

PROCEDIMIENTO: Procedimiento de Tutela

MATERIA: Tutela de Derechos Fundamentales y otro

DEMANDANTE: Patricio Andrés Meza Opazo y otros

DEMANDADO: Universidad Católica del Norte

RUC: 19-4-0205696-K

RIT: T-282-2019

_____/

Antofagasta, veintiséis de abril del año dos mil veintiuno

VISTO:

PRIMERO: Que, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, se inició esta causa R.I.T. T-282-2019, R.U.C. 19-4-0205696-K, seguida por vulneración de derechos fundamentales, en subsidio despido indebido y cobro de prestaciones, solicitado en procedimiento de tutela mediante demanda interpuesta por don Sebastián Ignacio Loins Campillay, abogado, domiciliado en calle Tarapacá N° 2055, comuna de Calama, en representación de don **PATRICIO ANDRÉS MEZA OPAZO**, chileno, soltero, Psicólogo, C.I. N° 13.863.420-5, domiciliado en calle Coquimbo N° 945, departamento 23; y don **CHRISTIAN ALEXANDER BEYLE SANDOVAL**, chileno, soltero, Psicólogo, cédula nacional de identidad N° 15.370.401-5, domiciliado en calle 18 de septiembre N° 1945, Comuna de Arica dirigida en contra de **UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL NORTE**, Rut. 81.518.400-9, legalmente representada por don Carlos Díaz Carvajal, ignoro profesión u oficio, Director de Recursos Humanos, cédula nacional de identidad N° 13.220.834-4, o por quien la represente conforme lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en avenida Angamos N° 0610, Comuna de Antofagasta

SEGUNDO: Que, los demandantes fundan su demanda en que respecto de don Patricio Andrés Meza Opazo, ingresó a prestar servicios en calidad de Académico, a la escuela



de psicología, Facultad de Humanidades, el día 01 de marzo del 2018, luego de desempeñarse 9 meses, (desde mayo del 2017 a enero del 2018) satisfactoriamente en el Centro de Innovación Metodológica y Tecnológica (CIMET) de la misma Universidad, bajo un contrato de prestación de servicios profesionales a honorarios. Que, su contrato celebrado a plazo devino en uno de duración indefinida y su remuneración ascendía a la suma \$2.200.000.- Respecto de don Christian Alexander Beyle ingresó a prestar servicios en calidad de Académico, a la escuela de psicología, Facultad de Humanidades, el día 01 de marzo del año 2017, que su contrato celebrado a plazo devino en uno de duración indefinida, con una remuneración ascendente a la suma de \$2.441.556.- Hace presente que prestó servicios para la Universidad, como Director Alternativo, en el marco del proyecto "Fonis SA 1810014" en la Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades. Esta última tarea, no es más que un pago adicional por tareas propias de su carácter de docente de la Universidad, por la cual percibía una remuneración adicional ascendente de la suma de \$ 240.000.- (doscientos cuarenta mil pesos). Hechos del despido en el caso del señor Beyle. El día el jueves 21 de marzo de 2019, se produjo la toma de la Escuela de Psicología por parte de los estudiantes agrupados en la Asamblea de Estudiantes de Psicología, que duró 7 semanas, periodo en el que el actor no pudo ingresar a su oficina, por lo que se centró en el Proyecto Fonis. En el mes de abril, la toma se extiende a la facultad de Humanidades, los profesores se vieron forzados a trabajar desde sus domicilios o en la Biblioteca. En la tarde del día 30 de abril se hace llegar a todos los docentes, un correo desde la Dirección de Escuela informándoles que el día 2 de mayo, se reiniciaban las actividades académicas, aun con la Escuela tomada y los estudiantes movilizadas. Que,



llama la atención que esta misiva aparece firmada por los docentes, lo que no habría sido así. Que, los docentes, solicitaron una reunión urgente para tratar este tema, la que se efectuó el día 03 de mayo a las 10:00 horas, ese mismo día 03 de mayo se reunieron previo a la reunión un grupo de docentes compuesto por Katherine Valdivia (resultó despedida después de la reunión), Alfonso Urzúa, Carlos Calderón, Patricio Meza, Anna Wlodarszky y el señor Beyle, para analizar los hechos y detalles de la toma. Como resultado, concordaron expresar su preocupación por este retorno unilateral a clases, preocupación por la situación a la que se les expondría como académicos, a la que se expondrían los estudiantes que asistieran a clases, y sobre el impacto que esto tendría en la relación futura con ellos. Se presentaron en la sala de reuniones de la Rectoría los académicos antes mencionados, el Director de la Escuela de Psicología, la Jefa de Carrera de Psicología, el Decano y el Secretario Académico de la Facultad de Humanidades, el Vicerrector Académico, la Directora de Pregrado y el Director General de Asuntos Estudiantiles. Sostiene que la reunión fue tensa, puesto que el Vicerrector les reprocha las situaciones que ha tenido que atender a propósito de las movilizaciones se hace presente los riesgo y posibilidades de pérdida de beneficios por parte de los estudiantes a través de la Directora de Pregrado y el Director General de Asuntos Estudiantiles, respectivamente. Que, le llama la atención en que la conversación haya versado sobre la responsabilidad de los docentes en la movilización, situación totalmente ajena a ellos. Que, se les da la palabra a los docentes y el señor Beyle expone justamente lo que habían discutido previamente, que si bien reconocían la necesidad de encontrar una solución pronta al conflicto y un pronto retorno a las actividades



normales, se sentían expuestos a represalias, tales como 'funas' por parte de los estudiantes en toma (algo que ya estaba ocurriendo con estudiantes que asistían a la Universidad, quienes eran hostigados por otros, por no estar de acuerdo con la movilización), que era muy complicado volver a hacer clases bajo esas condiciones materiales, dado que la mayoría de los docentes no contaba, siquiera, con los materiales necesarios para preparar las clases que deberían dictar. Lo que fue desestimado por el Vicerrector quien señaló que debían volver sí o sí a clases, que en la misma reunión el señor Beyle tuvo un cruce de opiniones con el Vicerrector. El día lunes 6 la Vicerrectoría de Investigación autorizó la compra de pasajes para que el señor Beyle asistiera como conferencista invitado a una Jornada Interuniversitaria de Ciencia Cognitiva en la Universidad Diego Portales, a realizarse el 9 de mayo. Esta jornada se creó a propósito de la visita al país de Frank Zanov, el CEO de ANTNeuro, la compañía a la que se compró el equipo de EEG para el laboratorio de Psicología Experimental, con el fin de crear redes con él y los colegas de la Universidad Diego Portales y de Chile. El día 10 de mayo, pasadas las 16:00 horas, y aun encontrándose en comisión de servicios en Santiago, recibe un correo electrónico enviado por el Director de Recursos Humanos comunicándole su desvinculación de la Universidad por la causal de 'Necesidades de la Empresa, haciendo referencia a un complejo momento financiero y de viabilidad de la Escuela. Hechos referentes al despido del señor Meza. Hace presente que durante el año 2018 la escuela de psicología y la Universidad se movilizaron, como el resto de los centros universitarios del país, por las demandas feministas. Movilización que duró 77 días, esta situación se volvió a repetir en el año 2019, de movilización y toma de las dependencias, específicamente el 21 de marzo,



semanas después, se sumaron otras carreras y luego se concretó la toma de la Facultad de Humanidades. En este ámbito se efectuó la reunión el día 03 de mayo de 2019 convocada por el equipo Directivo de la escuela de Psicología; que en dicha reunión se hizo responsables a los docentes de la situación, lo que se negó por los docentes presentes; en dicha reunión el señor Meza le precisó a don Raúl Jiménez y a doña Angélica Saavedra, que no estaba de acuerdo con lo expresado, que era necesario comprender que esta movilización no había emergido sin argumentos como se estaba analizando, y que señaló que lo que se había hecho por el equipo de académicos de psicología es entregar una carta a Rectoría, donde se expresó la necesidad de dar celeridad a la aprobación del protocolo de atención a la violencia de género. Que, con fecha 10 de mayo de 2019, esto es, pocos días después de esa reunión, el señor Meza fue notificado, vía correo electrónico por el Director de Recursos Humanos don Carlos Díaz, el término de su contrato por la causal de "necesidades de la empresa", encontrándose a esa fecha en comisión de servicios en la comuna de Santiago. Despido vulneratorio de derechos fundamentales, que el despido de los demandantes se debió a su papel como mediador en los hechos que desembocaron en la toma del establecimiento educacional; a su intervención como Docente, ante los estudiantes para evitar la movilización o morigerar sus efectos, situación que fue mal vista por las autoridades de la Universidad, quienes procedieron a su despido, en el caso del señor Meza; y la exposición de su punto de vista como docente, la preocupación por el bienestar del resto de los docentes y el hecho de no haberse proporcionado los medios y circunstancias idóneas para desempeñar su labor, siendo humillado, denigrado y desprestigiado públicamente en el proceso, en el caso del señor Beyle. Que, en



definitiva el despido se produce por la expresión de sus opiniones políticas o no, pero en defensa de los derechos de los estudiantes en toma, de su propio trabajo y del resto de los docentes de la Facultad, por el solo hecho de adherir a ideas no afines a las preponderantes en la Universidad, que dicen relación con demandas formuladas a nivel nacional y que son recogidas por los y las estudiantes que se sienten identificadas, y afectadas por las mismas situaciones. Sostiene que el demandado ha incurrido en una conducta indebida de carácter grave, vulnerando el derecho a la no discriminación y el derecho al honor, consagrados en los artículos 485 inciso 2° del CT, y 19 números 1 y 4, de la Constitución Política de la República. Propone como indicios: 1.- Publicación de una misiva a nombre de los docentes poniendo fin a la movilización; 2.- la reunión en que los docentes Meza y Beyle son tratados como formadores de violentistas, ineptos, desprestigiándolos de manera pública ante el resto de los docentes; 3.- tres días después de la referida reunión se les haya despedido por una causal inexistente; 4.- que el despido se haya hecho sin las formalidades que la ley exige en el artículo 162 del CT, y ratificada de manera verbal; 5.- despido haya sido llevado a cabo mientras se encontraban en comisión de servicios en la ciudad de Santiago, representando precisamente a la Universidad. 6.- que se le haya impuesto un plazo de horas para el retiro de sus pertenencias y sobre todo la entrega de sus cargos. 7.- Mal trato proporcionado por las autoridades de la Universidad al manifestar sus opiniones respecto de la forma de reinicio de las clases de los alumnos y 8.- El desprestigio que produjo en ellos el hecho de haber sido responsabilizados por las movilizaciones, y que producto de ello se haya derivado su despido. Indemnizaciones y prestaciones demandadas, En el caso del señor Christian



Beyle SANDOVAL • \$ 26.857.116.- (veintiséis millones ochocientos cincuenta y siete mil ciento dieciséis pesos) por concepto de 11 remuneraciones mensuales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo, o lo que S.S. estime que en derecho corresponda. • \$ 1.680.000.- (un millón seiscientos ochenta pesos), por concepto de servicios a la demandada en cumplimiento del contrato denominado "Fonis SA 1810014", a razón de \$ 240.000.- (doscientos cuarenta mil pesos) mensuales hasta diciembre de 2019. En el caso del Señor Patricio Meza Opaco, \$ 24.200.000.- (veinticuatro millones doscientos mil pesos) por concepto de 11 remuneraciones mensuales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo, o lo que S.S. estime que en derecho corresponda.

TERCERO: Que, contestando la demandada opone excepción de finiquito, sostiene que los demandantes, suscribieron finiquito con fecha 23 de mayo del presente año, poniendo término y renunciando a toda acción a ejercer y ejercida en contra de esa parte, en virtud de la relación laboral que alguna vez tuvieron; agrega que los finiquitos como instrumentos que dan cuenta de la relación laboral y el poder liberatorio que en sí éstos contienen, inhiben a este Tribunal el seguir conociendo de la presente causa, en virtud de la renuncia libre y espontánea a las acciones que deriven directa e indirectamente de la relación laboral que tuvieron las partes; que, en la especie y de un examen de los instrumentos suscritos entre las partes, se verifica que estos cumplen con los requisitos para su otorgamiento, consta el término de la relación laboral por la "causal necesidades de las partes" y consta que contempló todas las prestaciones que por ley le asistía recibir a los trabajadores, y que percibieron en forma libre y espontánea como consta del mismo finiquito. En cuanto al



fondo, señala que según se advierte de la demanda, los trabajadores solo accionan por tutela de derechos fundamentales; que la demanda se dirige en contra de Universidad Católica del Norte, solicitando se declare que la demandada ha vulnerado con ocasión del despido los derechos fundamentales de los demandantes, más el pago de ciertas prestaciones a propósito de la vulneración conforme se explicita en su demanda, solicita su rechazo y niega que realizara acciones que vulneraran los derechos fundamentales de los actores y que produjeran el término del contrato de los demandantes. En cuanto a la vinculación existente entre las partes, que los demandantes fueron contratados en el caso del Sr. Meza Opazo, el 1 Marzo del 2018 y en el caso del Sr. Beyle Sandoval, el 1 de Marzo del 2017, para prestar servicios como académicos en la Escuela de Psicología de la facultad de Humanidades, pactándose para el caso del señor Meza Opazo una remuneración ascendente a \$2.200.000; y en el caso del señor Beyle Sandoval a la suma de \$2.492.829; que sus jornadas de trabajo conforme al artículo 22 del Código del Trabajo, contravirtiéndose los otros contenidos de la demanda. Agrega que, debido a ciertos cambios en su unidad, así como en otras unidades y departamentos de la misma Universidad y que implicó reestructuraciones cuyo análisis se realiza a continuación, llevaron a tomar la decisión de poner término a sus contratos de trabajo, como al de otros trabajadores de la institución, por lo que niega que los despidos se produjeron por haberlos discriminado o por afectación a su honra o dignidad a partir de una reunión en que habrían disentido de lo instruido por la misma Universidad, o por las imputaciones vertidas en la misma reunión. Que, por otro lado, señala que es efectivo que el señor Beyle se desempeñó como director alterno del proyecto Fonis SA 1810014 de la misma Escuela de



Humanidades, pero dichas funciones las cumplió fuera de su jornada de trabajo, no siendo esta actividad parte de su contrato de trabajo, y que se efectuó en base a un contrato civil de prestación de servicios, por el que emitía mensualmente una boleta de honorarios, no existiendo deudas por concepto de esos servicios. Añade que efectivamente se comunicó a los actores, como a otras personas de distintas unidades como departamentos, que se pondría término a su contrato por la figura legal de "necesidades de la empresa", lo que se realizó en términos respetuosos y en forma tal que no implicara una afectación a la integridad de los actores. Que, para explicar la causa del despido, sostiene que la Universidad Católica del Norte es una comunidad universitaria que cuenta con un sinnúmero de intervinientes desde estudiantes, académicos, personal de planta que labora y se desempeñan en la misma, manteniendo además de sus ingresos por matrículas, colegiaturas y de otra especies, proyectos de investigación, subsidios, beneficios y aportes de orden estatal y privado de los cuales concursa, licita opta o simplemente la eligen como institución superior; que la posición financiera y económica de la UCN si bien es sana en términos de poder afrontar sus compromisos y obligaciones de todo orden tanto con terceros como en su comunidad tanto académica como de personal, se ha visto mermada, limitada y menoscabada en ciertos aspectos, entre otras por situaciones de orden externo y exógeno que han obligado a tomar medidas de racionalización de recursos a fin de poder afrontar de mejor manera con sus obligaciones. En efecto, como ha sido un hecho público y notorio, la denominada reforma educacional que instauró el sistema de gratuidad, provocó que los presupuestos asignados o más bien, los recursos destinados por parte del Ministerio de Educación a las Universidades



denominadas grupo del G9 -al que pertenece UCN- se han visto disminuidas o afectadas en contraposición a las universidades tradicionales y estatales, lo que ha supuesto un retardo o la nula entrega de fondos con los que, la Universidad antiguamente si contaba y que han debido ajustarse al tenor de los nuevos tiempos, por lo que se ha debido racionalizar, readecuar y optimizar los recursos con que cuenta la Universidad, debiendo en muchos casos, poner término al contrato de trabajadores de diversas áreas y unidades de la Universidad, conforme lo autoriza la norma del artículo 161 en su inciso 1° del Código del Trabajo, como ocurrió con los actores. Añade que, no se ha realizado concurso ni promoción en la Escuela de Psicología para suplir los cargos que ocupaban los demandantes, por lo que las obligaciones y actividades que se mantenían, han sido cubiertas con funcionarios y académicos de la misma Escuela, por lo cual no se ha aumentado la dotación. Que, el criterio que se utilizó para decidir que trabajadores debían ser despedidos fue de carácter objetivo, basado exclusivamente en la situación que se ha expuesto precedentemente, lo cual derriba en su totalidad la versión de los hechos de la contraria que lo relaciona con una presunta vulneración de derechos. Que, se configura la causal invocada, por lo que le despido es justificado. En cuanto a las prestaciones demandadas, que dada la inexistencia de actos vulneratorios y no siendo efectivos los hechos alegados, no proceden las prestaciones demandadas. Respecto al cobro de prestaciones correspondiente a la participación del demandante Beyle Sandoval, en el proyecto denominado "Fonis SA 1810014", estas se refieren a actividades prestadas fuera de su jornada de trabajo, que no fueron parte de su contrato de trabajo y por el cual se celebró un contrato civil de prestación de servicios, frente al



cual el mismo demandante emitió mensualmente una boleta de honorarios, que fue oportunamente pagada y por el cual no existe deuda alguna al momento de esta contestación.

CUARTO: Que, evacuando el traslado conferido respecto de la excepción de finiquito, que conforme se alega por la denunciada, los demandantes habrían suscrito sendos finiquitos de la relación laboral con fecha 23 de mayo del presente, instrumento en los cuales se habría efectuado una renuncia todo tipo de acciones de cualquier índole respecto de la Universidad, derivada de la relación laboral, alegando el poder liberatorio del instrumento y que alcanzaría a la presente acción; hace presente que el pretendido finiquito contendría una renuncia de acciones de cualquier naturaleza actual o pasada, conforme lo esboza en su excepción, conforme ello se habría acarreado la extinción del derecho de los demandantes a deducir la acción de tutela, renunciando a las garantías constitucionales que protege el procedimiento iniciado, de los cuales se propugna por la doctrina y la jurisprudencia su irrenunciabilidad; que no puede hacerse efectivo este efecto a derechos no contenidos en el instrumento y ello de acuerdo a los pronunciamientos de la Excma. Corte Suprema, reconociendo a través del recurso de unificación de jurisprudencia acogido, que en cuanto al poder liberatorio del instrumento denominado finiquito, los requisitos que le dan vida y conforme la extensión del mismo "el criterio jurisprudencial que consagran es la comprensión del finiquito como un instrumento que suscrito por el trabajador y el empleador, tiene por objeto al término de la relación laboral dejar constancia del cumplimiento cabal de las obligaciones emanadas del contrato y que por lo tanto su poder liberatorio se restringe específicamente a aquello que haya acuerdo expreso entre las partes, sin que pueda extenderse a aspectos en que el



consentimiento no se ha formado, ni se dejó constancia, ni tampoco respecto de los cuales se formuló reserva, menos tratándose de derechos no especificados” (C.S. 6880 de 2017). Añade que la firma del finiquito, no importa renuncia general de derechos, en este sentido según la Excmá. Corte Suprema, el finiquito contempla esta renuncia específica de los derechos que se pudiera ejercer derivados de la relación laboral y señala que el documento contempla cláusulas genéricas que carecen de la especificidad que un acto jurídico como el mismo finiquito, exige para que surta este efecto de poder liberatorio respecto de la acción deducida. Que, en efecto la denuncia que da curso a la causa, el despido como represalia ante la Inspección del Trabajo, de la cual se hace mención en la sentencia es un reclamo apoyado en la vulneración de derechos fundamentales, esto es, prerrogativas indisponibles, según dice la Excmá. Corte Suprema. Añade también, que el finiquito no solo ha de cumplir con las exigencias legales referidas a la noma laboral, sino que atendida esta naturaleza transaccional que se le atribuye, este instrumento debe cumplir con los requisitos del artículo 2446 del Código Civil, ello porque su finalidad también es evitar un litigio entre quienes lo suscriben, razón por la cual es indispensable requerir la máxima claridad en cuanto a los derechos, obligaciones, prestaciones e indemnizaciones que comprenden y acciones con la finalidad de impedir de alguna forma discusiones futuras, con las que da cuenta el propio instrumento y que es en definitiva, el efecto que se persigue a través del instrumento. La naturaleza transaccional, atribuida por la Corte Suprema al Finiquito deriva de la posibilidad que tiene el referido instrumento de poner término a un litigio pendiente o de precaver un litigio eventual y ello de conformidad al artículo 2462 del Código Civil, si la transacción recae



sobre uno o más objetos específicos la renuncia general de todo derecho, acción o pretensión, deberá solo entenderse en los derechos acciones o pretensiones relativos a objetos sobre se transige, de tal manera necesariamente el finiquito como instrumento de naturaleza transaccional, debe referirse específicamente a los objetos, sobre los cuales versa y no genéricamente a todos aquellos a los que la relación laboral pudiere afectar, situación que no puede ser concebida en un sistema protector del trabajo, donde la eficacia horizontal de los derechos, la única alternativa de protección a un sistema que entrega a la empresa todas las herramientas jurídicas para el desarrollo de su actividad. Finaliza señalando que esta sentencia de unificación, señala que el finiquito tendrá poder liberatorio solo respecto de las materias de las cuales acuerdan de manera expresa; que por esta razón y teniendo el finiquito un poder liberatorio circunscrito, solicita el rechazo de la excepción opuesta.

QUINTO: Que, con fecha treinta de agosto del año dos mil diecinueve, se efectuó la audiencia preparatoria no prosperando el llamado a conciliación, se recibió la causa a prueba y se fijó como hechos a probar: **1°** Antecedentes que permiten establecer el monto de la remuneración percibida por el denunciante señor Beyle Sandoval. **2.** Hechos que permiten tener por establecida la existencia de actos que constituyen una vulneración de derechos fundamentales en lo referido a la honra y a la no discriminación. **3.** Antecedentes que permiten afirmar que los demandantes suscribieron un finiquito, su tenor y cláusulas, formalidades legales y la fecha de suscripción. **4.** Hechos que posibilitan determinar la procedencia de las prestaciones reclamadas por el señor Beyle Sandoval particularmente por concepto de servicios



respecto de los contratos denominado Fonis S.A. 1810014 y el monto de aquellas.

SEXTO: Que, con fecha veintiséis de noviembre del año dos mil diecinueve, nueve de enero del año dos mil veinte y veintinueve de marzo del año dos mil veintiuno, se efectuó la audiencia de juicio, en la que las partes para acreditar sus dichos incorporaron sus medios de prueba, al efecto el demandante incorporó: **a) documental:**

- 1.** Contrato de trabajo correspondiente al señor Meza y al señor Beyle, y el respectivo anexo en el caso del trabajador don Christian Alexander Beyle Sandoval.
- 2.** Liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de abril y mayo de 2019 en el caso del señor Beyle, y del mes de mayo en el caso del trabajador señor Meza.
- 3.** "Planta temporal, Contrato de Trabajo a Plazo Fijo Don Patricio Andrés Meza Opazo", de fecha 01 de marzo de 2018.
- 4.** Constancia, de fecha 29 de mayo de 2019.
- 5.** Comunicado, sin fecha, as la comunidad académica y estudiantil de Escuela de Psicología.
- 6.** Comunicado aclaratorio, sin fecha, emanado del Cuerpo de Delegados de Psicología.
- 7.** Diploma de Excelencia académica, correspondiente a don Patricio Andrés Meza Opazo, de marzo de 2019.
- 8.** Finiquito N° 129/2019 correspondiente a don Patricio Andrés Meza Opazo.
- 9.** Liquidación de remuneraciones del mes de mayo de 2018, correspondiente a don Patricio Andrés Meza Opazo.
- 10.** Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios Universidad Católica del Norte y don Christian Alexander Beyle Sandoval, de fecha 31 de diciembre de 2018.
- 11.** Modificación de contrato de trabajo a plazo fijo N° 1, Planta Temporal, son Christian Alexander Beyle Sandoval, de fecha 01 de marzo de 2019.
- 12.** Planta temporal, Contrato de trabajo a plazo fijo Don Christian Alexander Beyle Sandoval.
- 13.** desistido
- 14.** Comunicado asamblea estudiantil autoconvocada, de fecha 15 de abril de 2019.
- 15.**



Comunicado 30 de abril de 2019, Cuerpo Docente, Escuela de Psicología UCN. **16.** Constancia de participación jornadas de trabajo Consejo de Escuela 2018, de fecha 23 de enero de 2019, Christian Alexander Beyle Sandoval. **17.** Transcripción oficial decreto N° 33/2018, de fecha 27 de marzo de 2018, Christian Alexander Beyle Sandoval. **18.** Evaluación docente 1° semestre 2017 (Asignatura Procesos Cognitivos); 1° semestre 2017 (Asignatura Neuropsicología); 1° semestre 2018 (Asignatura Neuropsicología); 2° semestre 2017 (Asignatura Psicología Organizacional); 1° semestre 2018 (Asignatura Procesos Cognitivos), Christian Alexander Beyle Sandoval. **19.** Constancia reuniones y jornadas de trabajo Grupo Neuropsicología, de fecha 23 de enero de 2019, Christian Alexander Beyle Sandoval. **20.** Laboratorio de Neurociencia Cognitiva y Social Universidad Diego Portales, de fecha 24 de agosto de 2018, invitación estancia de investigación Laboratorio de Neurociencia Cognitiva y Social, Christian Alexander Beyle Sandoval. **21.** Diploma de reconocimiento, Christian Alexander Beyle Sandoval. **22.** Diploma de excelencia académica, Christian Alexander Beyle Sandoval. **23.** 2 Correos electrónicos de fechas 08 de marzo de 2019 y 11 de abril de 2019. **24.** Certificado de atención psicológica de fecha 29 de agosto de 2019 de don Patricio Meza Opazo. **25.** Evaluación docente 1° semestre 2018 (Asignatura Metodología Cualitativa I); 1° semestre 2018 (Asignatura Fundamentos de Investigación); 1° semestre 2018 (Asignatura Psicología Comunitaria), Patricio Meza Opazo. **26.** Firma de preacuerdo UCN, fecha 29 de marzo 2019. **27.** Carta Decano Walter Terrazas Núñez, de fecha 22 de marzo de 2019. **b) testimonial:** **1.** Anna Marcelina Wlodarczyc, **2.** Katherine Jülmyr Valdivia Wetsphal, **3.** Lady Karen Lagües Farías, **4.** Anyela Ivania Urrea Estatópulos, registro de tales declaraciones se



mantiene en audio. **d) Oficios:** 1. Inspección del Trabajo de Antofagasta.

Que, en su oportunidad la parte demandante incorporó los siguientes medios de prueba, **a) documental:** 1. Contrato de trabajo a plazo fijo de fecha 1 de Marzo del 2018, suscrito entre don Patricio Meza Opazo y UCN. 2. Modificación de fecha 1 de Marzo del 2019, suscrito entre don Patricio Meza Opazo y UCN.; 3. Liquidación de remuneraciones del trabajador don Patricio Meza Opazo correspondientes a los meses de Enero a Mayo del año 2019. 4. Certificado de cotizaciones previsionales emitidos el 20 de Agosto del año 2019, correspondiente al trabajador don Patricio Meza Opazo. 5. Certificación de Correos de Chile de fecha 10 de Mayo del 2019, por carta de término de contrato enviada a don Patricio Meza Opazo. 6. (desistido) 7. Carta de término de contrato de fecha 10 de Mayo del 2019, emitida por UCN a don Patricio Meza Opazo. 8. Finiquito N° 129 de fecha 17 de Mayo del 2019, suscrito entre don Patricio Meza Opazo y UCN. 9. Contrato de trabajo a plazo fijo de fecha 01 de Marzo del 2017, suscrito entre don Christian Beyle Sandoval y UCN. 10. Modificación de fecha 1 de Marzo del 2019, suscrito entre don Christian Beyle Sandoval Opazo y UCN. 11. Liquidación de remuneraciones del trabajador don Christian Beyle Sandoval correspondientes a los meses de Enero a Mayo del año 2019; 12. Certificado de cotizaciones previsionales emitidos el 20 de Agosto del año 2019, correspondiente al trabajador don Christian Beyle Sandoval. 13. Certificación de Correos de Chile de fecha 10 de Mayo del 2019, por carta de término de contrato enviada a don Christian Beyle Sandoval. 14. (desistido) 15. Carta de término de contrato de fecha 10 de Mayo del 2019, emitida por UCN a don Christian Beyle Sandoval. 16. Finiquito N° 130 de fecha 17 de Mayo del 2019, suscrito entre don Christian Beyle Sandoval. 17. Resoluciones emitidos por



UCN declarando receso y dictando normas sobre feriado legal anual, correspondiente a los años 2018 y 2019; **18.** Planilla o registro de trabajadores desvinculados o puestos términos a su contrato en UCN en el tiempo que media del mes de Diciembre del año 2018 a Marzo del año 2019. **19.** Copias de finiquitos suscritos entre trabajadores a los cuales se les puso término de contrato y UCN en el tiempo que media del mes de Abril del año 2019 a Junio del año 2019. **b) testimonial: 1.** Carlos Andrés Díaz Carvajal, registro de tal declaración se mantiene en audio.

SEPTIMO: En cuanto a la excepción de finiquito. Que, nuestro legislador no ha definido lo que debe entenderse por finiquito, no obstante la jurisprudencia y la doctrina lo conceptualizan como “un acto jurídico bilateral celebrado por las partes del contrato de trabajo- con motivo de la terminación del mismo- en el que dejan constancia del cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato y de las eventuales excepciones o reservas que sea del caso acordar” (Luis Lizama Portal, citado por la Revista Laboral Chilena). Que, así las cosas, y dado que el finiquito constituye un acuerdo de voluntades, su poder liberatorio se restringe a todo aquello que las partes han acordado; y para que este instrumento adquiriera pleno poder liberatorio, es necesario que conste por escrito y se firme por el interesado ante alguno de los Ministros de Fe a que refiere el artículo 177 del Código del Trabajo.

OCTAVO: Que, la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia ha sostenido que el poder liberatorio del finiquito, se restringe a todo aquello en que las partes han concordado expresamente y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó, sea porque una de las partes formula la reserva



correspondiente, sea porque se trate de derechos u obligaciones no especificados por los comparecientes, sea por cualesquiera otras razones que el entendimiento humano pudiera abarcar.

NOVENO: Que, en la especie, se incorporó un documento denominado finiquito N° 129/2019, suscrito por don Patricio Andrés Meza Opazo, en el que en la cláusula cuarta establece que el actor "no tiene reclamo alguno que formular a la Universidad Católica del Norte, con motivo de la relación laboral a que se refiere este instrumento. En consecuencia, las partes comparecientes se otorgan el más amplio completo finiquito, renunciando recíprocamente a cualquier acción judicial y/o administrativa"; en el caso de don Christian Alexander Beyle Sandoval, se incorporó el documento denominado Finiquito N° 130/2019, dejando constancia en la cláusula quinta, que no tiene reclamo que formular a la Universidad, en los mismos términos que don Patricio Andrés Meza Opazo.

DECIMO: Que, la denunciada incorporó otros finiquitos, con el mismo formato y la misma cláusula a que se hizo alusión más arriba, por lo que se puede concluir que los finiquitos firmados por los actores, cuentan con una cláusula liberatoria, que es genérica, y obedece a un formato como ya se advirtió, y no se refiere expresamente a la vulneración de derechos fundamentales denunciada en autos, razón por la que el poder liberatorio de tales instrumentos no alcanzan a la acción intentada en autos, debiendo rechazarse la excepción opuesta.

UNDECIMO: En cuanto a la Vulneración de derechos fundamentales. Que, el artículo 5° del Código del Trabajo establece que "el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en



especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada y la honra de estos". Que, esta norma tiene su aplicación en lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo que se refiere tanto a vulneración de derechos laborales con ocasión de la prestación de los servicios como la vulneración de derechos con ocasión del despido.

DUODECIMO: Que, a propósito de tal normativa los actores denuncian por medio de esta acción de tutela, que se ha vulnerado su derecho a la no discriminación y el derecho al honor, consagrados en los artículos 485 inciso 2° del CT, y 19 números 1 y 4, de la Constitución Política de la República y propone como indicios, **1.-** Publicación de una misiva a nombre de los docentes poniendo fin a la movilización; **2.-** la reunión en que los docentes Meza y Beyle son tratados como formadores de violentistas, ineptos, desprestigiándolos de manera pública ante el resto de los docentes; **3.-** tres días después de la referida reunión se les haya despedido por una causal inexistente; **4.-** que el despido se haya hecho sin las formalidades que la ley exige en el artículo 162 del CT, y ratificada de manera verbal; **5.-** despido haya sido llevado a cabo mientras se encontraban en comisión de servicios en la ciudad de Santiago, representando precisamente a la Universidad. **6.-** que se le haya impuesto un plazo de horas para el retiro de sus pertenencias y sobre todo la entrega de sus cargos. **7.-** Mal trato proporcionado por las autoridades de la Universidad al manifestar sus opiniones respecto de la forma de reinicio de las clases de los alumnos y **8.-** El desprestigio que produjo en ellos el hecho de haber sido responsabilizados por las movilizaciones, y que producto de ello se haya derivado su despido.

DECIMO TERCERO: Que, con los medios de prueba incorporados en la audiencia se ha logrado acreditar que



1) existió un comunicado "de vuelta a clases", según lo sostiene la testigo Anna Marcelina Wlodarczyc, que este comunicado no fue consultado con los docentes, quienes no estaban de acuerdo con volver a dar clases porque no estaban dadas las condiciones para ello. 2) Que, según relatan los testigos el día 03 de mayo del año 2020, efectivamente se efectuó una reunión, en la que se discutió como proceder al regreso a clases, que la testigo Katherine Valdivia, sostiene que como docentes sintieron que se les responsabilizaba como escuela por las movilizaciones; doña Anna Marcelina Wlodarczyc, reafirma lo anterior al señalar que se dijo que los psicólogos incentivaban ideas en los estudiantes. 3) que con la prueba documental se ha logrado establecer que ambos demandantes fueron despedidos por la causal de necesidades de la empresa, mediante carta aviso fecha el 10 de mayo de 2019, esto es siete días después de la mentada reunión. 5) que según relatan los testigos ambos demandantes fueron despedidos mientras se encontraban en comisión de servicios en la ciudad de Santiago, así se desprende de las declaraciones de las testigos Katherine Valdivia Wetsphal y Lady Karen Lagües Farías, 6) que no se probó que se le otorgara un plazo de horas para el retiro de sus pertenencias. 7) que no se probó el maltrato de la autoridad al momento de manifestar sus opiniones 8) que, los despidos se producen en el marco de movilizaciones estudiantiles, lo que llevó al cuerpo de delegados de la escuela de Psicología a emitir un comunicado aclaratorio que las desvinculaciones "no responden a denuncias y/o acusaciones referentes a violencia de género, acoso y/o abuso".

DECIMO CUARTO: Que, el artículo 493 del Código del Trabajo establece que "cuando de los antecedentes aportados por el denunciante resulte indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales, corresponderá



al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

DECIMO QUINTO: Que, por indicio se entiende “hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales” en consecuencia el trabajador debe probar hechos que generen en el Juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva. (Ugarte, Tutela laboral de Derechos fundamentales y carga de la Prueba).

DECIMO SEXTO: Que, del análisis efectuado precedentemente se ha podido establecer que los demandantes docentes de la Universidad, ambos reconocidos por su excelencia académica según da cuenta la prueba documental, -principalmente aquellos documentos ingresados bajo los números 7 y 22 de la prueba de la denunciante- que participaron de la reunión del día 03 de mayo de 2019, en la que según las testigos de la denunciante Anna Marcelina Wlodarczyc y Katherine Valdivia, manifestaron su opinión divergente de la decisión de las autoridades presentes a volver a clases, son despedidos mientras se encuentran en comisión de servicios y solo una semana después de emitir su opinión, por lo que logran probar hechos que provocan la sospecha en esta sentenciadora que el despido se produce por su participación en el proceso de movilización y claramente a sus intervenciones en la reunión del día 03 de mayo de 2019, por lo que toca a la denunciada explicar los fundamentos de la medida adoptada.

DECIMO SEPTIMO: Que, la denunciada funda el despido de los demandantes en la existencia de una reestructuración y racionalización de algunas unidades y áreas de trabajo, debido al complejo escenario económico y presupuestario del momento; que a propósito el testigo de la demandante, sostiene al prestar declaración en audiencia, que dada la situación económica, la gratuidad



y la paralización deciden reducir personal para disminuir costos en remuneraciones, por lo que deciden despedir 3 académicos y un funcionario de apoyo, académicos que no fueron reemplazados -lo que se corroboró por las testigos Lady Karen Langües Farías y doña Anyela Ivania Urrea Estatópulos- pero de esta declaración no emana la época en que se inicia este proceso de reestructuración y si es coetánea al despido de los demandantes.

DECIMO OCTAVO: Que, en lo que dice relación con la existencia de una reestructuración la testigo Anna Marcelina Wlodarczyc desconoce algún tipo de reestructuración en la Universidad o en el departamento; hace presente respectó a la configuración de las necesidades de la empresa que para el año 2019, los presupuestos estaba aprobados, se encontraban casi a mitad de año y se requería el trabajo de los docentes.

DECIMO NOVENO: Que, con el documento denominado "Planilla o registro de trabajadores desvinculados o puestos términos a su contrato en UCN en el tiempo que media del mes de Diciembre del año 2018 a Marzo del año 2019" incorporada bajo el N° 19 de la prueba de la denunciada, se desprende que en el periodo que el documento indica, solo se despidió a tres docentes por la causal de necesidades de la empresa: don Christian Beyle Sandoval, don Patricio Meza Opazo y doña Katherine Valdivia, precisamente los tres docentes que participaron con su opinión, en la reunión del día 03 de mayo de 2019.

VIGESIMO: Que, llama la atención del documento ya referido es que las causales de término que aparecen dicen relacion con renunciias voluntarias y vencimiento del plazo y conclusion del trabajo o servicio que dio origen al contrato en su mayoría, lo que se refleja en el set de finiquitos que se incorpora a continuación bajo el N° 20 de la prueba de la denunciada.



VIGESIMO PRIMERO: Que, como a la testigo Anna Marcelina Wlodarczyc, llama la atención que se decidiera disminuir personal docente en el mes de mayo, vigente el año académico, ad portas de retomar las clases el día 06 de mayo - según se desprende de la declaración de los testigos. Por lo que la continuidad laboral de los docentes era a todas luces necesaria, puesto que ambos actores eran profesores de la Escuela de Psicología, que según se estableció sus funciones no fueron reemplazadas; por lo que lo usual es que en las instituciones educativas las reestructuraciones que afecten a instituciones educativas se apliquen al termino del año académico; resulta entonces, que la denunciada no ha logrado probar la existencia de la reestructuración que menciona en su carta aviso de despido, por lo que no cabe más que concluir que el despido de los demandantes obedece a su participación en la reunión de 03 de mayo de 2019, manifestando una opinión contraria a la de las autoridades de la Universidad denunciada.

VIGESIMO SEGUNDO: En cuanto a los derechos vulnerados.
En cuanto al derecho a la no discriminación, que el Convenio 111 de la OIT, sobre Discriminación en el empleo, señala que el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.



VIGESIMO TERCERO: Que, por su parte el artículo 2° del Código del Trabajo, son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicacion, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participacion en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupacion.

VIGESIMO CUARTO: Que, la discriminacion supone, una diferencia de trato negativa, que se funda en un criterio sospechoso o prohibido, esto es, que se discrimina a una o un grupo de personas, porque pertenecen a un determinado grupo de personas a las que refiere el artículo segundo; lo que no ocurre en el caso de autos, toda vez que no se ha logrado probar que los demandantes fueron objeto de una diferencia de trato fundada en criterios prohibidos en el trabajo, sino que parece más bien que la afectación se produce a la facultad de los docentes para expresar sus ideas y discursos de cualquier índole y por cualquier medio, esto es la libertad de expresion, lo que no se demandó, por lo que no podrá acogerse la demanda en ese aspecto.

VIGESIMO QUINTO: En cuanto al derecho a la honra, contenido en el artículo 19 N° 4, hace referencia a la buena fama, el crédito prestigio o reputación de que una persona goza en el ambiente social, lo que a juicio de esta sentenciadora si se vio afectada, toda vez que los despidos se producen dentro del marco de una paralización del movimiento feminista, mientras se encontraba pendiente la aprobación de un protocolo en el que se estaba trabajando desde el año 2018, para abordar la violencia al interior de la Universidad, violencia de



género, acoso sexual entre los distintos estamentos, según lo manifiesta en audiencia doña Katherine Valdivia, testigo de la denunciante, por lo que el despido de los docentes dentro de ese proceso debió de generar la suspicacia dentro de la comunidad universitaria y tanto es así, que el Cuerpo de delegados de psicología decidió emitir un comunicado en el que manifiestan que las desvinculaciones de los docentes "no responden a denuncias y/o acusaciones referentes a violencia de género, acoso y/o abuso", declarando que esta decisión no fue demandada por la asamblea de estudiantes de la carrera; y en el párrafo final de tal comunicado, los estudiantes llaman a la comunidad universitaria a no difundir información no oficial, sobre las razones que motivaron las desvinculaciones para evitar perjuicios para las personas involucradas.

VIGESIMO SEXTO: Que, de esta manera, aparece claro que la desvinculación de los docentes provocó la supicacia de la comunidad universitaria, que también se refleja en el comunicado emitido por el quipo directivo de la escuela de psicología, que invita a no generar mensajes-rumores que puedan afectar injustamente a terceros o debilitar confianzas; de todo ello se puede establecer que el despido extemporáneo de los actores, basado en una causal improcedente, dañó la imagen de los docentes despedidos, la que se vio afectada dentro de la comunidad Universitaria, por lo que es posible establecer la existencia de tal vulneración, debiendo acoger la demanda y ordenar el pago de las indemnizaciones tal como en lo resolutivo se dirá, considerando que la base de cálculo para el pago de indemnizaciones no se encuentra controvertida.

VIGESIMO SEPTIMO: En cuanto al cobro de prestaciones. Que, el señor Christian Beyle Sandoval, demanda la suma de \$1.680.000, por concepto de servicios



a la demandada en cumplimiento del contrato denominado "Fonis SA 1810014" en razón de \$240.000 mensuales hasta diciembre de 2019.

VIGESIMO OCTAVO: Que, para acreditar la procedencia de tal pago, incorpora un contrato de prestación de servicios a honorarios, mediante el que don Christian Beyle Sandoval, acepta desempeñarse como Director Alterno en el marco "Fonis SA 1810014" en la escuela de Psicología, que por este trabajo se pactó honorarios por la suma de \$240.000.- y la duración del tal contrato de prestación de servicios regiría hasta el 09 de diciembre de 2019; que en la cláusula sexta establecen el carácter civil de tal contrato, dejando expresa constancia que el prestatario no se encuentra sujeto a horario, ni relación de subordinación, y por ende no es funcionario de la Universidad.

VIGESIMO NOVENO: Que, mediante la carta aviso de despido de fecha 10 de mayo de 2019, se puso término a la relación laboral habida entre las partes, y señala "que considerando este reordenamiento en diversas unidades de nuestra institución, se hace necesario e indispensable prescindir de sus servicios, redistribuyendo sus funciones dentro del cuerpo académico de la Escuela de psicología"; que por su parte el finiquito de fecha 17 de mayo de 2019, alude al contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2017, y que en nada alude a los servicios prestados en virtud del contrato de prestación de servicios a honorarios de fecha 31 de diciembre de 2018; que por otro lado, no existe prueba alguna que permita establecer que la referida prestación de servicios formara parte de los contrato de trabajo firmados por el actor, por lo que deberá rechazarse esa parte de la demanda.

TRIGESIMO: En cuanto a los demás antecedentes allegados a los autos. Que toda la prueba rendida e



incorporada en este juicio por las partes ha sido analizada y valorada de conformidad a las reglas de la sana crítica, no alterando aquella no mencionada en nada lo resuelto en el presente fallo pues la misma ha devenido en sobreabundante en relación a hechos que se han tenido como suficientemente establecidos en este juicio.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5 a 11, 21, 22, 34, 35, 41, 42, 44, 54 a 58, 67, 73, 153, 154, 159, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 178, 184, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo;

Se declara:

I.-Que, se acoge la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido interpuesta por don Sebastián Ignacio Loins Campillay, abogado, en representación de don **PATRICIO ANDRÉS MEZA OPAZO** y de don **CHRISTIAN ALEXANDER BEYLE SANDOVAL**, dirigida en contra de **UNIVERSIDAD CATOLICA DEL NORTE**, representada por don Carlos Díaz Carvajal, todos ya individualizados, y en consecuencia se declara que el despido de fecha 10 de mayo de 2020, vulneró el derecho a la honra de los demandantes, debiendo la demandada pagar a los actores, las siguientes prestaciones:

Patricio Andrés Meza Opazo

1.- \$13.200.000.- a título de 6 remuneraciones conforme lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo.

Christian Alexander Beyle Sandoval

1.- \$14.956.974.- a título de 6 remuneraciones conforme lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo.

II.- Que, la denunciada deberá emitir un comunicado dirigido a la comunidad universitaria en el que manifiesta que el despido de los docentes no tiene que



ver con la existencia de acusaciones en su contra debido acoso o violencia de género.

III.- Que, las sumas ordenadas pagar deben ser reajustadas y devengan intereses conforme a las reglas dispuestas en artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que, **se rechaza** en lo demás la demanda

V.- Que, cada parte pagará sus costas.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

R.U.C. 19-4-0205696-K

R.I.T. T-282-2019

Dictada por doña Yohana María Chávez Castillo, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

En Antofagasta a, veintiséis de abril de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.

