibliotecas, toda vez que es una tarea que compete derechamente al Jefe de dicha Unidad. En lo que respecta a las restantes cotizaciones, se siguieron encargando a la Sra. Lagos, lo que no significa que debía aprobarse o aceptarse la cotización por ella seleccionada.

Tampoco existe evidencia que se hubiere restado de las funciones de la jefa administrativa lo relativo a gestión de compras, salvo aquello que correspondiera a otras jefaturas.

En cuanto al plan de emergencia, se hace presente que aquello se encuentra estandarizado en la Universidad y es trabajado directamente con la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad.



En cuanto al registro de control de asistencia, se demostrará en juicio que dicha herramienta era utilizada por la Sra. Lagos para hostigar a los trabajadores, cuestión que excede con creces el control que respecto de dicho registro exige el Código del Trabajo. La situación respecto al registro de asistencia era tan extrema, que la Sra. Lagos exigía al personal registrar la asistencia por cualquier motivo - por mínimo que fuera - que implicara que el trabajador abandonara el edificio de Bibliotecas, aun cuando permaneciera dentro del campus, por ejemplo, si se le solicitaba ir a dejar una correspondencia a otra repartición.

En relación a la falta de comunicación que la demandante indica como manifestación de acoso laboral en su contra, aquello no es efectivo. Las medidas por parte de la Directora de Bibliotecas se adoptaron porque eran necesarias, porque se ajustaban a la legalidad vigente y, en definitiva, porque se trataba de tareas o labores que correspondía ejecutar, autorizar o controlar a otras jefaturas al interior de Bibliotecas.

En relación a que la Directora no respondía correos y/o mensajes de WhatsApp, se hace presente, en primer lugar, que la mensajería de WhatsApp no constituye un canal de comunicación oficial al interior de Bibliotecas ni de la Universidad y en relación a los correos, demostraremos en juicio que no es efectivo que no se diera respuesta a los requerimientos de la Sra. Lagos.

Se hace presente que durante todo este periodo no hubo denuncias y/o reclamos de la Sra. Lagos ante la Dirección del Trabajo por la supuesta reducción de funciones a que alude su demanda ni por una posible figura de acoso laboral.

En lo que respecta al estado emocional de la demandante, se hace presente que si bien ingresó a la Asociación Chilena de Seguridad, dicho organismo descartó la calificación de enfermedad profesional de su patología, lo que, sin duda, constituye un indicio en relación a que no existía la figura de acoso laboral que ahora se invoca y que, lo que en realidad ocurría u ocurrió, es que la Sra. Lagos intentaba protegerse, en vista que se encontraba en curso una investigación administrativa en su contra y que era evidente que los trabajadores ya no estaban dispuestos a guardar silencio frente a las situaciones de malos tratos de que eran víctimas por parte de la Sra. Lagos. Es más, los propios antecedentes acompañados por la demandante a su demanda dan cuenta que la Sra. Lagos, cuando fue atendida en ACHS, ni siquiera fue indicada con reposo médico, cuestión que refuerza la teoría del caso de esta parte en el sentido de no existir acoso laboral y haber utilizado dicha figura y esta herramienta únicamente para precaverse de un despido y ejercer acciones judiciales que hagan más oneroso dicho despido.

En la misma línea las observaciones asociadas al procedimiento de investigación administrativo que se encontraba en curso a la fecha del despido.



Legítimamente la Directora de Bibliotecas "sugirió" una investigación administrativa, considerando las complejidades y falencias que observó en el desempeño de la Sra. Lagos. La Directora de Bibliotecas había asumido recién en octubre de 2018. No tenía vínculo con ninguno de los trabajadores de Bibliotecas, ni de amistad ni de ningún otro tipo. No existe ni existió animadversión alguna por parte de la Directora de Bibliotecas respecto de la Sra. Lagos. Únicamente, frente a tanto reclamo de parte de los trabajadores, y como ya se dijo, legítimamente, al tratarse de un procedimiento explícitamente contemplado en la Universidad para tales efectos, la Directora de Bibliotecas sugirió una investigación administrativa, sin que aquello pueda estimarse en caso alguno un indicio de acoso laboral. Por cierto, no es decisión de la Directora de Bibliotecas activar o instruir una investigación. Aquella es una decisión radicada exclusivamente en el Rector. Tampoco es decisión de la Directora de Bibliotecas poner término al contrato de la Sra. Lagos. Es una decisión de la autoridad máxima de la Universidad en vista y considerando los múltiples antecedentes que a esas alturas existían respecto de la Sra. Lagos, sumado a la intensidad que estaban tomando sus conductas, tanto en contra de trabajadores, como en contra de la Directora de Bibliotecas.

En definitiva, y como su el tribunal podrá comprobar durante el transcurso del juicio, no es efectivo que la Sra. Lagos hubiere sido víctima de acoso laboral por parte de la Directora de Bibliotecas, tratándose más bien dicha acusación de un invento a través del cual la actora pretendía precaverse ante un despido inminente. No está demás aclarar que la Sra. Lagos se presente en la Asociación Chilena de Seguridad por una supuesta patología de salud mental el día 22 de marzo de 2018, vale decir, ad portas del término de la investigación administrativa seguida en su contra.

Se refiere a la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo, señalando que en el caso de autos, ni durante la vigencia de la relación laboral ni con ocasión del despido de la Sra. Lagos se ha vulnerado sus derechos fundamentales, realizando el empleador únicamente las acciones propias a sus atribuciones de dirección y administración, existiendo una justificación plausible, racional y proporcionada al despido de la actora, determinado, en particular, por la obligación de seguridad que pesa sobre el empleador respecto de sus trabajadores, así como del deber de generar un ambiente de trabajo digno para los trabajadores.

En lo que respecta a la figura de acoso laboral, expone que, atendido que la demandante desarrolla su demanda a partir de un elemento de base, cual es, la supuesta figura de acoso laboral de que habría sido víctima y que, en su teoría del caso, habría derivado en su despido, revisa la concepción y elementos propios de una figura de acoso laboral, aduciendo que en el caso de autos, por mucho que la

demandante pretenda hacer ver que fue víctima de acoso laboral, lo cierto es que al darse cuenta que su estilo de liderazgo - autocrático, invasivo y de maltrato hacia el personal - no sería tolerado por la actual Directora de Bibliotecas ni por las restantes nuevas autoridades de la Universidad de Concepción, incluido el Rector; y que los trabajadores ya no sentían temor de denunciar, acusar o reclamar por los abusos en que incurría la Sra. Lagos, creó esta falsa idea de ser ella quien era víctima de acoso laboral, en circunstancia que toda la prueba que se incorporará oportunamente al juicio demostrará que la situación era precisamente la contraria. Era la Sra. Lagos quien generaba un ambiente hostil y de temor entre los trabajadores de la Dirección de Bibliotecas, llegando incluso a instalar dicho ambiente hostil y de temor en la propia Directora de Bibliotecas.

En cuanto a los indicios propuestos en la demanda indica:

1. Falsedad y vaguedad de las causales de despido. Para empezar, los incumplimientos descritos en la carta de aviso de término de contrato no son vagos ni mucho menos falsos. Tan es así que dentro del transcurso del juicio demostraran todos y cada uno de dichos hechos, evidenciando la gravedad e intensidad de los mismos. De todas formas, no se comprende cómo este elemento pudiera constituir un indicio de vulneración. Si quiere la demandante, discutamos la causal y en su caso la justificación del despido. Pero pretender que por una supuesta vaguedad y falses de la causal se configura un indicio es casi como afirmar que por el hecho de existir un contrato de trabajo entre las partes existe un indicio.
2. Los hechos descritos en la carta no guardan relación con su desempeño laboral. Nuevamente se pretende atribuir a las alegaciones propias de un despido indebido la calidad de indicios de una vulneración, sin siquiera explicar cómo aquello puede ser estimado un indicio.
3. Las imputaciones que se le efectúan no se condicen con sus calificaciones. Al igual que en los puntos anteriores, una discusión asociada a la procedencia del despido se asocia a un indicio de vulneración de derechos fundamentales.
4. La constatación del acoso laboral. ¿Cuál constatación? Demostraran oportunamente que quien generaba un ambiente de trabajo hostil y de temor entre los trabajadores era precisamente la Sra. Lagos y no la Directora de Bibliotecas, quien no solo se vio afectada también por estos actos de hostilidad de parte de la Sra. Lagos, sino que ahora resulta imputada de una figura de acoso laboral que jamás se denunció dentro del transcurso de la relación laboral, no se consideró para calificar como enfermedad profesional la supuesta patología que indicaba la Sra. Lagos, nunca fue objeto de investigación; y, todo ello, por una razón muy simple: nunca hubo acoso laboral por parte de la Directora de Bibliotecas hacia la



Sra. Lagos, resultando ésta, como ya hemos dicho, una construcción artificiosa de parte de la actora para precaverse frente a un despido.

5. La sostenida asignación de sus funciones a otros trabajadores. Como ya se explicó, no se asignaron las tareas de la Sra. Lagos a otros trabajadores, se normalizó y regularizó aquellas funciones que por regulación interna de la Universidad y por contrato correspondían precisamente a otros trabajadores. Que la Sra. Lagos se hubiere auto-atribuido funciones de otras jefaturas en caso alguno significa que dichas funciones le hubieren sido propias.

6. El aislamiento laboral de que habría sido víctima. En lo que respecta a este punto, si es que la demandante sufrió algún aislamiento únicamente podría obedecer a que la gran mayoría de los trabajadores de Biblioteca, atendido los malos tratos que durante mucho tiempo habían vivido, no estaban dispuestos a seguir tolerándolos.

7. Daño en la salud mental. En lo que respecta a este supuesto indicio es inevitable contestar que a la trabajadora no se le asignó reposo por parte de la Asociación Chilena de Seguridad, no se calificó su patología como una enfermedad profesional asociada a salud mental, no existe ningún antecedente que acredite o evidencia el daño en la salud mental ni mucho menos, antecedentes que vinculen dicha afectación a una figura de acoso laboral que, por cierto, no existe. En efecto, de acuerdo al protocolo de riesgos psicosociales y más específicas de las instrucciones que regulan el proceso de calificación de una enfermedad profesional por salud mental, se detallan los factores o agentes de peligro, identificando específicamente dentro de uno de ellos, las conductas de acoso laboral; sin embargo, en el caso de la Sra. Lagos no solo se rechazó la calificación de enfermedad profesional por salud mental y, desde ese enfoque, se descartó cualquier acusación de acoso laboral en que dicha trabajadora pretendía obtener cobertura del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sino que, además, si bien se dio atención a la trabajadora, ni siquiera se le generó un día de reposo, lo que nuevamente y a nuestro juicio constituye una evidencia de que en realidad no existía ninguna patología y mucho menos alguna asociada a figuras de acoso laboral.

8. El corto lapso en que se desarrollaron las acciones. En torno a este supuesto indicio valga recordar que la actual Directora de Bibliotecas se incorporó a la Universidad de Concepción en el mes de octubre del año 2018. Entre dicha fecha y el despido transcurrieron - restando el mes en que la Universidad hace uso de feriado colectivo - casi 5 meses, periodo en que la conducta hostil de la Sra. Lagos llegó a tal nivel que provocó temor tanto en los trabajadores como en la Directora de Bibliotecas, provocando en el caso de la Directora, incluso un accidente del trabajo dada la preocupación y temor de seguir seguida o enviada a seguir por la



Sra. Lagos. Si 5 meses en un ambiente laboral de estas características - donde un subordinado no acata las instrucciones, no le habla a la jefatura, la persigue, la vigila, la manda a seguir dentro o fuera del recinto de Bibliotecas, ejerce malos tratos hacia el personal, desautoriza a otras jefaturas, etc. - es considerado poco, la verdad es que no sabemos que tendría que haber esperado que pasara la Universidad antes de poner término a esta terrible situación.

9. La investigación administrativa en su contra quedó inconclusa. Efectivamente a la fecha del despido no había concluido la investigación administrativa, sin embargo, nadie puede desconocer que con o sin investigación administrativa en curso, el empleador goza de la facultad de administrar y dirigir su empresa, en cuyo contexto cuenta también con la denominada facultad disciplinaria, facultad que le permite poner término a un contrato de trabajo si las conductas en que incurre un determinado trabajador/a son de tan gravedad que hacen imposible mantener el vínculo laboral, cuestión que ocurrió en la especie.

Recuerda que, al haberse accionado de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, son hechos ocurridos a propósito de éste los que pueden ser considerados para efectos del presente análisis, y no otros que se sostenga ocurrieron durante la relación laboral.

Revisa en detalle cada una de las garantías supuestamente vulneradas:

1. Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, reconocido en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política.

En lo que respecta a esta garantía, excluyendo las definiciones y/o conceptos legales, doctrinales y jurisprudenciales (por ser de conocimiento del Tribunal), lo que la demandante sostiene es que "Todos los actos ejercidos por la Directora Jara durante el periodo que va desde que accedió a su cargo hasta mi despido, produjeron un daño físico y psicológico a mi salud, debiendo acudir a pedir ayuda médica a la ACHS, a fin de ser tratada por psicólogos como psiquiatras". Esto es lo único que señala la demanda a propósito de esta garantía. Pues bien, teniendo presente que la teoría del caso de la demandante y, en particular, la supuesta vulneración a la integridad física y psíquica, dice relación con una supuesta figura de acoso laboral, es pertinente recordar 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. En la especie, más allá de una descripción de hechos - que ha explicado uno a uno y que acreditaran oportunamente que tales hechos no son efectivos o, en el caso de otros, no constituyen acoso laboral - no existe hostigamiento por parte de la

Directora de Bibliotecas, no existe resultado lesivo en la demandante, no existe nexo causal entre el resultado y la conducta. En definitiva y como ha reiterado a lo largo de esta demanda, no existe acoso laboral y si aquella figura fue establecida como la base de un supuesto atentado a la integridad física y psíquica, no cabe sino concluir que tampoco existe tal atentado.

2. Derecho al debido proceso, garantizado en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República. Indica que, la demandante asocia esta garantía y su supuesta vulneración a la circunstancia que se le hubiere despedido encontrándose pendiente la investigación administrativa iniciada en su contra. Sobre el particular basta con señalar que la garantía del debido proceso no se encuentra amparada por el procedimiento de tutela laboral, según se advierte de la sola lectura del artículo 485 del Código del Trabajo, por lo que mal podría sustentarse la acción de tutela en la posible vulneración de dicha garantía. De todas formas, señalar que efectivamente se encontraba pendiente la investigación administrativa en curso al momento del despido y aquello se debe a que los incumplimientos que se imputan a la Sra. Lagos asumieron tal gravedad e intensidad que no hubo alternativa para el empleador que prescindir de los servicios de dicha trabajadora a través de un despido disciplinario.

3. Derecho a la honra, consagrado en el numeral 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República. En lo que respecta a esta garantía, la demandante sencillamente se limita a afirmar que al ser falsos los hechos contenidos en la carta de aviso de contrato se afecta su honra. En primero lugar, los hechos contenidos en la carta de aviso de término de contrato no son falsos, como demostraremos oportunamente en juicio. En segundo lugar, el solo contenido de la carta de aviso de término de contrato que, dicho sea de paso, solo es dirigida a la demandante, sin que reciba algún tipo de publicidad o difusión al interior de la Universidad, en caso alguno pudiere implicar una afectación en honra, entendida ésta como la estimación o valoración social que tienen los terceros de las calidades morales de un sujeto determinado, también llamada heteroestima. En definitiva, resulta evidente que no existe vulneración a la honra.

4. Finalmente, el derecho a la dignidad. Respecto a la dignidad, como sabemos, no es un derecho en sí mismo, sino el presupuesto de los demás derechos; que no tiene consagración ni protección a través del procedimiento de tutela laboral. No está demás señalar que la demandante asocia la supuesta afectación de su derecho a la dignidad a una figura de acoso laboral que, como ya ha dicho, no existe.

En relación al daño moral, dice que, conjuntamente con la acción de tutela, la demandante solicita se condene a su representada a pagar la exorbitante suma de \$100.000.000, a título de daño moral. Lo anterior no resulta procedente por los



siguientes motivos. En primer lugar, porque el actuar de su representada se ha ajustado íntegramente a derecho, sin que exista vulneración alguna que alegar. Segundo, porque ya se ha solicitado una indemnización sancionatoria, en que el legislador incluye daños como el solicitado. En efecto, el legislador en materia laboral ha buscado limitar las indemnizaciones determinando los daños indemnizables y el quantum de las mismas y se ha optado así, por el establecimiento de una serie de Indemnizaciones tipificadas y tarifadas, a saber, la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicios, que se han venido entendiendo por la jurisprudencia de los tribunales superiores como suficientes para reparar los daños. Con la incorporación del procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales se ha incorporado también, una nueva indemnización tipificada y tarifada, que tiene por objeto resarcir el daño producido al trabajador cuyos derechos fundamentales se han visto vulnerados, dicha indemnización comprende todo daño producido al trabajador como resultado de dicha vulneración, queda comprendido así en esta indemnización tipificada y tarifada el daño moral que la parte demandante señala haber sufrido, no siendo procedente la acumulación de la indemnización del artículo 489 con la indemnización por daño moral. Para el improbable caso que el tribunal estime que dicha indemnización resulta procedente, señala que 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 y 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).

En subsidio, aun para el caso improbable de darse lugar a la demanda, su 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.

Por tanto, pide tener por contestada denuncia por vulneración de derechos fundamentales y rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas.



En el PRIMER OTROSÍ, contesta demanda subsidiaria de despido indebido interpuesta y por motivos de economía procesal, solicita se tengan por reproducidos todos los hechos expuestos en lo principal de esta presentación; en especial, aquéllos referidos a los antecedentes de la relación laboral entre las partes y de su término.

En cuanto a la justificación del despido, indica que en la especie, el contrato de la Sra. Lagos ha terminado por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, al haber incurrido ésta en hechos graves que justifican el término de su contrato al configurar incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y solicita tener por reproducido todo lo señalado en lo principal de esta contestación en relación a los antecedentes del despido, la motivación del mismo, los hechos que configuran la causal y, en particular, la necesidad y, por cierto, obligación para el empleador, de construir, generar y promover ambientes de trabajo digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

Por tanto, solicita tener por contestada la demanda subsidiaria de despido indebido y rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas.

CONSIDERANDO LO QUE SIGUE:

PRIMERO:

1. RELACIÓN LABORAL Y HECHO DEL DESPIDO

Fueron hechos pacíficos entre las partes que la actora comenzó a trabajar para la demandada desde el 1 de septiembre del año 1993, como junior de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, con un contrato indefinido y que desde el 1 de enero del 2010 se desempeñó como como jefa administrativa para la Dirección de Bibliotecas, iniciándose en su contra una investigación administrativa el 12 de noviembre del 2018, siendo Rector don Carlos Saavedra Rubilar quien asumió con fecha 14 de mayo del 2018, por la Resolución U. de C. N° 2018-177- 2, que no finalizó, y siendo despedida por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, el día 26 de marzo del año 2019. Según consta, además, de los contratos de trabajo de la demandante y sus modificaciones, acompañados por ambas partes, el Reclamo N° 822/2019/2145, de fecha 28 de marzo de 2019, interpuesto por doña Georgina Lagos Jara, el Acta de comparendo asociado al reclamo N° 822/2019/2145, de fecha 22 de abril de 2019 y el finiquito suscrito por la demandante con fecha 23 de abril del 2019, con reserva de derechos

A. ACCION DE TUTELA LABORAL

SEGUNDO:

2. CONTEXTO DE LO DENUNCIADO

La parte denunciante señala en su demanda que se le ha conculcado por su empleador su derecho a la integridad física y psíquica, contemplada en el artículo



19 N°1 inciso primero de la Constitución Política de la República, por las conductas de acoso laboral en su contra.

Además, que se vulneró su derecho a un debido proceso, garantizado en el artículo 19 n° 3 de la Constitución Política de la República, desde el momento que se la despide antes que finalice una investigación dirigida en su contra, por los mismos hechos que se le imputan en la carta de despido, sin que se le imputaran cargos.

Finalmente, que se vulneró su derecho a la honra de la persona y de su familia, contemplado en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República, tanto en la forma de su despido como la invocación de hechos falsos contenidos en la carta de despido.

Agrega que igualmente se vulneró su dignidad, pero, tal como lo sostiene la demandada, la dignidad no es un derecho en sí mismo, sino el presupuesto de los demás derechos y no tiene consagración ni protección a través del procedimiento de tutela laboral, debiendo ser rechazada tal aserto en el contexto de este procedimiento de plano por lo ya descrito. Igualmente, en lo relativo a la vulneración a su derecho al debido proceso, baste decir que tal derecho fundamental no se encuentra protegido por este procedimiento de tutela laboral, según lo establece el artículo 485 del Código del Trabajo, debiendo por este solo hecho ser rechazada esta parte de la demanda, sin que sea necesario por inútil valorar la Resolución Udec N°2018-177-2, que instruyó la investigación en contra de doña Georgina Lagos de fecha 12 de noviembre del 2018, como el acta de reunión entre defensora laboral Bárbara Flores y Georgina Lagos de fecha 11 de diciembre del 2018, acompañados por el demandante ni el requerimiento de Karen Jara para la investigación, ni su expediente y resolución final, exhibidos por la demandada.

En cuanto al primer derecho que se dice vulnerado relativo a su integridad física y psíquica, ello se funda en el acoso laboral que se denuncia, que sitúa desde el 1 de octubre de 2018, luego de asumir doña Karen Jara como Directora de Bibliotecas, siendo su victimaria y constituido por los siguientes actos:

1. Que a los pocos días de haber asumido se reúne informalmente con ella y otros funcionarios y presume el haber sido llevada varias veces ante la justicia por despidos.
2. Que, posteriormente, en el mismo mes de octubre de 2018, se reúne con la Sra. Jara, ocasión en que le solicita una auditoría a su gestión como Jefa de Administración, a lo que la Directora Jara se negó.
3. Que, luego doña Karen Jara comenzó en forma sistemática a privarla de funciones contractuales y que había ejercido hasta esa fecha, sin darle explicación alguna ni notificarla, entre otras, a) Recepción de los

permisos solicitados por el personal, cuyo trámite se entregó a doña Carla Silva; b) Todo lo relacionado con el pedido y cotización de materiales que eran necesarios para realizar reparaciones; c) También se le privó de la gestión de compras de todo tipo que se realizaban para el funcionamiento de Biblioteca. d) La comunicación que ella siempre mantuvo con la Unidad de Salud Ocupacional de la Universidad fue asignada a la Sra. Carla Silva. Esto implicaba: plan de emergencia, pausas activas del personal, informes ergonómicos. e) Respecto de las pocas cotizaciones que le fueron encargadas ellas fueron desestimadas, a pesar de ser más ventajosas. f) En cuanto al control de asistencia del personal, no se le comunicaron los cambios de hecho que se autorizaron por la Sra. Karen Jara a su respecto, y que lo tornaron laxo, sin que pudiese ejercer tal función. Además, no obstante que según su contrato de trabajo, en el acápite “Funciones Genéricas” numeral 4, le correspondía *“Planificar, organizar, dirigir y controlar el desarrollo de las actividades y trabajo del personal asignado al Organismo, según los objetivos planteados y de acuerdo con las políticas, disposiciones legales y normativa vigente”*, doña Karen Jara, desconoció su función e hizo abstracción al modus operandi en materia de autorizaciones de permisos y control de asistencia, implementado por las Direcciones anteriores en base a un informe elaborado por la actora.

4. Que de ello solo se informó a las jefaturas de unidad de las bibliotecas para que comunicaran al personal a su cargo que a contar de aquella fecha: a) La actora ya no recibiría los permisos solicitados por el personal, ya que esta función será asumida en el futuro por la Sra. Carla Silva (subdirectora en actual ejercicio); b) Además, en este mismo correo electrónico, la Sra. Karen Jara informa que a contar de esta fecha la solicitud de materiales (de aseo, de oficina, etc.) para sus reparticiones se debería hacer a la Sra. Carla Silva (subdirectora en actual ejercicio).
5. Que la Directora no respondió sus correos electrónicos ni los mensajes que le enviaba mediante sistema de mensajería WhatsApp para comunicarle situaciones particulares y pedirle instrucciones acerca de determinadas funciones.

En cuanto a su derecho a la honra vulnerado, sostiene, que ello se funda en la forma de su despido y que su carta de despido contiene hechos falsos. Con relación a lo primero, expone que en reunión con doña Patricia Echeverría Carrillo, Directora de Personal, el día 14 de marzo de 2019, de la que comunicó a la Directora por correo electrónico e informó personalmente a la subdirectora, doña

Carla Silva, ésta le aconsejó tomarse dos días administrativos a contar de ese día y le informó que coordinaría, el lunes 18 de marzo una reunión con la Sra. Jara. Agrega que su permiso lo comunicó, vía correo electrónico, a la Sra. Echeverría (con copia a la Sra. Jara), completando el Formulario de Permiso Administrativo por los dos días indicados. Empero, al concurrir a entregar el Formulario a la oficina de la Dirección de Bibliotecas se percató que no estaba ni la Sra. Jara ni su secretaria, por lo que le informó verbalmente a la Sra. Carla Silva que haría uso del permiso y que dejaría el Formulario en el escritorio de la secretaria de la Sra. Jara. Cuando regresó el día lunes 18, la Sra. Ana Luisa Beltrán (funcionaria de la biblioteca central), le manifestó su sorpresa ya que le habían dicho que había sido despedida por malversación de fondos. Lo que le fue afirmado por otros funcionarios durante la tarde de ese día. Ese día 18 de marzo, esperó durante todo el día que la Sra. Echeverría le indicara la hora de la reunión con la Sra. Jara, sin obtener respuesta. Posteriormente, se comunicó con la ACHS, otorgándosele hora para el 22 de marzo de 2019. Lo que le informó verbalmente a la Subdirectora el día 21 de marzo.

Luego, el 26 de marzo de 2019 la Directora de Personal le enrostró que se había tomado los días de permiso sin esperar autorización, y al término de su jornada fue llamada por doña Karen Jara a su oficina, donde Patricia Echeverría Carrillo, Directora de Personal la despidió verbalmente, señalándole que la causal era “por acoso laboral”.

TERCERO:

3. ACOSO LABORAL COMO ACTO VULNERATORIO DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD PSÍQUICA DE LA DEMANDANTE

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 a la trabajadora 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, la 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 de nuestra Constitución Política, esto es, el derecho a la integridad psíquica y su derecho a la honra.



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.

4. ¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

También, 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.



CUARTO:

5. INEXISTENCIA DEL ACOSO LABORAL Y DE VULNERACIÓN DE LA INTEGRIDAD FISICA Y PSIQUICA DE LA DEMANDANTE

Entonces, era de cargo de la demandante acreditar las conductas de acoso laboral que se reclaman, para lo cual rindió prueba documental, confesional, testimonial y de oficios.

Al respecto, con relación a cada uno de los hechos que describe la demandante en su demanda como constitutivos de los hostigamientos o maltratos de que habría sido víctima, tenemos lo que sigue:

1. Que a los pocos días de haber asumido la nueva Directora, doña Karen Jara, se reunió informalmente con ella y otros funcionarios y presumió el haber sido llevada varias veces ante la justicia por despidos.

Este hecho queda desmentido por la propia absolución de la demandante, quien señaló en estrados que cuando llegó doña Karen Jara la conoció, al ser presentada por el Vicerrector de la universidad a todo el personal en el Salón Azul, sin que nada señale con relación a la existencia de esta reunión en que doña Karen Jara se haya jactado de antiguos despidos, lo que tampoco ningún testigo relata, ni otra probanza determina.

2. Que, posteriormente, en el mismo mes de octubre de 2018, se reunió con la Sra. Jara, ocasión en que le solicitó una auditoría a su gestión como Jefa de Administración, a lo que la Directora Jara se negó.

Tampoco existe ninguna probanza en autos que dé cuenta de esta circunstancia. Los testigos nada dicen de la existencia de esta reunión y tampoco ningún documento lo determina. Por lo demás, la facultad de realizar una auditoria correspondía a la Jefa del Servicio, como lo era la Directora y el que se haya negado no puede considerarse un acto de hostigamiento porque justamente significa que a esa fecha no era necesario una auditoria respecto de la gestión de la demandante, sin que esté obligada a acceder a realizar una auditoría cada vez que algún trabajador lo solicite sin fundamento alguno más que demostrar la creencia de su buena gestión.

3. Que, luego doña Karen Jara comenzó en forma sistemática a privarla de funciones contractuales y que había ejercido hasta esa fecha, sin darle explicación alguna ni notificarla, entre otras, a) Recepción de los permisos solicitados por el personal, cuyo trámite se entregó a doña Carla Silva; b) Todo lo relacionado con el pedido y cotización de materiales que eran necesarios para realizar reparaciones; c) También se le privó de la gestión de compras de todo tipo que se realizaban para el funcionamiento de Biblioteca. d) La comunicación que ella siempre



mantuvo con la Unidad de Salud Ocupacional de la Universidad fue asignada a la Sra. Carla Silva. Esto implicaba: plan de emergencia, pausas activas del personal, informes ergonómicos. e) Respecto de las pocas cotizaciones que le fueron encargadas ellas fueron desestimadas, a pesar de ser más ventajosas. f) En cuanto al control de asistencia del personal, no se le comunicaron los cambios de hecho que se autorizaron por la Sra. Karen Jara a su respecto, y que lo tornaron laxo, sin que pudiese ejercer tal función. Además, no obstante que según su contrato de trabajo, en el acápite “Funciones Genéricas” numeral 4, le correspondía “Planificar, organizar, dirigir y controlar el desarrollo de las actividades y trabajo del personal asignado al Organismo, según los objetivos planteados y de acuerdo con las políticas, disposiciones legales y normativa vigente”, doña Karen Jara, desconoció su función e hizo abstracción al modus operandi en materia de autorizaciones de permisos y control de asistencia, implementado por las Direcciones anteriores en base a un informe elaborado por la actora.

En lo relativo al cambio de sus funciones resulta cierto que los permisos, luego que asumiera doña Karen Jara, debían ser presentados a doña Carla Silva, Subdirectora, y no a la demandante. Lo que, según los testigos, era su función hasta antes de la asunción al cargo de la nueva Directora, tal como lo expone doña María Edith Larenas, y las propias testigos de la demandada, doña Ema Rozas, don Eduardo Montaner y doña Verónica Cárdenas, al señalar que los permisos administrativos se tramitaba por la demandante. Cuestión que también corrobora el correo electrónico de 7 de noviembre de 2018, en que la Directora comunica que regulariza las dependencias jerárquicas e informa que la jefatura corresponde a doña Carla Silva, quien debe firmar los permisos administrativos conjuntamente con ella, debiendo ser presentados ante la subdirección, quien debía informar a la jefa administrativa. Lo mismo la solicitud de materiales para las reparticiones, que debían realizarse a la subdirección y ésta las gestionaría con la administración. Tal como lo sostiene el testigo de la demandante don Samuel Rocha, quien dice que los pedidos de materiales se pedían directamente con la demandante, hasta que se ordenó que debían pedirse a la Subdirectora, tal como igualmente lo indica el correo electrónico acompañado por la demandante de 12 de marzo de 2019 y relativo a una solicitud de útiles de aseo, siendo la encargada antes la demandante, según se lee del correo de 24 de enero de 2019, y lo mismo el correo de 5 de marzo de 2019, en que se solicitan papeletas, como el de 12 de marzo de 2019, en que es doña Carla Silva Subdirectora, quien da el visto bueno para material de oficina y lo notifica a la oficina de la demandante.



Asimismo, en lo relativo a pedido y cotización de materiales que eran necesarios para realizar reparaciones, del correo de 26 de diciembre de 2018 aparece que quien lo solicita es otro funcionario de servicios al público y no doña Georgina Jara, decidiendo finalmente con la información que la Directora le solicita, la propia Directora. De la misma forma se lee en el correo de 22 de marzo de 2019, en que la Subdirectora Carla Silva le comunica a la demandante que una empresa contratista comenzaría el arreglo de luces de la Biblioteca Central.

Ahora, en lo relativo al control de la asistencia del personal de la Biblioteca Central, según se lee de correo de la demandante de 6 de marzo de 2015 es la demandante quien instruyó al personal que la entrada y salida debía hacerse exclusivamente por la puerta destinada para registrar huella digital, salvo emergencias, debiendo informársele a ella las ausencias, atrasos y permisos, debiendo las horas de los permisos ser recuperadas dentro de la semana e informar el horario de entrada y de colación del personal a su cargo, pero ya en enero de 2019, quien autoriza las salidas es la propia Directora, según correo de 11 y 16 de enero de 2019.

Finalmente, en lo relativo a las labores de la demandante como nexo con la Unidad de Salud Ocupacional de la Universidad, labores que le fueron asignadas a doña Carla Silva, los correos de 14 y 19 de diciembre de 2018, 17 de enero y 22 de marzo de 2019, aun cuando es con copia a la demandante, da cuenta que es la Subdirectora la que cita al equipo de emergencia, siendo que según su testigo doña María Edith Larenas, ex Directora la demandante era la encargada de implementar el plan de emergencia. Al respecto sin que se tenga otro medio de prueba que diga relación con esta situación, permaneciendo la demandante en el equipo no se puede determinar quién estaba a cargo implementar el plan de emergencia, si doña Carla Silva o tal equipo, debiendo ser descartado que estas funciones se hayan modificado.

Lo mismo ocurre con que se le haya privado de la gestión de compras de todo tipo que se realizaban para el funcionamiento de Biblioteca y que respecto de las pocas cotizaciones que le fueron encargadas, éstas fueron desestimadas, a pesar de ser más ventajosas, ya que ninguna probanza existe en la causa que así lo verifique.

4. Que de ello solo se informó a las jefaturas de unidad de las bibliotecas para que comunicaran al personal a su cargo que a contar de aquella fecha: a) La actora ya no recibiría los permisos solicitados por el personal, ya que esta función será asumida en el futuro por la Sra. Carla Silva (subdirectora en actual ejercicio); b) Además, en este mismo correo electrónico, la Sra. Karen Jara informa que a contar de esta fecha



la solicitud de materiales (de aseo, de oficina, etc.) para sus reparticiones se debería hacer a la Sra. Carla Silva (subdirectora en actual ejercicio).

Efectivamente, según el correo de 7 de noviembre de 2018 la Directora solo comunicó a ciertos trabajadores, excluida la demandante, la regularización de las dependencias jerárquicas e informó que la jefatura correspondía a doña Carla Silva, Subdirectora, quien debía firmar los permisos administrativos conjuntamente con ella, y estos debían ser presentados a la subdirección, quien informaba a la jefa administrativa. Lo mismo para la solicitud de materiales para las reparticiones, que debían realizarse a la subdirección y ésta las gestiona con la administración.

5. Que la Directora no respondió sus correos electrónicos ni los mensajes que le enviaba mediante sistema de mensajería WhatsApp para comunicarle situaciones particulares y pedirle instrucciones acerca de determinadas funciones.

Con relación a esto tampoco ninguno de los testigos de la demandante lo refiere y, por lo demás, de los correos electrónicos que acompañó la actora dirigida a la Directora doña Karen Jara, estos aparecen respondidos por ésta, sin que sea la vía de whatApps la idónea para comunicación con su superior jerárquico, que por lo demás no existe ninguno acompañado a los autos, debiendo también ser descartado esta circunstancia al no haberse acreditado.

Entonces, en la causa solo han quedado acreditados como hechos fundantes del acoso laboral que se reclama por parte de la Directora de Bibliotecas la modificación de sus labores como Jefa de Administración al ya no estar a cargo de recibir los permisos administrativos del personal, ya que los recibe la Subdirectora, con copia a la Jefa Administrativa, ni directamente de la solicitud de materiales para las reparticiones, que debían realizarse a la subdirección y ésta las gestiona con la administración, únicamente informándosele ahora las cotizaciones de materiales para realizar reparaciones, decidiendo la propia Directora. También, se la releva de parte del control de la asistencia del personal, ya que no se le informan directamente las ausencias y atrasos.

Con relación a estos cambios es cierto que la demandante no fue notificada personalmente sino que únicamente la Directora comunicó a las jefaturas de unidad de las bibliotecas, excluida la demandante, la regularización de las dependencias jerárquicas, informando que la jefatura correspondía a doña Carla Silva, Subdirectora, dando nuevas instrucciones para la recepción de los permisos administrativos y para la solicitud de materiales para las reparticiones.

Ahora, el contrato de trabajo de la demandante señala expresamente que sus funciones eran las que determinara la Directora de Bibliotecas, y, en especial



controlar el desarrollo de las actividades y trabajo del personal y solicitar y/o supervisar las reparaciones de mantenimiento del edificio, instalaciones y bienes del organismo. Con relación a lo último sus labores exclusivamente eran solicitar y/o supervisar las reparaciones de mantenimiento y bienes del organismo. Por lo tanto, no se establece que debía ser ella exclusivamente a quien debían presentarse todas las solicitudes de materiales para las reparticiones como las solicitudes de reparaciones, ya que cuando se presentan a la Subdirectora, ella justamente las tramita con la administración, como lo instruyó la nueva Directora. Con este rol la demandante igualmente sigue cumpliendo con lo establecido en su contrato de trabajo al supervisar la mantención de los bienes del organismo, interviniendo en el proceso de cotización, pero no decidiendo, ya que desde su elección la hacía la Directora. En consecuencia, ambas nuevas circunstancias, no puede ser consideradas como actos de acoso laboral, la decisión porque no corresponde a una labor contractual asignada por su empleador y la gestión en conjunto con la Dirección porque sigue cumpliendo con sus labores contractuales de supervisión, siendo oída en las cotizaciones, tal como lo corrobora el correo electrónico por ella misma acompañado de 26 de diciembre de 2018, de acuerdo a lo determinado por la Directora, siendo legalmente procedente que solo se dedicase a lo que su contrato le permitía, sin que estemos frente a ningún acto de maltrato u hostigamiento que la haya menoscabado, humillado o dañado sus oportunidades en el empleo, ya que solo corresponde al cumplimiento de lo pactado contractualmente por las partes, según las instrucciones de la nueva Directora de Bibliotecas.

En lo relativo al control de la asistencia del personal, en la tramitación de los permisos administrativos y la información de los atrasos e inasistencias, no existe ninguna prueba que configure que se le haya privado del control en el registro de asistencia, más que se instruyó que ya no se le presentaran los permisos administrativos, informando ahora el personal sus inasistencias y salidas a la Subdirectora y no directamente a ella, como se lo había encargado la administración anterior, tal como lo reconoce la Ex Directora doña María Edith Larenas y lo señala su instructivo administrativo redactado por la demandante, y que en los hechos, al haberse aclarado que la Subdirectora era la jefa de cada una de las reparticiones, las salidas de los trabajadores u atrasos se informaban a ésta, por cada uno de los jefes de repartición, como lo señalan los correos que informan salidas y atrasos a la Subdirectora y no a la Jefa administrativa.

Consecuentemente, primero, esta decisión de la nueva Directora de recalcar las jerarquías, otorgándole a la Subdirectora la labor de recibir los permisos administrativos y de que se le informaran las ausencias del personal,



retrasos y salidas, no impide ejercer por la demandante su labor de controlar el trabajo del mismo personal a través del control de asistencia de los trabajadores, ya que en ninguna parte se acusa al empleador de privarla de manejar tal registro de asistencia. Se debe recordar que su contrato tiene como labor principal aquellas determinadas por la Directora y, si bien, en los hechos el cambio de Dirección significó un cambio en las instrucciones con relación a los ítems mencionados, ello es propio del liderazgo de cada Directora. Si bien, en los hechos simbolizó que se le privara a la demandante de labores que le eran propias en la antigua organización, de la prueba rendida en autos no aparece que ello tuviese por objeto agredirla u hostigarla, sino más bien a tratar de reparar las relaciones entre los trabajadores de Bibliotecas, ya que la demandante había ejercido estas tareas, delegadas por las antiguas administraciones y contando con su beneplácito, sin que nada se le advirtiera, en forma disfuncional, como lo relatan en forma conteste los cuatro testigos de la demandada, quienes señalan que la demandante para el control del trabajo de los funcionarios de la unidad, utilizaba el monitoreo de las cámaras de seguridad para vigilar a los trabajadores y sus horarios de entrada y salida, según relata la testigo doña Ema Rozas, como también llevando un registro paralelo de asistencia, en un cuaderno, si es que no se usaba el reloj biométrico para registrar entradas y salidas del edificio, existiendo problemas con el control horario. Además, autorizando finalmente ella los permisos administrativos, ya que la Directora solo se dedicaba a firmarlos, como ella misma atestiguó. Lo mismo que relata Eduardo Montaner, agregando que la demandante les llamaba la atención si salían por emergencias, aun cuando su jefe directo los autorizara, vigilando con las cámaras sus actividades y comunicándoselas a la Directora en las reuniones. También lo relata doña Verónica Cárdenas, al señalar que la demandante mandaba a su asistente contable, en los horarios de colación, a vigilar a los trabajadores, espiándolos con las cámaras, obligándolos a marcar el reloj biométrico incluso si salían dentro del mismo recinto. Finalmente doña Pamela Salas asiente en lo mismo al sostener que la demandante le reprochó su trabajo como funcionaria y dirigente. Lo que igualmente corrobora el documento acompañado por la propia actora consistente en la comunicación de fecha 31 de agosto de 2018, de doña Carla Silva a Doña Patricia Echeverría, y en que se acompaña la carta de la demandante a la primera y en que se refiere a la testigo indicando que contribuye a su deficiente trabajo “*sus constantes salidas a actividades sindicales, permisos, y recurrentes licencias médicas*”, calificando de frecuentes sus ausencias. Añade la testigo que perseguía a los funcionarios para cumplir esta labor de control, instruyéndoles que igual debían marcar el reloj control si salían dentro del campus y controlándolos a través de su asistente, quien los vigilaba constantemente.



Así las cosas, las nuevas instrucciones de la nueva Directora solo fue un paliativo para terminar con estas situaciones de una torcida administración y control de la asistencia de los funcionarios, que resultaba represiva y que causaba amedrentamiento, aun cuando estuviesen todas validadas por la antigua Directora, quien también contribuyó a este deficiente liderazgo.

En suma, si bien estas instrucciones la despojaron de algunas de sus atribuciones, fueron proporcionales y justificadas ante el comportamiento de la denunciante y no tuvieron por objeto humillarla, ni maltratarla sino corregir prácticas que atentaban contra la dignidad de sus compañeros de trabajo, compartiendo tales tareas con la Subdirectora y sin que puedan considerarse actos de acoso laboral, dado, además, que no fueron reiteradas y que corresponden a un solo hecho.

El que no se le haya notificado a la demandante directamente a la demandante de las mismas, tampoco puede considerarse un acto de acoso porque carece de la relevancia suficiente para ello y no configura tal institución, solo advirtiendo que podría considerarse un error de liderazgo en la administración.

En este escenario, no se configura el acoso laboral descrito en la demanda, sin que exista entonces alguna vulneración a la integridad física o psíquica de la demandante y debiendo rechazarse la acción de tutela en esta parte.

Se debe agregar que, tal como se informó vía oficio de la ACHS y SUSESO, como de la documentación acompañada por la demandante consistente en su certificado médico psicológico, si bien el organismo administrador y la COMPIN, calificaron su enfermedad como de origen común, siendo revertido tal calificación por su reclamo a la SUSESO, la que determinó que se verificó la exposición a factores de riesgo de tensión psíquica en el ejercicio del trabajo, derivados de un liderazgo disfuncional, expresado en un trato indebido en la relación laboral, por tiempo e intensidad suficientes para explicar la presencia de su afección, acogándose su reclamo y calificando la enfermedad de origen laboral, ello no significa que se acredite la existencia del acoso laboral que se denuncia. Se debe tener presente que el acoso laboral no es una enfermedad profesional sino que únicamente podría ser un factor de origen de ésta, pero como lo podrían ser muchos otros factores o riesgos psicosociales, como la carga laboral, el volumen de trabajo, la presión de tiempo, la complejidad de las tareas, su acumulación, o la existencia de un liderazgo disfuncional, como lo señala la SUSESO. Entonces, si bien podemos compartir que la nueva Directora al no comunicarle directamente a la trabajadora los cambios en sus labores incurrió en este tipo de liderazgo, lo cual se mantuvo en el tiempo hasta su despido, tal aserto

no configura por sí mismo la acreditación del acoso laboral que ya fue rechazado. Lo mismo ocurre con su informe médico psiquiátrico que solo detecta un diagnóstico de trastorno adaptativo mixto y neurosis laboral, debiendo excluirse la parte en que el psiquiatra determina la existencia de hostigamiento laboral en su antiguo trabajo, ya que solo conoció los dichos de la actora, sin que haya hecho ningún estudio de puesto de trabajo y cuestión que, por lo demás, corresponde a una calificación jurídica y no a un diagnóstico médico, sin que nada pueda aportar en este aspecto, más que lo que estatuye la SUSESO en cuanto a la existencia de una enfermedad de origen laboral, sin que por ello se modifique la decisión de la no existencia de acoso laboral contra la demandante y el rechazo de la acción de tutela laboral fundada en este acoso y en la consecuente vulneración a su integridad física y psíquica.

QUINTO:

6. DENUNCIA DE FALSEDAD DE LOS HECHOS DE LA CARTA DE DESPIDO Y VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA HONRA

Con relación al derecho a la honra, según don Enrique Evans en su obra *“Los Derechos Constitucionales”*, Tomo I, Editorial Jurídica, Tercera edición, año 2004, la Constitución asegura el respeto a la honra de las personas y de sus familias, siendo ésta el conjunto de cualidades éticas que permiten que la persona merezca y reciba la consideración de los demás, estando el concepto vinculado estrechamente al buen nombre, la buena fama, al bien moral. Agrega que la honra se adquiere, se conserva y se enaltece cuando se vive con honor, que es la conciencia de que es preciso estar cumpliendo siempre, estrictamente, con las obligaciones personales, familiares y sociales y que el inciso final artículo 19 N°4 de la Constitución Política desarrolla en cierta medida el concepto de honra, ya que establece que la afecta la imputación de un hecho o acto falso o que cause injustificadamente daño o descrédito, pero señala a su vez que la sola imputación de un acto falso no constituye un atentado a la honra porque la equivocación o el error en lo ocurrido es posible en todo ser humano y ni la Constitución ni la ley pueden exigir obrar siempre con la verdad. Por ello remarca que estando la norma en la garantía de la privacidad, el hecho o acto falso imputado a una persona para afectar su honra debe, además, ser desdoroso, desacreditarle o comprometer esencialmente su buen nombre o la fama del afectado en su vida privada y pública.

La profesora Jessica Fuentes (Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIX, Valparaíso, Chile, 2012, 2do Semestre [pp. 141-160], señala que el contenido de la honra es el prestigio, la buena reputación o fama, esto es, la consideración social de la persona que atiende a sus particulares



características. Suele hacerse la distinción entre la honra y el honor. La honra es el crédito o prestigio que cada persona tiene en el concierto social o ante terceros y, el honor, es la autoestima o el aprecio subjetivo que la persona posee de sí. En el sistema constitucional nacional lo que encuentra protección es la honra, esto es, el aspecto externo de la personalidad y no su autoestima. En todos los ordenamientos jurídicos, los derechos a la intimidad y a la honra pueden, con su ejercicio, causar conflictos, colisiones o tensiones con otros derechos y, en cuanto derechos, son emanaciones de la dignidad humana. El derecho a la honra del trabajador es un derecho fundamental no específicamente laboral, sino atribuido a todas las personas, incluidos los trabajadores y que se convierten en derechos laborales por razón del sujeto (el trabajador) y de la relación jurídica en que se hacen valer (relación laboral). Agrega, que en términos generales puede afirmarse que la afectación al derecho a la honra se presentará como un desmerecimiento en la consideración ajena, como consecuencia de expresiones proferidas en descrédito o menosprecio de alguien, o que fueran tenidas en el concepto del público por afrentosas. En consecuencia, cuando se alega tal vulneración de derechos por el contenido de la carta, ésta no constituye un atentado al derecho a la honra en cuanto impute ciertos hechos que fundan el despido, puesto que la invocación de las causales contempladas en los artículos 160 y 161 llevan implícita una valoración negativa de la conducta del trabajador que lo sustenta, ya que representan la medida disciplinaria de mayor fuerza que el sistema normativo entrega al empleador con base en su poder de dirección. Por el contrario, lo que sí puede darse con ocasión de la carta de despido es que se produzca la afectación si se utiliza un lenguaje que menoscaba o atenta contra la dignidad del trabajador o cuando ésta ha tenido cierta publicidad frente a terceros que ponga en riesgo la credibilidad de éste.

En el caso de autos, la vulneración de este derecho se afinca en el contenido mismo de la carta de despido, que invoca para éste la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, fundada en que la demandante se atribuyó funciones ajenas a su cargo, invadiendo funciones de otras jefaturas y cuestionando el trabajo realizado por ellas, generó un ambiente de trabajo hostil y de tenor entre los trabajadores e incluso de su jefatura directa y no informó a esta jefatura su ausencia y permiso para su gestión.

Al respecto, podemos apuntar que tales imputaciones, desarrolladas en la misiva, corresponden al contenido negativo de la causal imputada contenida en el artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, que hace necesario, por imposición legal, referirse a los hechos que configuran la causal en forma expresa, tal como lo obliga el artículo 162 del mismo Código. El que los hechos resulten ciertos o no,

no puede considerarse por sí mismo un atentado a la honra ya que, tal como lo sostiene el profesor Evans ya citado, la sola imputación de un acto falso no constituye un atentado a la honra porque la equivocación o el error en lo ocurrido es posible en todo ser humano y ni la Constitución ni la ley pueden exigir obrar siempre con la verdad. Lo mismo relaciona la profesora citada, doña Jessica Fuentes, al sostener que la invocación de las causales contempladas en los artículos 160 y 161 lleva implícita una valoración negativa de la conducta del trabajador que lo sustenta, ya que representan la medida disciplinaria de mayor fuerza que el sistema normativo entrega al empleador con base en su poder de dirección. Lo que sí indica es que puede producirse que, con ocasión de la carta de despido, se afecte la honra del trabajador, si se utiliza un lenguaje que menoscaba o atenta contra su dignidad o cuando ésta ha tenido cierta publicidad frente a terceros que ponga en riesgo la credibilidad de éste. Lo mismo que ratifica el profesor Evans cuando sostiene que el acto debe ser desdoroso, desacreditarlo o comprometer esencialmente su buen nombre o la fama del afectado en su vida privada y pública.

En el caso de autos, entonces, las imputaciones de la carta no vulneran por sí mismas la honra de la trabajadora por cuanto se trata de hechos objetivos y puntuales, que podrá acreditarse o no para declarar el despido como indebido, más no se advierte en éste que se haya utilizado un lenguaje desdoroso que la menoscabe en su dignidad y por lo mismo en su honra, tratándose de una imposición legal que toca al empleador que pretende el término de la relación laboral por una causal de caducidad imputable al trabajador.

Entonces, encontrándonos o no frente a hechos falsos, el empleador no obro en forma desproporcionada o arbitraria, ya que en cuanto al primer hecho que le cuestiona a la actora existía el Informe N°07-2018 sobre auditoría de Procedimiento de compras, unidad de adquisiciones, Dirección de Bibliotecas de 28 de junio de 2018 en que se indica la existencia de conflictos entre la jefa administrativa y la unidad de adquisiciones con relación a la compra de material bibliográfico. También que era de conocimiento público que era la demandante quien resolvía los permisos administrativos, antes de la llegada de la nueva Directora, y en cuanto al ambiente de trabajo hostil se contaba con el antecedente de la carta de 13 de marzo de 2019, suscrita por la Directora de Bibliotecas, dirigida al Vicerrector Académico, informando hechos relacionados con la Sra. Georgina Lagos, con su correo electrónico a través del cual se remitió dicha carta al Vicerrector Académico, de fecha 13 de marzo de 2019, que fue reconocida por los testigos en la causa que la suscribieron y la carta de fecha 25 de marzo de 2019 dirigida al Sr. Rector de la Universidad de Concepción por un grupo de trabajadores de la Dirección de Bibliotecas, también reconocida en autos, con el



correo electrónico de fecha 25 de marzo de 2019 remitido al Sr. Rector de la Universidad de Concepción por doña Ana María Agüero Sáenz, todos documentos que acusan a la demandante de generar un clima laboral hostil, resultando razonable la imputación de hechos que se le hace en la carta de despido.

En cuanto a su publicidad para lograr poner en riesgo su credibilidad, no existe ningún antecedente en la causa que muestre la voluntad del empleador para conseguirlo. Ninguno de los testigos del actor así lo relata y menos señalan que después haya sido el empleador el que difundió tal noticia y sus causas.

En lo relativo a que esta publicidad para el descrédito del actor se dé por el envío de la carta a la Dirección del Trabajo esta es una obligación legal, impuesta por el artículo 162 del Código del Trabajo, que el empleador esta compelido a cumplir, incluso bajo apercibimiento de aplicársele una multa, sin que de ninguna manera ponga en riesgo la credibilidad del trabajador.

De esta forma, de acuerdo a lo propuesto en la demanda, no existe la afectación que se requiere para dar por asentado la vulneración al derecho a la honra del actor, debiendo ser descartada también la denuncia en esta parte.

Ahora en cuanto a que la forma de su despido igualmente vulnerara su honra, detallando como se realizó éste, ninguna prueba existe que se le haya acusado de malversación de fondos y que ello se haya publicitado por su empleador a sus compañeros de trabajo, quienes le habrían hecho saber aquello antes de su despido formal. Tampoco vulnera su honra el que no haya sido recibido por la Directora para autorizar sus despidos, pues cuando fue no estaba y no se ve de qué forma este acto puede causarle descrédito. Finalmente, la forma de su despido solo consistió en una reunión en que éste se le comunicó sin que tampoco resultara cierto que se le haya dicho que se la despedida por acoso, ya que ello no coincide con el contenida de la carta respectiva y ningún testigo, además, se refiere a este hecho, debiendo ser rechazada igualmente la demanda por estos fundamentos al no existir la vulneración que se denuncia.

SEXTO:

7. RECHAZO DE ACCION CONJUNTA DE DAÑO MORAL Y MEDIDAS REPARATORIAS

Evidentemente, habiéndose rechazado la existencia de las vulneraciones de derechos fundamentales que se alegan en contra de la actora, solo queda concluir que igualmente deberá ser rechazada la acción de daño moral que fue deducida como una consecuencia de aquello, al no existir ningún despido vulneratorio en tal ámbito. Lo mismo con relación a las medidas solicitadas por la demandante, sin que deba valorarse la prueba documental acompañada por la demandante y consistente en la licencia médica N°2-58201898, emitida el 27 de marzo de 2019 y el informe médico psiquiátrico de fecha 15 de noviembre de 2019 emitido por el



doctor Mauro Aguayo González, que da cuenta de tratamiento médico de la demandante.

B. ACCION SUBSIDIARIA DE DESPIDO INDEBIDO

SEPTIMO:

8. CONTENIDO DE LA CARTA DE DESPIDO DE LA DEMANDANTE

La carta de despido de la demandante invoca para el término de la relación laboral la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, fundada en los hechos que siguen:

- *Atribuirse funciones ajenas a su cargo, invadiendo funciones de otras jefaturas y cuestionando el trabajo realizado por ellas:*

Indicándose que en el caso de la Unidad de Adquisiciones, su intromisión ha consistido en cuestionar e impugnar precios cotizados, formular cotizaciones alternativas e incluso dejar sin efecto procesos de cotización, lo que, junto con otros hechos que se indican más adelante, provocó la renuncia al cargo de los trabajadores, Sra. Lya Hernández Palominos y don Patricio Tapia Aqueveque, anterior y actual jefe de adquisiciones respectivamente y en lo que respecta a los permisos para atender asuntos personales, que la Universidad ha regulado en el artículo 25 letra b) del Reglamento del Personal, ha invadido Ud. las atribuciones de otras jefaturas al decidir sobre la autorización o denegación de los permisos solicitados, obviando o, en caso, resolviendo derechamente en contra de lo indicado por la jefatura respectiva, desconociendo sin justificación, atendida su calidad de jefa administrativa, la normativa que exige al solicitante justificar por escrito la solicitud ante el jefe inmediato, debiendo ser dicha jefatura quien someta la decisión al Jefe del Organismo.

- *Generar un ambiente de trabajo hostil y de temor entre los trabajadores e incluso en su jefatura directa:*

Se señala que diversos son los reclamos, quejas y/o denuncias de trabajadores de Bibliotecas por maltratos recibidos de parte suya que han recepcionado distintas autoridades universitarias (Rector, Vicerrector Académico, Directora de Personal, entre otros), los que han sido canalizados a través de distintas vías, entre ellas, instrucción de investigación administrativa, cambio de puesto de trabajo de la persona denunciante, reuniones y conversaciones con trabajadores y Directora de Bibliotecas, entre otras, sin embargo y no obstante las medidas que se han ido adoptando, su conducta hostil hacia los trabajadores persiste, acentuándose en el último periodo en contra de su jefatura directa, la Directora de Bibliotecas Sra. Karen Jara Maricic, respecto de quien Ud. no acata instrucciones en relación al trabajo que le compete, no solicita ni espera autorización para ausentarse del trabajo, no reporta temas o gestiones propias de su trabajo, y además fuera de toda lógica, incluso vigila constantemente en sus



conversaciones privadas y actuaciones, debiendo la Directora buscar otros lugares, dentro o fuera de biblioteca, para ejercer su Dirección y a quien, por cierto, Ud no le dirige la palabra desde el día 05 de marzo de 2019, realizando comentarios entre los trabajadores que serán despedidos por la Directora, para intentar crear un clima hostil en contra de la Directora por parte del resto de los trabajadores.”

- No informar, avisar y/o reportar a su jefatura directa respecto a ausencias, permisos y/o trámites que dicha jefatura debe gestionar:

Apuntándose que con fecha 19 de marzo del presente año, mediante correo electrónico, Ud. informa a la Directora de Bibliotecas que asistirá “a la atención de la ACHS”, no obstante que no existe registro de atención en la Asociación Chilena de Seguridad respecto de dicho día. El día 22 de marzo de 2019 Ud. concurre a la Asociación Chilena de Seguridad - Cardenio Avello N° 36 Concepción - sin avisar y/o informar a su jefatura directa de aquello o de un eventual retraso en la hora de ingreso al trabajo, limitándose a dejar la documentación entregada a Ud. por el organismo administrador en secretaria para ser despachada a la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, nuevamente sin informar a su jefatura directa.

Además, que el día 14 de marzo de 2019, Ud. informa a la Directora de Bibliotecas, por correo electrónico, que asistirá a entrevista en la Dirección de Personal, llenando posteriormente el formulario para autorización de días de permiso - por los días 14 y 15 de marzo de 2019 - sin siquiera conversarlo con su jefatura directa, dejando el documento en secretaría, no obstante que en su calidad de Jefa Administrativa debía conocer a cabalidad la normativa interna respecto a la solicitud y ejercicio de permisos.

OCTAVO:

9. HECHOS ACREDITADOS EN LA CAUSA

Antes de analizar cada uno de los hechos que fundan la causal debemos prevenir que la confesión de la representante de la demandada al señalar que el despido no se originó en la investigación administrativa de 12 de noviembre de 2018, en contra de la actora, por Resolución U de C N°2018-177-2, sino que en otros hechos que están en la carta y que fueron considerados contundentes, sin que esta investigación terminara, cerrándose porque la demandante ya estaba despedida, lo que en relación con el artículo 1 del Decreto UDEC N°2018-061 de 9 de mayo de 2018, que ordena que las investigaciones administrativas que se instruyen para determinar la existencia de los hechos que pudieran constituir incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo y la determinación del o los responsables, como la aplicación de las sanciones que procedan, se rigen por las disposiciones de este Reglamento, y constituye el único medio formal para dichos efectos, significa que el propio empleador para decidir el



despido de la demandante desestimó la información contenida en esta investigación, que finalmente fue cerrada sin que ninguna decisión se adoptara en la misma. Por tanto, la prueba relacionada con esta investigación resulta impertinente para acreditar los hechos de la carta de despido y debe ser por este solo hecho desestimado su valor probatorio, sin que se haga necesario referirse a ella, esto es, a los documentos acompañados por la partes y que dan cuenta de la misma, especialmente, a la documental incorporada por la demandada y consistente en nota de 9 de noviembre de 2018, remitida por la Directora de Bibliotecas al Contralor de la Universidad de Concepción, sugiriendo investigación administrativa respecto de doña Georgina Lagos, nota de 12 de noviembre de 2018, remitida por el Contralor Universitario al Secretario General en relación a sugerencia de investigación administrativa, Resolución U. de C. N° 2018-177-2, de fecha 12 de noviembre de 2018, que instruye realizar investigación administrativa, Ord. S/G N° 576/2018, a través del cual se notifica de la Resolución antes singularizada al Sr. Fiscal de la Universidad de Concepción, constancia de notificación de Resolución N° 2018-177-2 a la Sra. Georgina Lagos, de fecha 10/12/2018 (certificado y correo electrónico), declaración formulada por doña Karen Jara Maricic, con fecha 12/12/2018, declaración formulada por doña Katherine Sandoval Villarroel, con fecha 18/01/2019 y declaración formulada por don Patricio Tapia Aqueveque, con fecha 18/01/2019.

Además, se debe advertir que el Reglamento lo único que dispone es que es este mismo instrumento el que reglamenta estas investigaciones administrativas, no que solo son las investigaciones administrativas el único camino para acreditar incumplimientos contractuales de los trabajadores, como parece entenderlo la demandante. Por tanto, la causal de despido invocada de incumplimiento de las obligaciones contractuales puede configurarse con prescindencia de la existencia de una investigación administrativa en contra de la trabajadora, tal como lo sostiene en su absolución la representante de la universidad.

Empero, si así se decidió, como se dijo, la investigación administrativa iniciada en contra de la trabajadora y que nunca terminó porque se adoptó la decisión de despedirla por hechos contundentes en su contra, como lo señala la misma representante, no puede considerarse para acreditar las circunstancias constitutivas de la causal y es obligación legal del empleador únicamente acreditar los hechos que contempla su carta de despido, sin que pueda alegar o probar en esta causa hechos distintos de aquellos, tal como lo ordena el artículo 454 N°1 inciso segundo del Código del Trabajo, al que debemos estarnos en esta acción subsidiaria de despido injustificado.



Aclarado lo anterior, pasaremos a revisar si se acreditó o no los hechos que se le imputan a la trabajadora para su despido por parte del empleador en la misiva respectiva de 26 de marzo de 2019.

- *En lo relativo a atribuirse funciones ajenas a su cargo, invadiendo funciones de otras jefaturas y cuestionando el trabajo realizado por ellas:*

En cuanto a que en el caso de la Unidad de Adquisiciones, su intromisión consistió en cuestionar e impugnar precios cotizados, formular cotizaciones alternativas e incluso dejar sin efecto procesos de cotización, lo que, junto con otros hechos, provocó la renuncia al cargo de los trabajadores, doña Lya Hernández Palominos y don Patricio Tapia Aqueveque, anterior y actual jefe de adquisiciones respectivamente, debe concluirse que, según aparece del informe N°07-2018 de 28 de junio de 2018, la mayor participación de la Jefa Administrativa ocasionó dificultades entre el personal de la unidad de adquisiciones, al estimarse que la Jefa Administrativa traspasaba su rol, al tomar decisiones que escapaban a su ámbito de gestión, decidiendo sobre el proveedor, libros de listado de rezago o proceder sin comunicarse con la unidad de adquisiciones, rematando con que la falta de un procedimiento para compra de material bibliográfico generó un escenario de desconocimiento de las responsabilidades y funciones de cada área y la decisión de extender la participación a la Jefa Administrativa produjo una situación de indefinición y confusión de roles en la unidad de adquisiciones.

La propia Ex Directora, testigo de la demandante, doña María Edith Larenas, reconoce que la demandante asistía a reuniones de coordinación con el jefe de adquisiciones semanalmente e intervenía en el proceso de adquisición de libros, porque eran gastos administrativos, y hacía todo con el proveedor, firmando incluso las órdenes de compra, como su obligación, sin que jamás le llamara la atención por eso.

En cuanto a la renuncia de doña Lya Hernández dice que solo presentó la carta, pero desconoce su contenido. Lo mismo reconoce la actora en su confesión al señalar que se reunían por trabajo con la unidad de adquirentes para ver el material bibliográfico, solo informándosele que la renuncia de don Patricio Tapia fue por razones personales. Si bien, dos testigos de la demandada acusan a la demandante de influir en la renuncia de don Patricio Tapia como jefe de adquisiciones por hostigamiento de la demandante, el testigo de la demandada don Eduardo Montaner, que agrega que se veía afectado emocionalmente después de cada reunión, y doña Pamela Salas, quien señala que en las reuniones adquirentes quedaba sometido a administración, dejándose sin efecto sus atribuciones por la demandante como Jefa Administrativa, solo podemos tener por cierto, con estos antecedentes, que la actora intervenía en los procesos de compra de bibliografía, apoyada por la Directora de la época. Lo que produjo



confusión de roles en la unidad de adquirentes, sin que se pueda tener por cierto que eso fue lo que provocó la renuncia de los jefes de adquirentes doña Lya Hernández y don Patricio Tapia, ya que sus cartas de renuncia, exhibidas por la demandada, no dan cuenta de una relación entre estos hechos y el término de sus labores, sin que exista prueba de aquello con relación a doña Lya Hernández y solo un testigo de la demandada señalando derechamente que Patricio Tapia renunció por su relación con la demandante, ya que la otra testigo solo señala que dejaba sin efecto sus atribuciones, pero no que expresamente hubiese renunciado por aquello.

En lo que respecta a que la demandante invadió las atribuciones de otras jefaturas al decidir sobre la autorización o denegación de los permisos solicitados, obviando o, en su caso, resolviendo derechamente en contra de lo indicado por la jefatura respectiva, desconociendo sin justificación, atendida su calidad de jefa administrativa, la normativa que exige al solicitante justificar por escrito la solicitud ante el jefe inmediato, debiendo ser dicha jefatura quien someta la decisión al Jefe del Organismo, según el artículo 25 letra b) del Reglamento del Personal, baste decir que no se acompañó el Reglamento del Personal para verificar que se contiene en el artículo 25 del mismo. La demandante solo reconoció que era la administración la que tramitaba el permiso y no se acompañó ningún documento por la demandada en que aparezca que era la demandante quien resolvía los permisos administrativos en contra de lo que se le indicara por la jefatura respectiva. Es más, desde el mes de diciembre de 2018 la demandante no tenía relación con los permisos administrativos, según lo reconoce la propia demandada y aparece del correo de 7 de diciembre de 2018 que la Directora ordeno que fuesen presentados a la Subdirectora, excluyendo a la Jefa Administrativa de esta tarea, que le había sido asignada por la Directora anterior, al señalar que los permisos los tramitaba la demandante y ella solo los firmaba, sin que nunca haya denegado ninguno. La testigo doña Ema Rozas al respecto indica que los permisos pasaban directamente con Georgina antes y ahora a la Secretaria de Dirección, sin que tampoco acuse a la demandante de negar o autorizar permisos en contra de las órdenes de la directora. Eduardo Montaner atestigua que se le entregaban a Georgina y la Directora los firmaba y ahora al jefe directo quien los pasa al Director, sin que tampoco acuse de nada a la demandante. Lo mismo Verónica Cárdenas y Pamela Salas. En consecuencia, de manera alguna se acreditó con relación a los permisos administrativos lo que señala el empleador.

- En lo relativo a generar un ambiente de trabajo hostil y de temor entre los trabajadores e incluso en su jefatura directa:

Se hace alusión en la carta respectiva a diversos reclamos, quejas y/o denuncias de trabajadores de Bibliotecas por maltratos recibidos por la demandante,



canalizados a través de distintas vías, entre ellas, instrucción de investigación administrativa, cambio de puesto de trabajo de la persona denunciante, reuniones y conversaciones con trabajadores y Directora de Bibliotecas, y que a pesar de ello la conducta hostil de la demandante hacia los trabajadores persistió, acentuándose en el último periodo en contra de su jefatura directa, la Directora de Bibliotecas Sra. Karen Jara Maricic, respecto de quien no acataba sus instrucciones en relación al trabajo que le compete, no solicitó ni esperó autorización para ausentarse del trabajo, no reportó temas o gestiones propias de su trabajo, y además vigiló constantemente sus conversaciones privadas y actuaciones, debiendo la Directora buscar otros lugares, dentro o fuera de biblioteca, para ejercer su Dirección y a quien no le dirigió la palabra desde el día 5 de marzo de 2019, realizando comentarios entre los trabajadores que iban a ser despedidos, para intentar crear un clima hostil en contra de la Directora por parte del resto de los trabajadores.

En cuanto a lo primero es cierto que se denunció por trabajadores de Biblioteca hostigamientos por parte de la demandante, tal como consta de las cartas de 13 de marzo de 2019, de la misma Karen Jara al Vicerrector Académico, detallando las conductas de la demandante y denunciando acoso laboral, con su correo de envío adjunto, más la carta de 25 de marzo de 2019, dirigida al Rector, en que personal de Bibliotecas de UdeC, 19 trabajadores, igualmente denuncian a la demandante por acoso laboral, que afectaba también a la Directora. Por último la carta de doña Ana María Agüero al Rector de 25 de marzo de 2019, en que igual denunció acoso laboral de la demandante en contra de la misma Directora.

Sin embargo, estas denuncias no pueden considerarse como hechos que acrediten la existencia del acoso que se denuncia, ya que solo constituyen lo que son, esto es, denuncias de acoso laboral, especialmente en contra de la Directora doña Karen Jara, debiendo acreditarse los hechos que en la carta de despido se señalan como constitutivos o generadores de un ambiente laboral hostil, solo dándose por cierto que existió una investigación administrativa que incluyó este ítem en contra de la demandante, según no fue controvertido por las partes, pero sin que haya terminado ni haya sido fundamento para este despido, tal como lo confesó la representante del empleador doña Patricia Echeverría, sin que de ninguna manera se demostrase algún cambio de puesto de trabajo, ni reuniones y conversaciones con trabajadores y la Directora de Bibliotecas para tratar este tema. Es más, doña Pamela Salas, testigo de la demandada, señaló que ella presentó una denuncia de acoso laboral en contra de la demandante, a fines de 2017, pero que nunca le informaron alguna resolución de tal denuncia, sin que se diese ninguna de las consecuencias que señala la carta de despido.



Por otro lado, se hace mención a que la conducta hostil de la demandante hacia los trabajadores persistió, sin que podamos dilucidar en qué consistía esta conducta hostil, cuando se efectuó, siendo, entonces, una imputación general sin contenido, que dado los términos de la propia carta ni siquiera puede ser valorada, dejando en la indefensión a la contraria, al no poder saber cuáles son estos actos de hostilidad en contra de los trabajadores para poder defenderse y sin que podamos considerar los testimonios de los testigos al efecto ya que la carta no contiene hechos precisos y, sin que pueda ser alegado en el juicio lo que no se contiene en la carta de despido, que serían los actos de hostilidad en contra de los trabajadores, nada se puede acreditar con relación a ello.

Ahora, sin que ocurra lo anterior con los hechos de hostigamiento que se mencionan relativos a la Directora doña Karen Jara y que se puntualizan en la carta, relativos a que la demandante no acataba sus instrucciones, no solicitó ni esperó autorización para ausentarse del trabajo, no reportó temas o gestiones propias de su trabajo, y además la vigiló constantemente en sus conversaciones privadas y actuaciones, debiendo la Directora buscar otros lugares, dentro o fuera de biblioteca, para ejercer su Dirección y a quien no le dirigió la palabra desde el día 5 de marzo de 2019, realizando comentarios entre los trabajadores que iban a ser despedidos, para intentar crear un clima hostil en contra de la Directora por parte del resto de los trabajadores, tales circunstancias debían ser objeto de prueba por el empleador.

A este respecto es cierto que el empleador está preocupado, en general, del ambiente laboral en sus dependencias, tal como lo demuestran el Plan estratégico institucional de la Universidad de Concepción, periodo 2016- 2018, el Programa Líneas Estratégicas Rectoría UdeC 2018 y la Resolución V.R.A.E.A. N° 2019-029-03, de fecha 10 de abril de 2019, que aprueba procedimiento de recepción, investigación y sanción de denuncias de acoso laboral, pero ello no es suficiente para dar por acreditado los actos que se invocan en la carta de despido. Al efecto, si bien la nueva Directora fue reconocida por sus subordinados, tal como aparece de la carta al Rector de 2 de enero de 2019, sin que suscribiera tal carta la demandante, ello no revela el clima de hostilidad en su contra.

Ahora, con relación a que la demandante no acataba las instrucciones de la Directora, como que no le reportó temas o gestiones propias de su trabajo, y además la vigiló constantemente en sus conversaciones privadas y actuaciones, debiendo la Directora buscar otros lugares, dentro o fuera de biblioteca, para ejercer su Dirección, sin que le dirigiera la palabra desde el día 5 de marzo de 2019, realizando comentarios entre los trabajadores que iban a ser despedidos, ni siquiera ella misma en su declaración como testigo ante la ACHS en el estudio de puesto de trabajo señala tal incumplimiento a sus obligaciones contractuales, solo



que no le hablaba desde el 5 de marzo de 2019. En este contexto, los testigos de la demandada, doña Ema Rozas solo reseña que la Directora tuvo los mismos problemas que ellos tuvieron por 10 ó 15 años, agregando que la Directora enviaba un correo y después llegaba un correo distinto de la demandante, sin que tampoco se sepa el contenido de esos correos ni se hayan acompañado a los autos. Don Eduardo Montaner no se refiere a la relación entre ambas y dice que solo adhirió a la carta de marzo de 2019 por comentarios y porque vio lo afectada que estaba la Directora, sin que presenciara ninguno de los hechos directamente. Verónica Cárdenas se refiere a la relación entre ambas, señalando solamente que a la demandante no le gustó que asumiera la nueva Directora porque tenía menos atribuciones o porque la Directora tomaba decisiones y no se las comunicaba, existiendo una percepción en ella y los demás trabajadores de que no se llevaban bien. Finalmente, Pamela Salas relata que sabe que la Directora conversó el tema de los roles con la actora, pero no sabe qué pasó con eso y agrega que, en una ocasión, las vio en una reunión y la demandante no le dirigió la palabra a la Directora. Tampoco nada aportan al respecto, sin siquiera nombrar a la demandante, la denuncia individual de accidente del trabajo, de fecha 13 de marzo de 2019, de la Directora de Bibliotecas, Sra. Karen Jara, ni su declaración de accidente sala de primeros auxilios, de fecha 13 de marzo de 2019 ni su certificado de término de reposo laboral, de fecha 11 de marzo de 2019.

En consecuencia, de forma alguna se acreditó que la demandante no acataba las instrucciones de la Directora, ni reportó temas o gestiones propias de su trabajo, y que, además, la vigiló constantemente en sus conversaciones privadas y actuaciones, sin que le dirigiera la palabra desde el día 5 de marzo de 2019, realizando comentarios entre los trabajadores que iban a ser despedidos, ya que solo una testigo da cuenta de la falta de comunicación entre ambas y tales dichos son insuficientes para darlo por verdadero.

En cuanto a que no solicitó ni esperó autorización para ausentarse del trabajo, lo mismo se relata en la carta en el punto siguiente, en lo relativo a No informar, avisar y/o reportar a su jefatura directa respecto a ausencias, permisos y/o trámites que dicha jefatura debe gestionar:

En este punto, con el correo de 19 de marzo de 2019 se tiene por cierto que la demandante informó a la Directora que asistiría a la ACHS, siendo las 15:28 horas, siendo que aparece ingresada en este organismo el 22 de marzo de 2019, según información vía oficio de la misma ACHS, a las 08:32 horas, y DIEP de fecha 22 de marzo de 2019 (08:13 horas, como resumen informativo de 22 de marzo de 2019, a propósito de la DIEP antes singularizada, SIN REPOSO, sin que exista algún correo advirtiendo al empleador tal trámite o solicitando permiso ese día, pero sin que tampoco se haya acreditado que se limitó a dejar la



documentación entregada al organismo administrador con la secretaria para ser despachada a la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, nuevamente sin informar a su jefatura directa, ya que lo único que existe es un correo electrónico de 26 de marzo de 2019, día del despido de la actora, en que la Directora pone en conocimiento de la Directora de Personal que dejó la documentación en secretaría para ser despachada por José Nova. Lo que repite la misma Directora en la carta de 21 de marzo de 2019, sin que aparezca tampoco que el 19 de marzo de 2019 asistió a la ACHS ya que el comprobante de citación a control médico emitido por Achs., que se dice de fecha 19 de marzo de 2019, no posee esa data.

También se encuentra acreditado, ya que la misma demandante lo reconoció en su demanda que pidió permiso administrativo los días 14 y 15 de marzo de 2019, sin que se hayan autorizado tales días como consta de correo electrónico de fecha 26 de marzo de 2019, a través del cual la Directora de Bibliotecas reenvió un correo de doña Georgina Lagos e informó de su presentación de solicitud de días administrativos sin seguir conducto regular, adjuntando la solicitud de permiso, sin autorización de su jefatura, Lo mismo señala la representante de la demandada, quien sostiene que la actora le comunicó, por correo electrónico, que haría uso de permiso tales días, como ella misma le había sugerido al verla afectada por la situación en Biblioteca, comunicándole que aún no lo había conversado con la Directora, sin que aparezca que alguna vez lo hizo, pero sin que se le impute haberse ausentado tales días sin permiso, solo que solicitó los permisos sin autorización de su jefatura, quien es la misma que finalmente la autoriza.

NOVENO:

10. INCUMPLIMIENTOS CONTRACTUALES Y GRAVEDAD DE LOS MISMOS

En suma, de los hechos que se le imputan en la carta de despido a la demandante y que fundan la causal invocada para el término de la relación laboral del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, quedaron acreditados el que la actora intervenía en los procesos de compra de bibliografía, apoyada por la Directora de la época, lo que produjo confusión de roles en la unidad de adquirentes, como que el 19 de marzo de 2019 comunicó que asistiría a la ACHS y lo hizo el 22 de marzo del mismo año, sin dar cuenta a su superior jerárquico y que pidió permiso administrativo los días 14 y 15 de marzo de 2019, sin que se hayan autorizado tales días y sin comunicárselo a su jefatura para su autorización.

Tales hechos que podrían considerarse incumplimientos a su contrato de trabajo a todas luces carecen de la gravedad que importa la causal invocada, ya que los primeros hechos, aparte que eran una decisión de la Directora de la



época, con lo que la demandante solo cumplía con lo que ésta le pedía, se trata de hechos que se detectaron en la auditoría de agosto de 2018 y el despido ocurrió en marzo de 2019, esto es, siete meses después de que el empleador se enteró de los mismos. Lo que significa que de ningún modo le pareció grave al propio empleador cuando lo conoció y lo que excluye la posibilidad alguna calificación de gravedad, dado el comportamiento del propio empleador al respecto.

En cuanto a que la demandante comunicara a la Directora que iría a la ACHS el 19 de marzo de 2019, para hacerlo finalmente el 22 de marzo del mismo año, tampoco parece una conducta que debe ser sancionada con el despido sin derecho a indemnización, ya que ni siquiera se le imputa haber faltado a sus labores sin falta justificada sino que únicamente no asistió a la ACHS el día que lo comunicó.

Por último, el que haya solicitado permiso administrativo sin comunicárselo a su jefa directa, que es la misma que lo autoriza, sin que se le acuse tampoco de haber faltado esos días sin autorización, tampoco es una circunstancia que merezca ser calificada de grave porque la misma persona que autoriza el permiso finalmente es a quien debía comunicarle el mismo, lo cual es absolutamente redundante en su caso.

En mérito de lo anterior es que no configurándose la causal invocada por el empleador para poner término a la relación laboral, al carecer de gravedad los incumplimientos contractuales invocados para fundamentar la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, el despido debe ser calificado como indebido y, consecuentemente, el empleador deberá pagar a la demandante las indemnizaciones contempladas en el artículo 168 del Código del Trabajo, esto es, indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicios, esta última con un incremento de un 80% dada la causal invocada, según lo dispuesto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, y teniendo presente una relación laboral vigente desde el 1 de septiembre de 1993 hasta el 26 de marzo de 2019, con el tope legal de once años, teniendo como base de cálculo una remuneración fija mensual ascendente, según las liquidaciones de remuneración acompañadas a los autos, de la suma de \$1.314.749.

FINALMENTE ESTA JUEZA DECIDE:

- I. Que se acoge parcialmente la demanda deducida por doña **GEORGINA ELENA LAGOS JARA** en contra de la UNIVERSIDAD DE CONCEPCION, representada por su rector don CARLOS SAAVEDRA RUBILAR, solo en cuanto se declara indebido su despido y se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones, rechazándose en todo lo demás:



1. \$1.314.749 por indemnización sustitutiva del aviso previo.
 2. \$14.462.239 por indemnización por años de servicios.
 3. \$11.569.791 por recargo legal del 80% de la indemnización por años de servicios.
- II. Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los intereses y reajustes del artículo 173 del Código del Trabajo.
- III. Que no se condena en costas a ninguna de las partes al no haber sido totalmente vencidas.

Regístrese y en su oportunidad archívese

RIT T-158-2019

RUC 19- 4-0180915-8

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

En Concepción, a diez de marzo de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



HXXWTPLYDW