

Talca, dieciocho de agosto de dos mil veinticinco.

VISTO:

Que comparece Yoanina Herrera Fuenzalida, Abogada, en representación, de Sociedad Educacional Colegio Particular Montessori Talca SpA, denunciada, en causa RIT T-23-2024, quien interpone recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada por el Juez titular Juan Marcelo Bruna Parada y notificada a esta parte con fecha 14 de junio de 2024, la que acogió la denuncia en su contra. Pide, se acoja, por las causales y en la forma señalada, invalidando la sentencia recurrida, y dictando sentencia de reemplazo, con arreglo a la ley, debiendo rechazar la denuncia principal de vulneración de derechos, con expresa condenación en costas. Lo anterior sin perjuicio de la facultad legal de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Talca, conferida por el artículo 479 inciso final del Código del Trabajo, de acoger el recurso por un motivo distinto de los invocados en esta presentación, puesto que las infracciones de que adolece el fallo impugnado son múltiples.

Que, declarado admisible el recurso, se ordenó poner en tabla para su vista, la cual se realizó el pasado 29 de julio.

**OIDOS LOS INTERVINIENTES Y
CONSIDERANDO:**

PRIMERO: Que la recurrente alega como primera causal de nulidad, que la sentencia ha sido pronunciada en base a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, pues como se analizará el Tribunal falla en base a un indicio inexistente en el libelo de la contraria, y es conforme a éste que condena a su representada por supuesta vulneración del derecho a la no discriminación de la denunciante e incluso se le compele a partir de ello a no continuar efectuando conductas vulneratorias “*por opinión disidente a la dirección del establecimiento*” en el punto II de la parte resolutive, aun cuando ello no fue motivo de la denuncia de autos. Quedando en evidencia el vicio de ultrapetita del tribunal laboral. Así las cosas, y conforme es posible de analizar en el libelo de la contraria, son los indicios de vulneración



de las garantías acusadas como vulneradas con ocasión al despido de la denunciante de fecha 14 de diciembre de 2024, los siguientes:

“1. Que, cumplía un rol como representante de trabajadores y trabajadoras del establecimiento educacional en el comité paritario, desde marzo del año 2023.

2. Que, doña Xaviera Hernández Sepúlveda sufrió un hecho que era susceptible de ser atendido por la Mutual de Seguridad, con fecha 09 de agosto de 2023.

3. Que, aquel día, aconsejé y asesoré a doña Xaviera a retirarse del establecimiento educacional a fin de que se dirigiera a la Mutual de Seguridad.

4. Que, además, acompañé a doña Xaviera al final del día en la Mutual de Seguridad, siendo yo quien llevó al día siguiente el documento de atención ante nuestro empleador en ese entonces, siendo cuestionada por mi actuar en reunión con autoridades del Colegio -al igual como había ocurrido con mi colega cuando sufrió de descompensación-.

5. Que, luego, declaré como testigo de lo ocurrido respecto de Xaviera Hernández Sepúlveda en el marco de procedimiento de calificación ante la Mutual de Seguridad, en el marco de siniestro N°8892425.

6. Que, la resolución N°5296394 de la Mutual de Seguridad, dictada el día 02 de octubre de 2023, determinó que la enfermedad de doña Xaviera Hernández era de carácter profesional, tomando en consideración mi relato como testigo.

7. Que, luego de haber ocurrido el evento que afectó a Xaviera, en el tiempo intermedio entre aquello y mi despido, fui cuestionada directamente por la directora y otras jefaturas en reunión a puertas cerradas en el establecimiento educacional.

8. Que, se organizó incluso por parte de la directora y jefaturas una reunión con mis compañeras de trabajo, que eran profesoras de los niveles de primero y segundo básico, solo con el objeto de exponerme y presionarme frente a ellas.

9. Que, personal del colegio estuvo presente de manera incógnita en las reuniones de apoderados posteriores a los eventos de Xaviera para



supervisar mi trabajo con los apoderados y la información que entregaba, a pesar de llevar más de 9 años en el establecimiento educacional.

10. Que, se me exhibió en fichero por no haber tenido reunión con apoderado pese a que ya estaba coordinada y la inspectora sabía de ello.

11. Que, el día 14 de diciembre de 2023, tan solo 2 meses después de dicha resolución de calificación y antes del cierre del mes de diciembre, fui despedida por necesidades de la empresa, sin justificación coherente.

12. Que, se me despidió antes del cierre del año académico, impidiendo que asistiera al evento de premiación de fin de año, actividad muy importante en mi calidad de profesora jefe de un curso, negándome una despedida de mis estudiantes como corresponde”.

Alega que fue en base a esos indicios, que su representada presentó su contestación, en la cual se defendía de los mismos, siendo las probanzas dirigidas a ello. Sin embargo, tal y como es posible de apreciar, conforme a los razonamientos del Juez Laboral, éste estima por probados hechos aislados independientes a los que se indicaron por el denunciante como indicios de vulneración, y es en base a uno de estos hechos, específicamente que la ex trabajadora habría emitido una “*opinión disidente*” a la dirección del establecimiento en una reunión producida en agosto de 2023, unida a la calificación del despido, no hacen más que concluir que el despido de la profesora es arbitrario y sin justificación que lo explique, por lo cual concluye que se le habría conculcado la garantía de no discriminación por haber realizado una opinión disidente a la dirección, efectuando su razonamiento en el considerando Décimo Tercero de la referida sentencia y ordenando al efecto el punto II de la parte resolutive que en el futuro la empresa deberá evitar vulnerar derechos por opinión disidente a la dirección del establecimiento.

Precisa que fue el Juez, quien en interrogatorio -ya no aclaratorio- si no con el fin de obtener una respuesta afirmativa o negativa- interrogó a varios de los testigos de esta parte consultando si



existían opiniones disidentes a la dirección, lo cual generaron confusión a los testigos, que en sí no entendían a qué se refería el sentenciador, y claramente se alejaban de los hechos a probar en este juicio. A pesar que tanto constitucional como legalmente correspondía que el juez se ciñera a las peticiones e indicios indicados por la contraria como actos vulneratorios en este sentido, sin embargo en su razonamiento el juez no respetó el principio de congruencia, pues dentro de los fundamentos de la vulneración de derechos, que son precisamente los indicios de vulneración indicados por la contraria, no estaban los de efectuar una opinión disidente dentro del establecimiento como lo indica el sentenciador, poniendo claramente a esta parte en una situación de desventaja, al haberse cambiado la teoría del caso al momento de efectuarse la rendición de prueba y luego al fundamentarse la sentencia en hechos no alegados por las partes. Razón por la cual no cabe sino proceder a anular la referida sentencia por cometerse el vicio que se denuncia. Al efecto, el referido análisis que se indica del Tribunal está en el motivo Décimo tercero, el que transcribe.

Luego, acota, en el punto II. De la parte Resolutiva de la sentencia, se indica: *“II.- La Sociedad Educacional Colegio Particular Montessori Talca SpA., representada por doña Carmen Gloria Mella Hoces, deberá en el futuro evitar vulnerar derechos fundamentales laborales de sus trabajadores, en especial el derecho a la no discriminación por opinión disidente a la de la dirección del colegio”*. Tal como ha expuesto en la especie, se trata de la ausencia de la debida congruencia que debe existir entre el fallo judicial y los términos en que las partes formulan sus pretensiones, lo que entraña una vulneración del principio de contradicción y provoca una efectiva denegación del derecho de amparo judicial, en cuanto este modo de actuar judicial sustrae a las partes de un verdadero debate contradictorio y conduce al pronunciamiento de un fallo no adecuado o ajustado a las legítimas pretensiones de las partes (Gabriela Lanata Fuenzalida, El Sistema de Recursos en el Proceso Laboral Chileno, página 202) y, como se ha dicho más arriba, en la letra e) del artículo 478 se ha referido a la ultra petita, esto es, cuando la sentencia hubiere



otorgado más allá de lo pedido y conforme al artículo 768 N° 4 se está frente al denominado vicio de ultra petita que, según ha fallado la Corte Suprema (rol 4.689-2005, sentencia de 30 de mayo de 2007), se produce cuando la sentencia, apartándose de los términos en que las partes situaron la controversia por medio de sus respectivas acciones y excepciones, altera el contenido de éstas, cambiando de objeto o modificando su causa de pedir; ocurre también cuando la sentencia otorga más de lo pedido por las partes en sus respectivos escritos que fijan la competencia del tribunal o cuando se emite un pronunciamiento en relación a materias que no fueron sometidas a la decisión del mismo.

Indica que el principio de congruencia necesariamente importa una debida correlación o identidad entre las pretensiones planteadas y la decisión judicial, la que debe pronunciarse con sujeción al alcance y sentido de la solicitud formulada por el demandante en el proceso y, al apartarse del centro del debate, y resolver algo diferente a lo reclamado por la actora, priva a la demandada de la posibilidad de impugnar la decisión sobre el tema propuesto, toda vez que la coherencia procesal propende a asegurar a las partes su derecho a defensa. En ese sentido, cita doctrina. Es relevante tener presente lo que la jurisprudencia entiende por principio de congruencia y su relevancia para la existencia de un vicio de ultrapetita y cita fallo de la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, de fecha 20 de enero de 2020, Rol Laboral N° 2048-2019.

A mayor abundamiento, agrega, la contraria en su libelo cuando expone la garantía de no discriminación la vincula con el acoso laboral que supuestamente se realizó a la actora, es decir mezcla dos situaciones completamente diversas, fundamentando su acción en el acoso laboral generado lo que normalmente se suele unir con la afectación a la integridad psíquica y no con la discriminación. Al efecto cita lo que expuso la contraria en su libelo en cuanto a la garantía de no discriminación y de la forma en que término fallando el sentenciador deja en evidencia que en nada se relacionaba con lo alegado: “*b) Garantía de no discriminación en el trabajo, art. 485*



inciso 2° en relación con el art. 2° inciso 2° del Código del Trabajo: Mobbing o acoso laboral.

Por su parte en cuanto a la garantía constitucional de no discriminación en el trabajo: Consagrado en artículo 19 N° “16°.- La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.”

Por su parte, en cuanto al ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral, el art. 485 del código del trabajo señala en su inciso segunda que éste también se aplicará para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código, con excepción de los del inciso sexto. En este sentido, el inciso segundo de esta última norma referida expresa 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”.

Así, se debe considerar que el legislador considera especialmente como actos discriminatorios los constitutivos de acoso laboral.

Con independencia de la reciente reforma a la antedicha definición, eliminándose la exigencia de reiteración en el ilícito laboral antedicho, se debe considerar que el acoso laboral, moral o mobbing, comprende según el profesor Sergio Gamonal, “los hostigamientos periódicos realizados en el lugar de trabajo, con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador²”. Tal ilícito constitucional, debe además ser complementado con las disposiciones del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recientemente ratificado por el Congreso de Chile.



Luego, en autos, se desprende que ha habido un acoso laboral estratégico, por parte de mi ex empleador, toda vez que desde que me involucré en el caso de Xaviera en mi calidad de integrante del comité paritario, las autoridades del establecimiento educacional, y en específico su directora, doña Carmen Mella Hoces, me comenzaron a citar a reuniones privadas a puerta cerrada para cuestionar mi actuar y opiniones sobre el cuidado de la salud mental de los trabajadores y trabajadoras -como por ejemplo, plantear la necesidad de contratar asistentes de aula para cursos de niños de corta edad-.

Tales reuniones me hicieron sentir expuesta y vulnerable, ya que no eran de diálogo constructivo con tal de mejorar el área de trabajo o los procedimientos internos ante eventos complejos de accidentes o enfermedades profesionales, sino que fueron celebradas con el único fin de que los superiores jerárquicos manifestaran críticas hacia mi persona. Es más, todo derivó incluso en que citaron a todas las profesoras de primero y segundo básico frente a la Directora para contrastar mis palabras sobre el constante ambiente de presión laboral al que nos veíamos expuestas como docente, generándome un enorme malestar emocional, llegando a cuestionarme si había obrado bien o no con mi colega, Xaviera. A la larga, y dada la resolución de la Mutual de Seguridad, ha quedado claro que no me equivoqué.

A mayor abundamiento, y según expresé en párrafos precedentes, las jefaturas dejaron de saludarme, evitaban conversar conmigo o asistir a la coordinación de ciclo que realizábamos todas las semanas, además de haber expuesto en la sala de profesores mi nombre al no haber realizado una entrevista con apoderados -aun cuando ya los tenía citados para realizarla y habiéndolo informado a la inspectora-. A esto se suma que personal del colegio estuvo presente de manera incógnita en las dos reuniones de apoderados posteriores para supervisar mi trabajo con los apoderados y la información que entregaba.

De este modo, todo el ambiente se volvió hostil, y es más, se me negó una despedida como corresponde tanto con mis compañeros de trabajo que eran profesores así como también con mis estudiantes del curso del cual era profesora jefa, pues se me impidió asistir al acto de



premiación de fin de año al despedirme antes del cierre académico, lo cual no tiene sentido alguno”.

Estima que la acción del juez solo debe remitirse a lo solicitado expresamente por las partes en el juicio, a riesgo de que sus sentencias transformen o altere tanto en la causa de pedir como en el objeto pedido, modificando los términos en que las partes situaron la controversia que se somete a la decisión del tribunal. Lo resuelto en la sentencia definitiva configura el vicio procesal de ultra petita que tiene lugar cuando en la sentencia se otorga más allá de lo pedido por alguna de las partes. En este sentido, no tan solo se configura este vicio formal al simplemente comparar lo pedido por la denunciante con lo determinado en la sentencia, sino que, además, este último acto procesal parece discurrir, más allá de lo pedido, en lo que dice relación a hechos que no estaban como indicios como la opinión disidente de la actora, y que ella misma nunca acompañó los antecedentes suficientes para acreditar esa clase de hechos. Por otro lado el razonamiento del juez en cuanto a las probanzas de la causal de despido, podrían ser o no suficientes conforme su criterio, pero lo mismo en nada se relaciona con el hecho de haber acogido la acción de tutela. De no haberse producido la infracción indicada al pronunciarse el sentenciador sobre puntos no sometidos a la decisión del tribunal, y de haberse aplicado correctamente el principio de congruencia; se habría resuelto necesariamente rechazar la denuncia por vulneración de derechos. En consecuencia, en la sentencia se ha incurrido en la infracción señalada, por lo tanto, el presente recurso de nulidad debe ser acogido, desde que éste ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por cuanto condujo a considerar que el despido era vulneratorio, condenando a mi representada a la vulneración de derechos por derecho a la no discriminación por efectuar opinión disidente a la dirección del establecimiento y pago de indemnizaciones y prestaciones indicadas.

SEGUNDO: Que, en subsidio de la anterior, la recurrente alega que la sentencia ha sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas



de la sana crítica. Esa causal está expresamente establecida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo y se relaciona con lo dispuesto en el artículo 456 del mismo cuerpo legal. En efecto, conforme se ha fallado por los tribunales superiores de justicia, si la sentencia transgrede los principios de la lógica, las máximas de experiencia o los conocimientos científicos o técnicos afianzados, o si carece de las razones que le conduzcan a asignar valor a unas pruebas y a desestimar otras de modo que su razonamiento no conduce naturalmente a la decisión adoptada, será posible acoger la nulidad solicitada, tal y como ha sido resuelto por la I. Corte de Apelaciones de Temuco en causa Rol N° 300-2011, y cita su considerando sexto. En segundo lugar, la expresión de las razones que le han conducido a asignar valor o a desestimar las pruebas rendidas, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador, y cita doctrina. De esa manera, la ley define en forma concreta cuál es la regla básica que debe seguir el sentenciador al dar su veredicto y dictar su sentencia, estableciendo que la prueba rendida en el proceso debe ser apreciada conforme a las reglas de la sana crítica. Luego señala que se entiende por sana crítica, pues, en el caso en comento, se violan las reglas de la lógica, en específico cobra relevancia en primer término la regla de la razón suficiente; en la sentencia dictada en la presente, se incurre manifiesta y evidentemente en violación de las reglas de la lógica en específico respecto de la “*regla de la razón suficiente*”, y que se expone en el considerando décimo tercero, transcribiéndolo en su letra b, sobre el principio de no discriminación. En razón de ello, se vulnera la regla de la razón suficiente, por los siguientes argumentos:

Indica que el juez asevera que la denunciante tuvo reuniones con la dirección, una de carácter formal el día que se hace entrega de licencia médica de doña Xaviera Hernández y otra en presencia de profesoras del primer ciclo básico, donde ella habría expuesto su “opinión disidente” concluyendo que en definitiva sería por dicha opinión que se le despidió el día 14 de diciembre de 2023. Sin embargo, no existe un razonamiento adecuado y suficiente por parte



del sentenciador, que lleve a concluir que el motivo del despido de la trabajadora el día 14 de diciembre del año anterior se produjera por la reunión realizada 4 meses antes. No se hace un análisis de los tiempos intermedios que lleven a concluir que los hechos denunciados se perpetuaron en el tiempo y que motivaron el despido el día 14 de diciembre de 2023. Es relevante tener en consideración los dichos de la contraria y que supuestamente son aquellos que debían probarse para estimarse la existencia de la vulneración, sin embargo, al momento de efectuar el interrogatorio, es el mismo juez quien interviene y agrega nuevos hechos a consultar a los testigos, esto es la existencia o no de opiniones disidentes dentro del establecimiento educacional, lo cual jamás fue planteado en el libelo de la contraria, y es en lo que en definitiva se basa la sentencia recurrida. Al efecto, no existe dentro de los indicios de vulneración la existencia de “*opinión disidente*” que afirma el sentenciado se probó en juicio y que en definitiva da lugar a la vulneración, sino que se indicó por la denunciante que se efectuó una reunión con la intención de presionar a la trabajadora, no que ella habría expuesto su opinión disidente y que con motivo de ello habría sufrido discriminación como afirma el sentenciado. Y reitera los 12 indicios de vulneración, conforme al libelo de la contraria.

En consecuencia, correspondía al sentenciador analizar la vulneración en base a los hechos indicados como indicios de vulneración por la contraria y estimar si éstos existían, de acuerdo a los hechos probados, y si éstos correspondían a la vulneración de derechos reclamada, en este caso a la garantía de indemnidad y derecho de no discriminación. Sin embargo, conforme se ha analizado en el presente recurso, el juez laboral procedió a crear un nuevo indicio no existente de “*opinión disidente*” y con ello configurar la supuesta vulneración con ocasión del despido, sin tampoco explicar cómo razonablemente se habría perpetuado la vulneración en el tiempo intermedio desde la reunión en la cual supuestamente se manifestó la opinión disidente y el despido, siendo que mediaron más de 4 meses entre éstas. En base a lo expuesto, no existe la razón suficiente para arribar a la conclusión del tribunal, esto es, que con el despido de la denunciante hay una



vulneración del derecho a la no discriminación, pues tal y como se ha expresado, la afirmación de que existió una persecución a ella por la emisión de una “*opinión disidente*” que no formaba parte del conjunto de indicios de vulneración indicados por la contraria, lo cual es incongruente con lo solicitado por la denunciante, no expresándose tampoco por el tribunal el cómo se perpetuó y que por ello se motivó el despido de la actora el día 14 de diciembre de 2023, dejando un evidente vacío en su razonamiento, puesto que en ninguno de sus considerandos expone razones jurídicas, científicas, técnicas o de experiencia, que no conduzcan a la alteración de las reglas de la lógica, lo cual evidencia que se ha transgredido en la sentencia las normas de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Por tanto, de las pruebas ofrecidas y rendidas en juicio por esta parte, aplicando el principio lógico de la razón suficiente, queda claro que los hechos denunciados como indiciarios de vulneración en su conjunto no lo son, agregándose al efecto por el sentenciador un hecho nuevo no planteado por la denunciante y por ende, que no fue objeto de defensa por esta parte, que es la supuesta opinión disidente de la trabajadora, lo cual no corresponde agregar en este caso, tal y como se ha venido explicando. No correspondiendo en cuanto al análisis concreto de la prueba rendida, ya que sin ese hecho agregado (opinión disidente) que no formaba parte de la litis hasta antes de la sentencia, no se hubiese condenado a mi representada como vulneradora de derechos. No debemos olvidar tampoco que en los errores ya denunciados en contra de la sana crítica el juez respecto de la garantía de no discriminación supuestamente conculcada, se desvía de lo que la contraria en su libelo expone respecto de la garantía de no discriminación, ya que al fundamentarla la vincula con el acoso laboral que supuestamente se realizó a la actora, es decir mezcla dos situaciones completamente diversas, fundamentando su acción en el acoso laboral generado lo que normalmente se suele unir con la afectación a la integridad psíquica y no con la discriminación. Por otro lado, el razonamiento del juez en cuanto a las probanzas de la causal de despido, podrían ser o no



suficientes conforme su criterio, pero lo mismo en nada se relaciona con el hecho de haber acogido la acción de tutela.

En consecuencia, en la sentencia se ha incurrido en la infracción señalada, por lo tanto, el presente recurso de nulidad debe ser acogido, desde que éste ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por cuanto condujo a considerar que el despido era vulneratorio, condenando a su representada a la vulneración de derechos por derecho a la no discriminación por efectuar opinión disidente a la dirección del establecimiento y pago de indemnizaciones y prestaciones indicadas.

Pide, se declare nula la sentencia, dictando una nueva sentencia conforme a derecho, en que se establezca que de acuerdo a las normas legales, se rechaza la denuncia principal de vulneración de derechos.

TERCERO: Que, en subsidio de la causal anterior, funda el recurso en la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo. En efecto la Ley que concede el recurso de nulidad por la causal del artículo 477 del Código del Trabajo que expresa: *“Tratándose de las sentencias definitivas, solo será procedente el recurso de nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales o aquella se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo”*.

Señala que el fallo se ha dictado con infracción a derechos o garantías constitucionales, por cuanto no se respetó el principio de congruencia en la dictación del fallo, y en la tramitación del juicio, afectando el derecho al debido proceso, pues limitó la defensa de esta parte a los indicios indicados en el libelo, pero falla en base a nuevos hechos no indicados como indiciarios por el contradictor; y al no respetarse la igualdad de armas en juicio, por cuanto, especialmente en la primera parte de la audiencia de juicio correspondiente a la audiencia testimonial de fecha 6 de mayo de 2024 el juez excediendo la facultad establecida en el artículo 454 N° 6 del Código del Trabajo, efectuó preguntas directas y no aclaratorias a los testigos de esta parte,



con el objeto de confundirlos y obtener respuestas para fundamentar el hecho de una “*opinión disidente a la dirección del establecimiento*”, hecho el cual no consta como indicio de vulneración de la contraria, siendo incongruente que se falle en base a la existencia del mismo, afectando en definitiva el Derecho al Debido Proceso establecido en el artículo 19 N° 3 de la Carta Fundamental. Dichas infracciones corresponden a claras vulneraciones al Debido Proceso, garantía constitucionalmente plasmada en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República, lo cual ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, según se desarrollará a continuación. Dicha garantía dispone: “*La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos. Toda persona tiene derecho a defensa jurídica en la forma que la ley señale y ninguna autoridad o individuo podrá impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida (...)* Toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado. Corresponderá al legislador establecer siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos (...).”

En primer término, explica que al pronunciarse respecto de un hecho que no corresponde a los indicios de vulneración plasmados por la contraria en su libelo, y en base a los cuales esta parte realizó su defensa, el juez se ha excedido de sus facultades fallando de acuerdo a un indicio no indicado por la contraria para fundamentar su sentencia, esto es la supuesta opinión disidente a la dirección del establecimiento, e incluso condenando a la empleadora en el punto II de la parte resolutive a evitar nuevas vulneraciones en razón de ello, lo cual jamás fue objeto del litigio ni fue una petición realizada por la contraria, generándose una infracción a la garantía constitucional indicada, la cual tan solo puede ser subsanada mediante la declaración de nulidad del fallo y la posterior dictación de una sentencia de reemplazo. Al efecto, hace presente que los indicios de vulneración indicados por la contraria en su libelo, y que ya se han detallado con motivo de las anteriores causales, a las cuales nos remitiremos, y donde es posible observar que jamás se hace alusión a una persecución por “*opinión*



disidente” que indica el sentenciador, siendo absolutamente impropio que se hubiese pronunciado éste a dicho respecto, y que hubiese condenado en base a ello como vulnerador de derechos fundamentales a la empleadora, quedando en evidencia dicha infracción en especial en el punto II. De la parte Resolutiva de la sentencia, donde se indica: “II.- *La Sociedad Educacional Colegio Particular Montessori Talca SpA., representada por doña Carmen Gloria Mella Hoces, deberá en el futuro evitar vulnerar derechos fundamentales laborales de sus trabajadores, en especial el derecho a la no discriminación por opinión disidente a la de la dirección del colegio*”. No se debe olvidar tampoco lo que el juez dispone respecto de la garantía de no discriminación supuestamente conculcada al vincularla con la opinión disidente, ya que se desvía de lo que la contraria en su libelo expone respecto de la garantía de no discriminación, puesto que al fundamentarla éste último la vincula con el acoso laboral que supuestamente se realizó a la actora, es decir, mezcla dos situaciones completamente diversas, fundamentando su acción en el acoso laboral generado lo que normalmente se suele unir con la afectación a la integridad psíquica y no con la discriminación. En segundo lugar, e igual de relevante que el anterior, es el hecho que el juez al efectuar preguntas a los testigos de esta parte, se extralimitó de la facultad otorgada en el artículo 454 N° 6 del Código del Trabajo, afectando claramente el derecho de igualdad de armas de las partes ante el Tribunal, por cuanto efectuó preguntas directas con el objetivo de obtener respuestas favorables a la existencia de la “disidencia” ya indicada con anterioridad, y que no era objeto de prueba en el presente juicio, pues no era parte de los indicios de vulneración en los que se basaba la litis. Así las cosas, conforme los audios a los testigos de esta parte, específicamente doña Patricia Ortega y doña Natalia Valdés, es posible advertir que dichas preguntas que hasta el momento en nada se relacionaban con el objeto del juicio, sino hasta al momento de que se dictase la sentencia, pues “*la existencia de voces disidentes en el establecimiento*” o “*la inexistencia de sindicatos*” no formaban parte de los indicios de vulneración del caso. Al efecto, también al hacer un recuento de las pruebas, el juez indica que él le



preguntó directamente a la testigo Patricia Ortega quien respondió que no existían disidencias, omitiendo al efecto que él efectuó la pregunta inductiva respecto a la existencia de sindicatos o disidencias, introduciendo éste nuevo elemento al juicio, con el cual finalmente falló en juicio, y omitiendo al efecto que también les realizó dicha pregunta a las otras testigos. En definitiva, que la parte a la cual se haya beneficiado con las preguntas sea justamente a la parte correspondiente a la trabajadora, aun cuando se trate el Derecho del Trabajo, una rama inspirada en el principio *pro operario* no conlleva *per se* que se beneficie en la ejecución del juicio a dicha parte, como manifiestamente se ha producido en el presente, pues en el desarrollo del juicio esto no puede ocurrir, es por ello que este derecho de igualdad ante la ley, y que se nos da a conocer en el Debido Proceso está consagrado a nivel constitucional, pues todos, sin importar la rama del Derecho debemos respetarlo. Este es un tema de análisis en nuestra doctrina, y cita a algunos autores Si el sentenciador hubiere aplicado correctamente la garantía del Debido Proceso no se hubiese pronunciado respecto de hechos que no habían sido denunciados como parte de la vulneración reclamada, y además no hubiese afectado la referida garantía al efectuar interrogaciones no aclaratorias sino indagatorias y que agregaron elementos nuevos al juicio, afectando claramente el principio de congruencia, y la igualdad de armas entre las partes, sub- principios los cuales deben respetarse en el transcurso del juicio con el fin que se respete la garantía fundamental del Debido Proceso, constitucionalmente consagrada en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República.

Pide se acoja, invalidando la sentencia recurrida, y dictando sentencia de reemplazo, con arreglo a la ley, debiendo rechazar la denuncia principal de vulneración de derechos, con expresa condenación en costas.

CUARTO: Que respecto de la primera causal de despido, ella se funda, esencialmente, en que la sentencia ha sido pronunciada en base a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, toda vez que estima que el juez falla en base a un indicio inexistente en el libelo de



la contraria, por cuanto estima que se le vulnera sus derechos “*por opinión disidente a la dirección del establecimiento*” lo que no fue motivo de la denuncia de autos.

En tal sentido, se aprecia, y así lo describe el recurso, que la demanda señaló 12 indicios constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales; en tal sentido, los indicios son hechos o fenómenos que permiten inferir o descubrir la existencia de otro no percibido. Por otro lado, que la demandante señale doce indicios, no lo obliga a probar todos y cada uno de ellos, basta que los que prueben sean suficientes para estimar la existencia de la vulneración de derechos de que se trata.

Dicho lo anterior, el considerando décimo tercero, se establece la existencia de la vulneración del derecho a la no discriminación, y para ello el sentenciador expresa (páginas 32 y 33 del fallo) que “...*En el caso concreto de esta causa, se probó que la trabajadora planteó en una reunión informal al momento de entregar la licencia médica de la profesora Xaviera Hernández su opinión respecto al origen de la enfermedad de la profesora (dándole la razón la resolución de la mutualidad que calificó de profesional la enfermedad de la Sra. Hernández), lo que llevó a la dirección del colegio a realizar al día siguiente una reunión con todas las profesoras primer ciclo básico, donde la profesora Katherine Bustos Ramírez reiteró sus opiniones a la dirección, siendo percibida como vocera de las restantes profesoras, según lo manifestaron testigos de la demandada y que estuvieron presente en la referida reunión.*

El planteamiento de la profesora Bustos constituyó una crítica fundada a las políticas del colegio, tanto es así que llevó a la dirección a tomar medidas para superar las falencias por ella denunciadas, como la falta de asistentes de aula y la intervención de apoyo en las reuniones de apoderados, sin perjuicio de ello, su liderazgo al ser considerada vocera y no reconocer el apoyo que se les daba por el equipo directivo, relacionado con la ley del hielo que se les aplicó y el despido el día inmediato al término de las clases de los niños, sin esperar el término del año escolar e impedirle participar del actor de premiación de los



niños destacados del curso que formó durante el año escolar (lo que es un momento de satisfacción para todo formador educacional, según se concluye de los dichos de las profesoras que declararon por parte de la trabajadora demandante) o impedirle participar del consejo final sin que pudiese rendir cuenta de los logros del curso que formó durante el año, lo que unido a que la causal improcedente del despido, no hacen más que concluir que el despido de la profesora es arbitrario sin justificación que lo explique y consecuentemente discriminatorio por mantener una opinión disidente a la de la dirección del colegio, en las materia de trato y apoyo hacia los profesores.

Es por lo que expuesto, que procede acoger la demanda de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, por vulneración al derecho a la no discriminación”.

De esta forma, el fallo elabora racionalmente los argumentos que permiten establecer el acto discriminatorio, no pudiendo considerarse que existe ultra petita, toda vez que los indicios deben llevar a una conclusión y esa conclusión es que existió una actuación discriminatoria en contra de la demandante, y el señalar que la motivación manifestada para este actuar discriminatorio fue el haber emitido una “*opinión disidente a la dirección del establecimiento*”, lo cual no es un indicio, sino que es la causa que justifica el actuar discriminatorio, que es el hecho deducido de los indicios señalados, por lo que carece de todo asidero el fundamento de esta causal.

En efecto, el tener una opinión disidente no es un indicio en este caso, sino que es la explicación obtenida del acto discriminatorio deducido de los indicios y que la demandada no pudo justificar.

Tampoco es efectivo que el juez haya interrogado a varios testigos, no le corresponde y no consta que haya sido así, solo se aprecia respecto de una de cuatro testigos que declaran desde la página 24 a 27 del fallo, (a doña Patricia Ortega Alul), como puede leerse de las testimoniales cuya constancia se deja en el fallo, y sólo respecto de la testigo Ortega Alul hay constancia que el tribunal preguntó algo (página 25), por lo que carece de todo asidero la aseveración del recurso.



A mayor abundamiento, no has constancia de que la recurrente haya incidentado sobre la materia en su oportunidad. De esta forma, no cabe sino desestimar la causal invocada.

QUINTO: Que, respecto de la segunda causal, infracción de las reglas de la sana crítica, particularmente de la razón suficiente, fundado, nuevamente en la expresión de haber expresado la demandante “su opinión disidente” y a lo cual agrega que el juez intervino en el juicio interrogando a los testigos.

Sobre tales antecedentes de la causal, como ya se expresó en el motivo anterior, no es efectivo que el juez haya interrogado interviniendo activamente en las declaraciones de los testigos de la demandada, solo consta una pregunta, a una testigo de cuatro, y que fue respondida en dos líneas, tampoco siendo ello el fundamento esencial de la sentencia.

Del mismo modo, también se aclaró que la “*opinión disidente*” no es un indicio, sino que es la explicación que se da para lo concluido de los indicios, esto es, que hubo un actuar discriminatorio sobre la demandante y que ello se debería a que había manifestado disidencia con la empleadora, reiterándose lo ya reseñado en el motivo precedente.

A todo lo anterior, se debe vincular la carta de despido, de carácter genérico, como indica el fallo y que permite, lógica y racionalmente establecer que lo establecido y ponderado por el sentenciador está plenamente justificado y no se configura la causal invocada.

SEXTO: Que, por último la tercera causal de nulidad, fundada en haberse vulnerado las garantías del debido proceso; afectación del principio de congruencia, de igualdad de armas y de alguna imparcialidad del juez al interrogar a los testigos, ello debe desestimarse de plano, atendido lo razonado en el motivo cuarto de este fallo.

En efecto, insiste el recurrente con la alegación de la afectación del principio de congruencia fundado en que se condenó con un indicio que no era parte de la demanda; y se debe reiterar que ello no es efectivo, toda vez que la expresión que el recurso ocupa, esto es



(una vez más), que el fallo se basó en el indicio de que la demandante tenía una “*opinión disidente*” y que ello no fue objeto de la demanda, ello es totalmente falso; tal expresión no es indicio, sino que forma parte de las conclusiones que se observan de los indicios constatados.

Por lo anterior, tampoco hay vulneración de derecho a la igualdad de armas, porque no hay un elemento nuevo, sino que hay un resultado inferido de los indicios acreditados.

Finalmente es falso que el juez haya interrogado a todos los testigos de la demandada, solo hizo una pregunta a una testigo y esa pregunta fue respondida en dos líneas. A mayor abundamiento, esta pregunta no fue objetada ni tampoco se incidentó por el hecho de que el juez la haya formulado.

Por todo lo anterior, se desestimaré también esta causal de nulidad.

Por estos fundamentos y lo dispuesto en los artículos 474, 477, 479, 480 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA**, con costas, el recurso de nulidad interpuesto por Yoanina Herrera Fuenzalida, Abogada, en representación, de Sociedad Educacional Colegio Particular Montessori Talca SpA, en causa RIT T-23-2024, en contra de la sentencia definitiva dictada por el magistrado Juan Marcelo Bruna Parada, de fecha 14 de junio de 2024, la cual, consecuentemente, **NO ES NULA**.

Redactada por el ministro Gerardo Bernales Rojas.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 393-2024 Laboral.

Se deja constancia que no firma el abogado integrante don Rodrigo Medina Jara, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo, por no encontrarse integrando Sala.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BXXVBXMYTHV



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BXXVBXMYTHV

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Talca integrada por los Ministros (as) Gerardo Favio Bernalles R., Marisol Macarena Ponce T. Talca, dieciocho de agosto de dos mil veinticinco.

En Talca, a dieciocho de agosto de dos mil veinticinco, 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>

Código: BXXVBXMYTHV