

Tapia Gahona, Katherine Elizabeth
Sociedad Educacional Basaldiaz S.A.
Art. 19N° 4 CPR, Vida Privada y Honra
Rol N° 256-2021.- (T-7-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de
La Serena)

La Serena, dieciséis de mayo de dos mil veintidós.

VISTOS:

Por sentencia de dos de septiembre de dos mil veintiuno, dictada por doña Valeria Paulina Mulet Martínez, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, en el proceso RIT T-7-2020, se acogió la demanda interpuesta en lo que se refiere a la acción de tutela laboral interpuesta por doña Katherine Elizabeth Tapia Gahona en contra de la Sociedad Educacional Basaldiaz S.A., y declaró que con su despido se vulneró su libertad de expresión, y, en consecuencia, se condenó a la demandada a pagar lo siguiente: a) La suma de \$11.177.034.- (11 remuneraciones), por concepto de indemnización especial prevista en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo. b) La suma de \$1.142.637.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo. c) La suma de \$4.540.548.- por concepto de indemnización por cuatro años de servicio. d) La suma de \$3.632.438.- por concepto de recargo del 80% de la indemnización por años de servicio, de acuerdo con el artículo 168 c) del Código del Trabajo. Todo con incrementos en la forma dispuesta en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda.

Contra ese fallo la parte demandada (empleadora) interpuso recurso de nulidad, haciendo valer de forma principal la causal del artículo 478 letra d). En subsidio, la causal del artículo 477 primera hipótesis. En subsidio, la causal de nulidad contemplada en el artículo 478 letra b). Y,



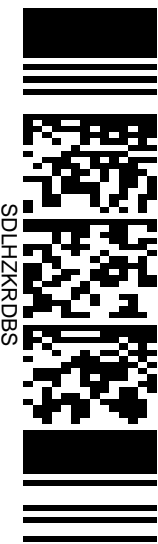
en subsidio, la del artículo 478 letra e), todos los artículos, del Código del Trabajo.

Finalmente, pide que las causales sean acogidas conforme a la manera en que han sido interpuesta, con la finalidad de invalidar la sentencia dictada con los vicios denunciados, que influyeron sustancialmente en lo dispositivo del fallo, y acto seguido y sin nueva vista, dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, declarando lo siguiente: 1. Que se rechace en todas sus partes la denuncia de vulneración de derechos. 2. Que se rechace la acción de continuidad laboral. 3. Se declare que despido de la actora es procedente y justificado, por los motivos ya expresados, consistentes en un incumplimiento grave del contenido ético contractual por parte de Katherine Tapia. 4. Que nada se adeuda por incremento legal demandado por no ser procedente este. 5. Que nada se adeuda por concepto de reajustes ni intereses. 6. Que se condena en costas a la parte denunciante. 7. En subsidio de lo anterior, se confirme la sentencia con declaración, en el cual se rebaje sustancialmente la indemnización especial prevista en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

Considerando:

Primero: Que la recurrente deduce como causa principal de su recurso de nulidad la contemplada en el artículo 478 letra d) del Código del Trabajo, consistente, en la violación de las disposiciones establecidas por la ley sobre inmediación o cualquier otro requisito para los cuales la ley previó expresamente la nulidad o lo haya declarado como esencial expresamente.



Argumenta que, en el procedimiento tramitado ante el Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, las audiencias de juicio se desarrollaron los días 21 de julio de 2020, 21 de octubre de 2020, 12 de febrero, 15 de marzo y 29 de marzo del año 2021, es decir un total de 5 audiencias de juicio, sin embargo, en la última audiencia, el mismo Tribunal fijó para el 12 de abril de 2021, la dictación de la sentencia definitiva. Sin embargo, nada de eso ocurrió en la especie, toda vez que la sentencia fue dictada y notificada mediante correo electrónico el 02 de septiembre del año en curso, esto es mas de 5 meses después de la última audiencia de juicio, es decir 120 días después de la fecha comprometida, superando con creces los 15 días que tiene el Tribunal para dictar la sentencia, tal como lo ordena el artículo 457 del Código del Trabajo.

Refiere que la sentencia vulnera la garantía constitucional denominada "debido proceso", ya que trasunta el ejercicio de una actividad jurisdiccional sin respeto del contenido mínimo de un proceso justo y racional, y del derecho a un juez natural e imparcial.

Además, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que es aplicable de acuerdo a lo previsto en el artículo 5 inciso segundo de la Carta Fundamental, debidamente incorporada mediante el Decreto N° 873, del Ministerio de Relaciones Exteriores, el cual aprobó la citada convención, denominada "Pacto De San José de Costa Rica", en su artículo 8, numeral 1, fija las garantías judiciales.

Luego de citar doctrina y jurisprudencia en apoyo de se pretensión, concluye que la Sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de la Serena, vulnera gravemente la garantía a un debido proceso, y particularmente a los



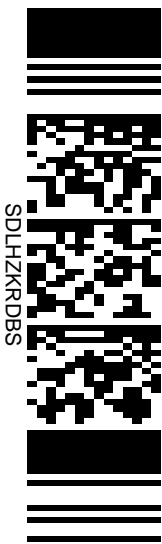
principios formativos del procedimiento laboral, referentes a la inmediación, celeridad y concentración.

Sostiene que la aplicación del principio de la inmediación, no se agota en la norma del artículo 427 del Código del Trabajo, ya que el juez debe tener un contacto directo con la prueba, con el objetivo de formar su convicción, junto con aplicar las reglas de la sana crítica para adoptar su decisión sobre el asunto sometido a su conocimiento, lo cual no ocurre si el juez al momento de dictar sentencia debe recurrir a sus recuerdos -los que se diluyen con el transcurso del tiempo- o deba acudir a las actas de las respectivas audiencias de juicios o en su defecto, apoyarse en los registros de audios.

Finalmente, cita lo resuelto por la Corte de Apelaciones de Copiapó, mediante sentencia de fecha 02 de mayo del 2018, en causa rol de ingreso N° 25-2018, así como por la Corte de Apelaciones de Antofagasta, en causa rol 129-2013.

Segundo: Que, en subsidio interpuso la causal de nulidad contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales

Argumenta que la infracción al artículo 19 N°3 inciso sexto de la Carta Fundamental se produce porque el tribunal de primera instancia, en lo pertinente, el considerando undécimo al hacer test de proporcionalidad en sentido estricto, omitió valorar los informes psicológicos. En efecto, en el considerando undécimo, específicamente en el segundo párrafo, cuando realiza el test de la proporcionalidad en sentido estricto, en dicha instancia debía hacer la ponderación de los derechos en conflicto, esto es, derecho a emitir opinión de la profesora y derecho a la



integridad psíquica de los niños presentes en sala, en dicho momento no hace mención alguna a la integridad psíquica de los estudiantes, siendo que se había presentado sendos informes psicológicos

Argumenta que, en definitiva, el error fundamental pasa por no analizar y ponderar los dos supuestos derechos que había que ponderar en el test de proporcionalidad en sentido estricto, ya que es la misma sentenciadora, que excluye a la comunidad educativa, y en el mismo test los incluye para señalar que existió una vulneración de derecho a la libertad de expresión, siendo que debía analizar la integridad psíquica de los estudiantes, y no lo hizo, en efecto dejó de valorar los tres informes psicológicos.

Tercero: Que, en subsidio interpuso la causal del artículo 478 letra b), esto es, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Refiere que las valoraciones a la prueba de la resolución impugnada que vulneran el principio de identidad se encuentran en el considerando décimo y undécimo.

Manifiesta que la sentencia también vulnera el principio de identidad. En primer término, porque de todos los hechos no controvertidos, hechos asentados y prueba rendida se dan por acreditadas que de ninguna forma el despido tuvo por motivación "el no compartir las expresiones manifestadas", no existiendo ningún medio de prueba que acredite lo anterior, menos como dice la sentencia, la carta de despido, ya que todos estas pruebas muestran que la motivación del despido fue el incumplimiento grave al contrato y al reglamento interno por su conducta gravísima y vulneratoria ocurrida por el contenido de la enseñanza impartida por la profesora. En



segundo término, no existe ninguna prueba rendida de la que se pueda desprender que "existían otras medidas menos gravosas de la libertad de expresión", o que en el mismo reglamento interno aparezca dicha posibilidad, ya que en toda la prueba rendida aparece expresamente el conducto regular para las faltas gravísimas, las que no establece un procedimiento de prelación de sanciones, lo que vulnera también el principio de contradicción, ya que la sentencia señala "No cabe duda que la decisión de poner término al contrato de trabajo esté dentro de las facultades que la ley reconoce al empleador", porque si fuese cierto que existía una sanción menos gravosa por vía Reglamento interno, al ser un derecho del trabajador dicho procedimiento de despido, la ley solo es supletoria. Por último, señala la sentencia que los dichos o frases de la profesora serían un discurso explicativo y que invitó a cuestionar ciertos acontecimientos, lo que vulnera abiertamente el principio de identidad, pues en ninguna parte de la prueba rendida puede razonarse que las declaraciones de la profesora tuviesen dichas características, muy por el contrario, el discurso fue tan violento que hasta un alumno, aterrado de las declaraciones de la profesora, le pidió permiso a su madre para grabar lo que estaba ocurriendo, hecho asentado por la sentencia.

Indica que no hay duda alguna que entre los propios considerandos el tribunal a quo ha vulnerado al principio lógico de identidad, al establecer una conclusión en derecho en base a un criterio fáctico, que no tiene un correlato en los propios hechos de autos. A mayor abundamiento, la prueba documental en su parte no citada en la sentencia, desde su propia individualización en audiencia preparatoria aconseja una conclusión en el mismo sentido: Reglamento interno del

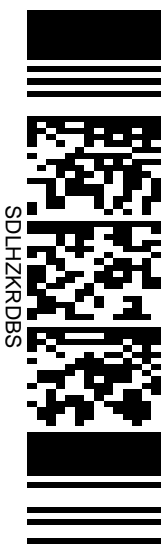
SDLHZKRDBS



establecimiento, especialmente en lo que dice relación con las clases de faltas que ameritan un procedimiento distinto al despido o no. 2. Audio en que se acredita las frases utilizadas por la profesora ante sus alumnos de 11 y 12 años. 3. Prueba documental, consistente en 3 informes psicológicos elaborados por los psicólogos Guillermo Ignacio Gómez, Aldo Aldunate Henríquez y doña Norma Molina Martínez.

Concluye que la infracción al principio de identidad, que pertenece a la lógica formal, la cual, a su vez, forma parte de la sana crítica, es manifiesta, pues basta observar el contenido de la prueba señalada, y las conclusiones fácticas contenidas en los considerandos décimo y undécimo de la sentencia, para determinar la infracción al principio de identidad. En consecuencia, la sentencia recurrida concluyó como verdadero un hecho deducido de premisas o hipótesis falsas, configurándose un error de raciocinio llamado "argumentación en base a falsos antecedentes" no existiendo fundamento para configurar una violación a la libertad de expresión. Así, la línea argumental empleada por el tribunal a quo carece de una hipótesis verdadera, debiendo, por tanto, la Corte de Apelaciones corregir la conclusión fáctica que se funda en dicha hipótesis y, concluir que en base a la prueba rendida la decisión de despido del Colegio Amazing Grace, se fundó en un supuesto que no vulnera garantía de la libertad de emitir opinión.

En seguida sostiene vulneración al principio de no contradicción, como otro principio de la lógica formal que debe observar el juez a quo. Conforme al mismo una proposición y su negación no pueden ser ambas verdaderas al mismo tiempo y se enuncia también como que "es imposible que algo sea y no sea al mismo tiempo y en el mismo sentido". La vulneración de dicho principio se produce porque existen dos



proposiciones contradictorias sobre un hecho. En este caso, que hayan existido otras medidas menos gravosas de la libertad de expresión, y que estas medidas se encontrarían en el reglamento interno. Por otro lado, señala que "No cabe duda que la decisión de poner término al contrato de trabajo esté dentro de las facultades que la ley reconoce al empleador", dos proposiciones imposibles de coexistir. Ahora bien, en caso de contradicción entre dos supuestos fácticos debe darse preferencia a la conclusión que tiene respaldo en la prueba rendida, cual es, el procedimiento efectivamente descrito en el reglamento interno acompañado por ambas partes de estos autos.

Luego, alega que la sentencia definitiva recurrida, también, vulneró el principio de razón suficiente, lo que se produce por lo que se concluye en los considerandos decimo y undécimo. Sin embargo, no existe ninguna prueba que permita arribar a dicha conclusión. Por el contrario, la conclusión que se desprende de las propias pruebas enumeradas por el juez a quo es que no existió una arbitrariedad en el despido al señalar la magistrada que el despido ocurrió "solamente por no compartir las declaraciones" ni tampoco existió una medida menos gravosa de acuerdo al reglamento interno, ni tampoco se trató de un discurso explicativo o que haya invitado a realizar un cuestionamiento crítico a los alumnos. En efecto, al existir una contradicción y no indicarse porque se produce dicha contradicción se vulnera el principio de razón suficiente.

Finalmente, en este acápite, refiere que en la sentencia dictada la Magistrada también vulnera en su conclusión otro aspecto integrante de la valoración de la sana crítica: las máximas de la experiencia, ya que no es verosímil que su parte se haya motivado solo por no compartir las



declaraciones de la profesora, puesto que esa es una conclusión jurídica de arbitrariedad en la decisión del Colegio, en circunstancias que por el contrario, se fundó en una causal de despido cuya fundamentación da cuenta de hechos graves contra los menores estudiantes. Tampoco es verosímil atribuirles a las declaraciones de la profesora características ilógicas, como que era un discurso explicativo o una "invitación" a cuestionar ciertos acontecimientos.

Cuarto: Que, en subsidio, invoca la causal del artículo 478 letra e), es decir, cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en el requisito 459, particularmente el numeral 4 del Código del Trabajo.

Expone que de los antecedentes necesarios para fundamentar la sentencia definitiva, resulta trascendental la configuración de la valorización de toda prueba rendida, para asentar los hechos en el proceso, que en caso de omisión importa la falta de fundamentos de hechos y de derecho que exige la ley, lo cual no ha ocurrido en autos. A juicio de su parte, el sentenciador no consideró, valoró, analizó ni relacionó toda la prueba ofrecida e incorporada por su parte a las diversas audiencias de juicio.

Señala que, en el considerando Quinto de la sentencia recurrida, se enumeran los medios de prueba que incorporó la parte denunciada en autos, tanto documental, absolución de posiciones de la actora, testimonial de Patricia Renata Astudillo Fedo, Talya Olaya Vergara Reyes, Evelyn Roxana Concha Rojo y Lorena Alejandra Figueroa Araya, oficio de la Policía de Investigaciones de Chile y otros medios de prueba consistente en video del programa televisivo "24 horas Central" emitido con fecha 05 noviembre por Televisión

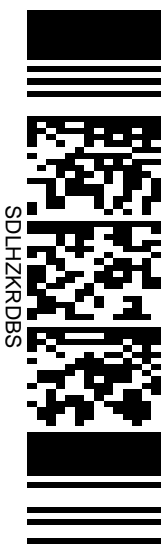


Nacional de Chile y grabación de voz correspondiente a la denunciante, durante el segundo bloque del día 29 de octubre de 2019 a los niños de 7° básico b del colegio Amazing Grace. Luego, a partir de la prueba incorporada en juicio, tanto por la parte denunciante y denunciada, la magistrada estableció erradamente en su considerando Séptimo, los hechos que tuvo por acreditado.

Sin embargo, el sentenciador, no considero ni valoró ciertos medios de pruebas, al momento de fijar los hechos, tales como: - Informe emitido por el psicólogo don Guillermo Ignacio Gómez Martínez, respecto de las posibles consecuencias de las declaraciones realizadas por la demandante y el adoctrinamiento político y el lenguaje y contenido de las declaraciones realizadas por la profesora. - Informe emitido por el psicólogo don Aldo Aldunate. - Informe emitido por la psicóloga Norma Molina. - Declaración testimonial de doña Patricia Renata Astudillo Fredo. - Declaración testimonial de doña Talya Olaya Vergara Reyes. - Instrucciones de parte de la Directora Académica del establecimiento, referente a la forma de abordar el retorno a clases y las dinámicas a desarrollar en el primer bloque de clases, según cursos. - Registro de doña Katherine Elizabeth Tapia Gahona, realizada en el segundo bloque del día 28 de octubre del 2019 a niños de 7° básico b, en el Colegio Amazing Grace.

Quinto: Que, por último, invoca la causal del artículo 478 letra c), esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

En síntesis, se puede advertir en el considerando décimo, que no es correcto que el Tribunal Laboral haya excluido del juicio de ponderación el derecho a la imagen del



establecimiento, debido a que gozan de protección constitucional. Luego, el segundo error que comete la sentencia en el mismo párrafo es señalar que también quedaba excluida del test de proporcionalidad la comunidad educativa porque según el Tribunal carecen de reconocimiento constitucional, pues bien, la oración utilizada por el Tribunal es acomodaticia con el solo fin de excluir del test a miembros específicos de la comunidad educativa.

Agrega que, en efecto, tal como es posible observar, la comunidad educativa se encuentra definida, y en los que interesa, son los padres, madres y apoderados, congruente con nuestra contestación, que por lo demás, la propia sentencia lo indica, son las familias de esas personas que eran parte de las instituciones aludidas incorrectamente por la denunciante, toda vez que uno de los alumnos es hijo de un funcionario activo de la Policía de Investigaciones de Chile, tal como quedó comprobado por el oficio de la PDI, en el cual señala que don Francisco Daniel Ramírez Balbontín, es miembro activo de la Brigada de Investigación Criminal de Coquimbo de la Policía de Investigaciones de Chile. Además, de la prueba testimonial de la señora Patricia Astudillo Fedó, sostuvo de forma categórica que su hijo llegó profundamente afectado por considerar que su padre era parte de esa institución. Así, la honra de la comunidad educativa no era otra que el funcionario de PDI, Francisco Daniel Ramírez Balbontín, cuya exclusión al momento de efectuar el juicio de ponderación, resulta inadecuado, incorrecto y acomodaticio, pues de haberlo considerado, el resultado hubiese sido totalmente distinto al establecido en la sentencia.

Luego, analiza el test de proporcionalidad realizado por el Tribunal, a fin de determinar si fue realizado de forma correcta, ya que sostuvo lo siguiente: El juicio de



adecuación o idoneidad: indica que la decisión resulta superada porque efectivamente el despido de la profesora es una facultad del empleador con reconocimiento constitucional con el que logró su objetivo. Análisis de necesidad: argumenta que el despido no supera el análisis de necesidad porque existían varias otras medidas, menos gravosas de la libertad de expresión de la demandante que se podrían haber tomado, como amonestación, multa y la posibilidad de dar explicación de sus dichos. Test de proporcionalidad en sentido estricto: el Tribunal, luego de transcribir la carta de despido y dar cuenta de que efectivamente habían sido ciertas las declaraciones que se invocaron en la carta de despido, que pudieron ser escuchadas en la audiencia respectiva, indica que no se trataba de un discurso de odio, ni de adoctrinamiento, expresa visiones, opiniones que si bien no pudieron ser del todo apropiadas, que pudieron generar malestar en algunos apoderados que se sintieron afectados, la decisión de poner término aparece como exagerada, no superando el test de proporcionalidad en sentido estricto.

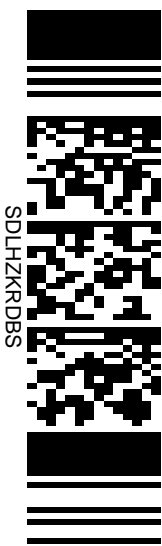
A juicio del recurrente, en el test de proporcionalidad en sentido estricto, existe un error en el juicio mismo de la ponderación, pues señala que las declaraciones pudieron generar malestar en algunos apoderados que se sintieron afectados, es decir, no ponderó ni tuvo en cuenta el daño que le pudo generar a los niños que escucharon las declaraciones, además, existe una contradicción evidente, toda vez que antes había señalado que la comunidad educativa estaba excluida del test de proporcionalidad, y en este caso sometió al análisis a los apoderados y no como la misma sentenciadora señaló a los niños, respecto de su integridad psíquica. Debemos recordar que fueron presentados tres informes psicológicos



que analizaron el audio, que, junto con la declaración de las 2 madres y apoderadas de los niños afectados, relataron la afectación que produjo los dichos de la profesora en sus hijos, lo cual no fue considerado al momento de efectuar el test de proporcionalidad, que por cierto debía haber estado presente.

Afirma que la doctrina mayoritaria en materia laboral ha señalado, que el método de resolver conflictos es el juicio de ponderación, dicha juicio obedece a que exista un criterio uniforme y lógico para resolver los conflictos o colisión de derechos fundamentales que surja entre trabajadores y empleadores en el marco de la relación laboral. Dentro del test de proporcionalidad o ponderación, existen subprincipios que conforman la ponderación esto son: a) el juicio de idoneidad se encuentra referido al control de adecuación de la medida, esto es, que no sea "arbitraria"; b) el juicio de necesidad alude a que la medida que vulnera el derecho constitucional no se ejerza "sin justificación suficiente y; c) el juicio de ponderación en sentido estricto, esto quiere decir que la medida no sea desproporcionada, e impone al empleador demostrar que la proporcionalidad de las medidas que se estiman lesivas de los derechos constitucionales del trabajador.

En cuanto al primer subprincipio del juicio de ponderación, esto es idoneidad, sobre este punto la doctrina nacional ha entendido que lo que busca es que la medida de control que pretende adoptar el empleador debe ser susceptible de conseguir el objetivo propuesto, que se consigne, el logro de la finalidad perseguida, la cual deber ser idónea en el sentido de que debe ser apta para el fin perseguido por el empleador, ya que de otro medio será arbitraria. Es decir, la restricción al derecho fundamental

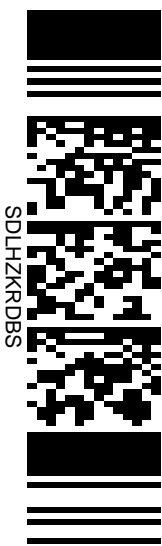


del trabajador permite alcanzar un fin empresarial legítimo. El fin empresarial legítimo por supuesto, es el deber de dirección y administración de la empresa, particularmente el deber de resguardar la integridad de sus estudiantes, y la comunidad educativa, y revisar y efectuar el despido que pueden ser cursados por el propio deber y derecho de administración.

En cuanto al segundo subprincipio del juicio de ponderación, esto es, el juicio de necesidad, la doctrina ha entendido que se refiere a la medida que afecta los derechos fundamentales debe tener una justificación suficiente. En general, debe acreditarse que no existe otra medida que, obteniendo en términos semejantes la finalidad perseguida, resulte menos gravosa o restrictiva. Ello significa que si la satisfacción de un bien constitucional puede alcanzarse a través de una pluralidad de medidas o actuaciones, resulta exigible escoger aquella que menos perjuicio cause desde la óptica de otro principio en pugna.

Precisa, que en Chile, se ha consensuado que, la medida debe ser necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para alcanzar dicho propósito con igual eficacia, lo que, importan que la medida o restricción del derecho fundamental sea indispensable para lograr el fin legítimo no existiendo una alternativa más benigna con el derecho fundamental en cuestión, que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, de lo contrario carece de la justificación suficiente exigida.

A su juicio, resulta claro que su parte al imponer la sanción del despido por violar el contenido ético contractual del contrato de trabajo, por el contenido de sus afirmaciones, relato de vivencias personales y familiares de



larga data, con un lenguaje inapropiado, lejano a su rol de profesora de biología. En tal sentido la magistrada tuvo que ponderar los diversos derechos que se vulneraron con el actuar de la denunciante, entre ellos, comunidad educativa, integridad psíquica de los estudiantes y el deber de protección de todos los estudiantes.

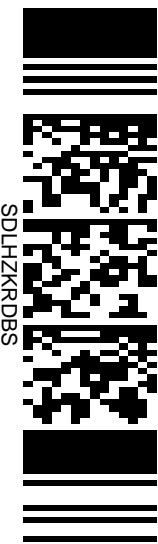
En cuanto al tercer subprincipio de ponderación, conocido como de proporcionalidad o ponderación en sentido estricto, este consiste en acreditar que existe un cierto equilibrio entre los beneficios que se obtiene con la medida limitadora o con la conducta de un particular en orden a la protección de un bien constitucional o a la consecución de un fin legítimo y los daños o lesiones que de dicha medida o conducta se derivan para el ejercicio de un derecho o para la satisfacción de otro, valorando la justificación o falta de justificación. Sobre este respecto pareciera ser que lo correcto es hablar de importancia al constituir este subprincipio un juicio jurídico, poniendo énfasis en la comunidad, en cuanto interés general y no satisfacción al titular estricto, aun cuando no se debe descartar de manera absoluta la satisfacción del derecho de un ciudadano frente a la colectiva. Por este juicio se determina si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho que se trata de proteger con la restricción, debiendo evaluarse si la medida es ponderada y equilibrada por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes y valores en conflicto, y que en estricto rigor nos lleva a preguntarnos cuál de los intereses en conflicto tiene mayor peso en el caso concreto. Tal principio conlleva que el límite a los derechos fundamentales debe ser racional, tanto respecto del objeto de la medida como en sus efectos, dando



aplicación a la máxima de Robert Alexy cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de afectación de uno de los principios, tanto mayor debe ser la importancia de la satisfacción del otro.

Concluye que, en el último test, es decir, el test de proporcionalidad en sentido estricto, el tribunal era donde debía ponderar los diversos derechos en colisión, esto es, por un lado, el derecho a la libertad de expresión de la profesora, el derecho a la integridad psíquica de los estudiantes, derecho a la imagen del establecimiento y derecho del oficial de la Policía de Investigaciones de Chile, y nada de eso ocurrió en la especie.

Finalmente, pide que las causales sean acogidas conforme a la manera en que han sido interpuesta, con la finalidad de invalidar la sentencia dictada con los vicios denunciados, que influyeron sustancialmente en lo dispositivo del fallo, y acto seguido y sin nueva vista, dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, declarando lo siguiente: 1. Que se rechace en todas sus partes la denuncia de vulneración de derechos. 2. Que se rechace la acción de continuidad laboral. 3. Se declare que despido de la actora es procedente y justificado, por lo motivos ya expresados, consistentes en un incumplimiento grave del contenido ético contractual por parte de Katherine Tapia. 4. Que nada se adeuda por incremento legal demandado por no ser procedente este. 5. Que nada se adeuda por concepto de reajustes ni intereses. 6. Que se condena en costas a la parte denunciante. 7. En subsidio de lo anterior, se confirme la sentencia con declaración, en el cual se rebaje sustancialmente la indemnización especial prevista en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo.



Sexto: Que en relación a la causal principal, el recurrente ha sostenido en su arbitrio que la sentencia vulnera gravemente la garantía de su representado a un debido proceso y particularmente a los principios formativos del procedimiento laboral referentes a la inmediación, celeridad y concentración, por haberse dictado la sentencia el 2 de septiembre de 2021 no obstante que su lectura se había fijado para el 12 de abril de 2021, cabe considerar en primer término que la tramitación de este juicio se desarrolló en el periodo 21 de julio del 2020 al 29 de marzo del año 2021, es decir, en un periodo de emergencia sanitaria que produjo alteración en el desarrollo de los juicios y dictación de las sentencias, que obligó incluso a la Excma. Corte Suprema a dictar autos acordados sobre la materia. En segundo lugar, el recurrente al señalar la forma en que la causal ha influido en lo dispositivo del fallo, se limita a señalar que el atraso contribuyó de forma decisiva a que se dejaran de ponderar correctamente la prueba producida en el juicio y también analizar dicha prueba, alegaciones generales que carecen de la trascendencia exigida para constituir el vicio que se reclama. Que las razones esgrimidas llevan a rechazar esta causal.

Séptimo: Que en cuanto a la segunda causal, la del artículo 477 del código del trabajo, primera parte, que fundamenta en síntesis en una transgresión a su derecho a defensa, relativa a la presentación de pruebas y que éstas sean valoradas por el tribunal, en lo que dice relación a informes psicológicos acompañados por su parte.

Que respecto a esta causal es preciso señalar que a esta Corte le está vedado revisar o alterar los hechos establecidos, por cuanto la determinación de los mismos es una labor soberana de los jueces.



Además, es conveniente dejar establecido que, en todo caso, la causal prevista en el artículo 478 letra d) del compendio del ramo, sustentada en que la juzgadora a quo no habría valorado toda la prueba ofrecida por su parte, resulta inadmisibile, puesto que la situación esgrimida constituye fundamento de una causal distinta. Por otra parte, debe tenerse presente, que el artículo 359 n° 4 del Código del Trabajo exige que la sentencia contenga el señalamiento del o de los medios de prueba mediante los cuales se dieron por acreditados cada uno de los hechos y circunstancias, como ha ocurrido en la especie, en que la juzgadora de primer grado ha valorado los contenidos que ha estimado relevantes o trascendentes para formar su convicción, realizando, además, un análisis global de las probanzas, concluyendo en el considerando undécimo párrafo segundo acoger la acción de tutela declarando que el despido de la actora ha lesionado su libertad de expresión.

Que en consecuencia esta segunda causal también será desestimada.

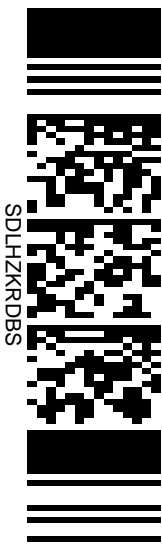
Octavo: Que se ha interpuesto en forma subsidiaria la causal del artículo 478 letra b) del código laboral.

Corresponde señalar que tratándose de los motivos de nulidad contemplados en el artículo 478 del citado código, el recurso tiene por objeto asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales que aparecen ínsitos en las causales respectivas; por tanto, siendo esta su finalidad, el recurso de nulidad no puede ser sede para debatir acerca del mérito de la prueba rendida y su valoración, asunto privativo de los jueces del juicio, sino el cumplimiento de las diferentes garantías que el ordenamiento reconoce a los intervinientes, en la medida que se hubiere producido una violación de éstas. En este aspecto, la aludida causal invocada subsidiariamente,



vale decir, la contemplada en el artículo 478 letra b) del aludido cuerpo legal, que se relaciona con la estructura sustancial de la sentencia, protege la garantía de razonabilidad de la misma, especialmente, en su determinación fáctica, en la medida que, exigiendo la ley valoración acorde a las reglas de la sana crítica, ella no puede contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicos y técnicos, esto es, la causal permite controlar el respeto a las señaladas reglas de la sana crítica, incluso aún más, no cualquier apartamiento de tales reglas sino, como lo refiere la propia causal en estudio, solo en caso de una infracción manifiesta a alguno de sus principios.

Sin embargo, el demandado , según se puede advertir, no ha indicado ni ha especificado de modo alguno, la manera cómo se habrían infringido los principios de la sana crítica que estima vulnerados, siendo del caso dejar establecido que el legislador ha señalado expresamente, como se ha dicho, entre otros, los razonamientos jurídicos, los de la lógica, los de la experiencia y los conocimientos científicos o técnicos, entendiéndose que cada uno de ellos tiene un contenido propio y cuya naturaleza difiere sustancialmente uno de otro, circunstancia que no permite presentarlos como un todo. Por ello, el recurrente de nulidad requiere ser claro y exacto al describir los vicios que atribuye al fallo, en términos tales que, singularizadamente, describa el principio que, según su parecer, ha sido violado y respecto de qué hechos a que ha arribado a juez, además, de indicar la relación de causalidad que existe entre la vulneración del principio y la forma cómo ha influido en lo dispositivo del fallo, esto es, se requiere precisar la relevancia del vicio, teniéndose en cuenta,



asimismo, que el legislador exige que la infracción reclamada ha de ser manifiesta.

En el caso sub lite, si bien en el arbitrio se ha señalado como infringidos el principio de identidad, de no contradicción, el de razón suficiente y máximas de la experiencia, sin embargo no se cumple el presupuesto de infracción manifiesta toda vez que la recurrente al enunciar la forma en que la causal ha influido en lo dispositivo del fallo, solo se limita a señalar que el juez debió concluir que no se vulneró la libertad de expresión de la demandante, hecho establecido por la juez en el considerando undécimo de la sentencia.

En consecuencia, las imprecisiones de que adolece el recurso fundado en el motivo de invalidación intentado subsidiariamente, no permite ponderar su procedencia, atendida su naturaleza de extraordinario y de derecho estricto, de lo contrario ello importaría entrar a la interpretación del mismo, ejercicio que no le está permitido a esta Corte, circunstancias que conducen a concluir que la causal en examen no puede prosperar.

Noveno: Que en relación a la siguiente causal subsidiaria, del artículo 478 letra e) del código del ramo, en su numeral 4°, análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.

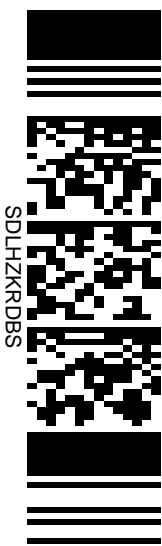
Sostiene que a juicio de su parte el sentenciador no consideró, valoró, analizó ni relacionó toda la prueba ofrecida e incorporada por su parte a las diversas audiencias de juicio, lo que impidió que se tuviese por acreditado ciertos hechos en base a los principios que ordena la sana crítica.



Al respecto debe reproducirse lo consignado en relación al análisis de la segunda causal en cuanto a que debe tenerse presente, que el artículo 359 n° 4 del Código del Trabajo exige que la sentencia contenga el señalamiento del o de los medios de prueba mediante los cuales se dieron por acreditados cada uno de los hechos y circunstancias, como ha ocurrido en la especie, en que la juzgadora de primer grado ha valorado los contenidos que ha estimado relevantes o trascendentes para formar su convicción, realizando, además, un análisis global de las probanzas, debiéndose tener en consideración, además, que la juez a quo, según se ha consignado, en virtud de un adecuado proceso reflexivo ha tenido por acreditado que se vulneró la libertad de expresión.

Por otra parte, en el arbitrio no se indica cuales hechos no se tuvieron por acreditados respecto de la prueba omitida y más bien lo que pretende es efectuar una nueva valoración de la prueba, la que se encuentra valorada conforme a los principios de la sana critica, como se concluyó en la causal precedente. Por ende, esta causal también será rechazada.

Décimo: Que, finalmente se invoca la causal del artículo 478 letra c) del código del trabajo, errada calificación jurídica. Sostiene, como se reproduce en el considerando quinto precedente, que la sentenciadora cometió una serie de errores, que enumera y que de no haber incurrido en ello, y hubiera ponderado y analizada correctamente la prueba y el test de ponderación el despido es sin duda racional y no arbitrario, constituyendo una violación grave del contenido ético contractual del código del trabajo. Sin embargo, es preciso reiterar que la magistrado en uso de sus facultades pondero la prueba en conformidad a las normas de la sana



critica estableciendo los hechos que le permitieron llegar a la conclusión que se afectó la libertad de expresión de la actora, de manera tal que atendido lo reflexionado, improcedente resulta alterar la calificación jurídica de los hechos, por cuanto para ello se haría menester la modificación de las conclusiones fácticas a que arribó la sentenciadora del tribunal a quo, pretensión del demandado que aparece inadmisibile, porque a esta Corte le está vedado revisar o alterar los hechos asentados en el fallo, toda vez que la determinación de los mismos es una labor soberana del juez a quo.

Undécimo: Que en consecuencia, el recurso debe ser rechazado.

Por estas consideraciones y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, se RECHAZA con costas, el recurso de nulidad deducido por los abogados Fernando Arturo Viroth Zúñiga y Sebastián Aníbal Echeverría Castellón, en representación de la Sociedad educacional Basaldíaz S.A., en contra de la sentencia de dos de septiembre de dos mil veintiuno, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, la que en consecuencia no es nula.

Redacción de la ministra Marta Maldonado Navarro.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 256-2021 Laboral.-



Pronunciado por la Segunda Sala de esta Corte de Apelaciones, integrada por la Ministra titular señora Marta Maldonado Navarro, los Ministros suplentes señor Juan Carlos Espinosa Rojas y señora Valeria Echeverría Vega. *No firman el señor Espinosa y la señora Echeverría, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por haber ambos, cesado en su cometido.*

En La Serena, a dieciséis de mayo de dos mil veintidós, notifiqué por el estado diario la resolución que antecede.



Proveído por la Presidenta de la Segunda Sala de la Corte de Apelaciones de La Serena.

En La Serena, a dieciséis de mayo de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 02 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>