

Santiago, veinticuatro de julio de dos mil veintitrés.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Demanda: ALEJANDRA MEZA MARTÍNEZ, cédula nacional de identidad 13.552.214-7 domiciliada para estos efectos en SANTA BEATRIZ N° 100, OFICINA 802, PROVIDENCIA, SANTIAGO, interpuso demanda por despido injustificado, indebido y/o improcedente en Procedimiento de Aplicación General en contra de su ex empleador FUNDACIÓN EDUCACIONAL NIDO DE AGUILAS, RUT: 81.623.500-6, representada por GONZALO BLANC SÁNCHEZ, cédula nacional de identidad 6.636.631-6, ambos con domicilio en EL RODEO N° 14.200, LO BARNECHEA, SANTIAGO.

Refirió que en virtud de contrato de trabajo por escrito de fecha 15 de febrero de 2007 con Fundación Educacional Nido de Águilas se desempeñaba en el Colegio Nido de Águilas, como asistente de profesor (Assistant Teacher) en el nivel de PREKINDER.

El monto de su remuneración mensual era de \$2.211.030 y fue expresamente reconocido en la carta de aviso de despido y en el finiquito de trabajo.

Expuso que fue despedida mediante carta de aviso, que invoca la causal necesidades de la empresa, de fecha 22 de abril de 2022; que otorgó el respectivo finiquito de trabajo recibiendo el pago de las indemnizaciones por término de contrato de trabajo, previo descuento de los aportes del empleador a la cuenta de cesantía, haciendo en todo caso los suscritos reserva expresa de derechos para demandar.

Indicó que los hechos referidos en la carta de aviso son genéricos y no cumplen los requisitos propios de la causal “necesidades de la empresa” Expuso que su ex empleador invocó el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo para justificar su desvinculación, informándonos que se debe a una “reestructuración en el área docente para adecuarse de mejor manera a los nuevos requerimientos del mercado laboral y de la comunidad educativa en general”, todo ello motivado por la disminución de las matrículas y la consecuente baja de los ingresos.

Pues bien, conforme a la consolidada jurisprudencia, la causal “Necesidades de la empresa”, para ser efectiva, debe basarse en hechos que hayan vuelto imprescindible la desvinculación de que se trata, esto es, debe existir una relación causal directa y concluyente entre los hechos expuestos en la carta de aviso y la separación del trabajador que es despedido, de manera que queden claramente

expuestos los hechos específicos y determinados que han provocado la desvinculación.

En la especie, en cambio, los hechos expuestos en la carta son tan genéricos e indeterminados, que no guardan relación específica alguna con nuestra separación en particular.

En efecto, la carta de despido se limita a invocar, para explicar su desvinculación, una justificación en extremo vaga e imprecisa: una reestructuración en el área docente sin que se entregue información alguna ni se explique en qué consistió esa reorganización, cómo y cuándo fue implementada ni por qué hacía necesario su despido en particular. Tampoco se explica la razón de que se haya decidido su separación, desechando cualquier otra medida que permitiera la continuidad de nuestros contratos de trabajo.

Refirió que los hechos que señala la carta carecen de cualquier tipo de contenido específico que permita afirmar que la desvinculación era necesaria. De su sola lectura se puede apreciar que se alude a cuestiones generales, indefinidas, sin precisión alguna, y en ningún momento se indica en qué consistieron. Se trata, en realidad, de una CARTA DE DESPIDO TIPO, utilizable para el despido de cualquier docente, cualquiera que fuera el área en que se desempeñara, sin proveer información específica alguna sobre la supuesta necesidad de la desvinculación.

Indicó que conforme lo señala la EXCMA. CORTE SUPREMA, el despido por la causal de necesidades de la empresa impone un deber específico al empleador de fundamentar las causas de la separación, en términos que permita configurar dicha causal claramente, existiendo el deber legal de exponer específicamente los antecedentes que la motivan.

Refirió que las deficiencias de la carta de despido generan tal dificultad para ejercer nuestro derecho a defensa jurídica, que se debe considerar que la demandada no puede complementar la carta de despido en su contestación, toda vez que con ello me impediría rebatir en igualdad de condiciones el despido que me afectó.

Señaló que su despido no ha sido consecuencia de una circunstancia grave y objetiva que haya operado de forma independiente a la voluntad del empleador, refirió que la carta de aviso de despido nos informa que su desvinculación se decidió por el empleador por una “reestructuración en el área docente” motivada por la disminución de las matrículas y la consecuente baja de los ingresos. Habría habido, según esta información, una sobredotación en el cargo que desempeñaba como Profesora Asistente (“Assitant Teacher”). Sin embargo, como tendré ocasión



de demostrar en el juicio, la dotación de Profesor Asistente (“Assitant Teacher”) en el nivel de enseñanza en el que se desempeñaba en el colegio no ha disminuido luego de su despido. Ello ha ocurrido porque el colegio emplea a Profesores Asistentes sustitutos, disponibles para reemplazar a los Profesores Asistentes que se ausentan o faltan. Estas profesoras asistentes sustitutas son: Rebeca Beckdorf Carabantes y Gabriela Romero Ochoa, quienes cumpliendo sus funciones en el colegio luego de su separación. No hubo pues sobredotación alguna respecto del cargo que desempeñaba, indicó que lo que ocurrió en realidad, es que se decidió su despido en atención a su calidad de apoderada del colegio Nido de Águilas, por su hijo FRANCISCO JIMENEZ, quien tuvo una serie de problemas como alumno pre escolar del colegio el año lectivo 2021/2022, al punto que critiqué las medidas que adoptó el colegio de apartarlo de sus compañeros e impedirle asistir a clases por largos períodos.

Dio cuenta que en el último trimestre del año 2021 y el primer trimestre del año 2022, varias veces se le solicitó que interrumpiera abruptamente sus labores docentes para retirar a su hijo del colegio, llevarlo a casa y luego regresar a sus labores. Indicó que junto con el padre de su hijo, Felipe Jiménez Meza, asistieron a una reunión el 05 DE ABRIL DE 2022 con Valentina Muñoz, Encargada de Convivencia Escolar del colegio, para tratar el caso de nuestro hijo. En dicha reunión ambos padres manifestamos estar en desacuerdo con las medidas tomadas respecto de nuestro hijo e informamos que estábamos haciendo consultas ante la Superintendencia de Educación. Expresamente manifestamos en dicha reunión que esperábamos que estas críticas a la forma en que el colegio había tratado a nuestro hijo, no tuvieran repercusiones en su estabilidad laboral. Sin embargo, fui despedida dos semanas después, siendo la única profesora de pre escolar del colegio en ser despedida por la causal “necesidades de la empresa”. De manera que su despido no fue consecuencia de una circunstancia objetiva que hiciera imprescindible su separación por motivos económicos o técnicos sino se debió a las críticas que planteé como apoderada del colegio. Debe pues declararse como indebido.

Indicó que los servicios que cumplía para el empleador siguen siendo necesarios, para ser efectivos lo hechos de la carta de despido sería necesario que se hubiera verificado una reducción en la dotación de Profesores Asistentes del nivel pre escolar del colegio Nido de Águilas, pero ello no ha ocurrido, ya que luego de su despido, el empleador ha dispuesto la continuidad de sus servicios, mediante Profesores Asistentes titulares y sustitutos, para el nivel de pre kínder en

el que se desempeñaba, de manera, entonces, que el despido fue del todo innecesario, ya que el empleador no ha prescindido de sus funciones y antes bien ha dispuesto la continuación de las mismas.

Manifestó que el porcentaje de incremento sobre la indemnización por años de servicio establecido en la ley, debe aplicarse sobre la indemnización por años de servicios, ya sea ésta de origen legal o convencional. Sobre este punto indicó que la carta de aviso que le fue entregada por su ex empleador, declara que la indemnización por años de servicios a la que tengo derecho se compone de una “indemnización por años” por \$24.321.340.- y una “indemnización desahucio” por \$8.844.124.- La suma de ambas da como resultado que se le ofreció y pagó una indemnización por años de servicios de \$33.165.464.- Que lo anterior se explica porque le correspondía recibir la indemnización por años de servicio pactada en el actual contrato colectivo de trabajo vigente, celebrado entre su empleador y el Sindicato de profesores, administrativos y trabajadores de la Fundación Nido de Águilas, que se me aplicaba al momento de su despido.

Dio cuenta que la cláusula décimo séptima de dicho contrato colectivo.

Refirió que su ex empleador le pagó esta indemnización convencional al término de mi contrato, pero la declaró en el finiquito de trabajo como una indemnización diferente a la que le correspondía por los años de servicios, esto es, declaró por separado las cantidades que conforman la indemnización por años de servicios a la que tenía derecho, la de origen convencional y la legal, como si cada una de ellas estuviera regida por reglas diferentes a la hora de determinar la base de cálculo sobre la cual debiera aplicarse el incremento legal del 30% por despido injustificado, conforme lo establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

Indicó que la jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia se ha inclinado claramente por decidir que el incremento del 30% por despido injustificado, conforme lo establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, debe aplicarse indistintamente tanto sobre la indemnización por años de servicios de origen convencional como sobre la de origen legal, ya que el propio artículo 168 no distingue entre una indemnización y otra para establecer la aplicación del respectivo incremento. Dio cuenta que así lo ha resuelto la EXCELENTÍSIMA CORTE SUPREMA, en sentencia Rol 2053- 2006, al señalar que: *“El artículo 168 letra a) establece aplicación del recargo sin distinguir el origen legal o convencional de la indemnización por despido”*. Esta misma sentencia de la Excelentísima Corte Suprema agrega que la aplicación del incremento antes dicho



sobre la indemnización por años de servicios, constituye una sanción aplicable por el juez, de manera que no puede liberarse de tal reproche al empleador que conviene con los trabajadores una indemnización distinta a la legal. De manera que el incremento del 30% establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, debe aplicarse sobre el monto total de la indemnización por años de servicios ofrecida en la carta de aviso de despido, sin que sea lícito distinguir entre el monto convencional y el legal de la misma, tal y como se pedirá en este acto.

En consideración a que la indemnización por años de servicios a la que tiene derecho según la carta de aviso de despido que entregó su ex empleador, es de \$33.165.464.- solicito que de conformidad con lo establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, la condene al pago del incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicios.

A título de demanda conjunta de prestaciones adeudadas, solicitó:

1) PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN DEL INCISO PRIMERO DEL ARTÍCULO 168 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO: El inciso primero del artículo 168° dispone que si el contrato de trabajo hubiere terminado por la causal del artículo 161° y se considerara que dicha desvinculación fue injustificada, indebida o improcedente, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162, esto es, una indemnización equivalente la última remuneración mensual devengada. Si bien esta indemnización es del mismo monto que la indemnización sustitutiva del aviso previo, se trata de una indemnización jurídicamente diferente: no tiene como objeto compensar la falta de aviso del despido sino sancionar al empleador que haya incurrido en un despido injustificado, indebido o improcedente. En efecto, el inciso primero del artículo 168° indica claramente que una consecuencia jurídica de la sentencia que declare el despido como injustificado, indebido o improcedente, es condenar al empleador al pago de la indemnización prevista en el inciso cuarto del artículo 162°. En la especie, no recibí pago de indemnización sustitutiva del aviso previo, por haberme sido notificado el despido antes del término del año lectivo 2022, conforme lo ordena el artículo 87 del Estatuto Docente. En consecuencia, de declararse injustificada, indebida o improcedente su separación, corresponde en derecho que se condene al empleador el pago de la indemnización del inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, equivalente a la última remuneración mensual devengada.

2) DIFERENCIAS DE INDEMNIZACIONES POR ESTATUTO DOCENTE, al respecto conforme lo instituye el artículo 87 del Estatuto Docente, al poner



término el empleador a su contrato de trabajo por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, debía pagarme además de la indemnización por años de servicios, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habríamos tenido derecho a percibir si su contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

Ahora bien, según lo que dispone dicho artículo, el empleador podía despedirme sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios hubiera cumplido dos requisitos: 1) Que la separación se hubiere hecho efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente (en el caso del colegio, las clases del año escolar siguiente iniciaban en JULIO 2022; luego, la fecha de su despido debió haber sido el 30 DE JUNIO de 2020, con el consecuente pago de las remuneraciones hasta esa fecha); 2) Que el aviso de despido hubiera sido entregado con no menos de sesenta días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente (en el caso del colegio, antes del 30 DE JUNIO de 2020). De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente.

Refirió que su despido no cumplió el primer requisito. Precisamente por ello, el empleador pagó en su finiquito la indemnización adicional denominándola “ESTATUTO DOCENTE”, la que debía ser equivalente al total de remuneraciones que habríamos tenido derecho a percibir la suscrita si su contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso, esto es, hasta el 30 DE JUNIO de 2020. Sin embargo, el monto pagado en el respectivo finiquito por este concepto fue por “1 mes y 25 días” de remuneración, equivalente a \$4.053.557.-, en circunstancias que debía pagármese el equivalente a “2 meses” de remuneración, correspondiente a los meses de Mayo y Junio de 2002, por la cantidad de \$4.422.060.- En consecuencia, se me adeuda una diferencia de indemnizaciones por el estatuto docente, por la cantidad de \$368.503.- que demando en este acto.

3) DESCUENTO IMPROCEDENTE DE APORTES DEL EX EMPLEADOR AL SEGURO DE CESANTÍA: 1. Tal y como consta en el respectivo finiquito, el ex empleador procedió a descontar por el aporte que efectuó en su cuenta de seguro de cesantía, la cantidad de \$4.411.979, Sin embargo, para ser procedente tal descuento es necesario que el despido por la causal “necesidades de la empresa” sea declarado conforme a derecho. De lo contrario, la diferencia descontada por mi ex empleador me será adeudada y deberá reembolsarla.



Solicitó tener por interpuesta esta demanda por despido injustificado, indebido y/o improcedente, admitirla a tramitación, darle curso y en definitiva acogerla, declarando lo siguiente:

- 1) Que su despido fue injustificado, indebido y/o improcedente;
- 2) Que en consecuencia la demandada debe ser condenada a pagarme lo siguiente, en los montos señalados o en los que S.S. determine que en derecho y conforme a los antecedentes del proceso correspondan:
 - a) Conforme a lo dispuesto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, condenar a la demandada al pago del incremento del 30% sobre el monto total de la indemnización por años de servicios, equivalente a \$9.949.639. EN SUBSIDIO, condenar a la demandada al pago del incremento del 30% sobre el monto de la indemnización por años de servicios indicada en la carta de despido, equivalente a \$7.296.402.-
 - b) Condenar a la demandada a pagarme indemnización del artículo 168 inciso primero del Código del Trabajo, equivalente a \$2.211.030.-
 - c) Condenar a la demandada a pagarme diferencia de indemnización por estatuto docente, equivalente a \$368.503.-
 - d) Condenar a la demandada a devolverme lo correspondiente a descuento improcedente de sus aportes al seguro de cesantía por la cantidad de \$4.411.979.-
 - e) Reajustes de todas las sumas expresadas, y determinables, en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice, conforme al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.
 - f) Costas.

SEGUNDO: Contestación de la demanda: Pedro Matamala Souper, abogado, por la demandada, Fundación Educacional Nido de Águilas, contestó la demanda de despido injustificado, indebido y/o improcedente interpuesta por doña Alejandra Lizabeth Meza Martínez, en contra de mi representada, solicitando desde ya que sea rechazada en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

Refirió que la actora suscribió finiquito, con una reserva que no engloba la totalidad de las prestaciones que demandas en estos autos, lo que determina que deba acogerse la excepción interpuesta en este sentido.

Señaló que el despido de la actora se produce en el contexto de una reestructuración que debió implementar Nido de Águilas a raíz de una serie de

consideraciones de naturaleza técnico-económicas, que - en su conjunto- produjeron una disminución del 15% en la matrícula de los alumnos de la institución, afectando la principal fuente de ingresos de la institución, y generando una sobredotación de personal.

La contraria, con abierta mala fe, pretende obtener un recargo que no le corresponde, atentando contra el sentido y la forma de cálculo previstas por el legislador en el caso de que un despido sea declarado improcedente, al intentar introducir para su cómputo una indemnización de naturaleza convencional estipulada en un contrato colectivo, denominada “desahucio”, la que no guarda ninguna relación con la antigüedad del trabajador, sino que se vincula con las características del mercado educacional y la existencia de calendarios académicos.

La imputación por concepto de aporte patronal de AFC resulta ajustada a derecho, por así permitirlo la ley. Todavía si el despido es declarado improcedente, no procede su restitución, por las consideraciones que serán expuestas.

No puede perderse de vista que la demandante construye su teoría del caso sobre hechos falsos, tales como la situación de su hijo (alumno de la institución) y la supuesta existencia de reemplazos que no son efectivos.

Señaló que es efectivo que la Sra. Meza ingresó al Colegio con fecha 15 de febrero de 2007; que la Sra. Meza desempeñaba funciones como Asistente de profesor del Colegio Nido de Águilas; que el hijo de la actora es alumno de la institución y que fue tratado por un equipo multidisciplinario; que mi representada debió implementar un plan de intervención multidisciplinario. Lo anterior, toda vez que el niño incurrió reiteradamente en agresiones a sus compañeros de curso y trabajadores del Colegio. Luego de este proceso, en que participaron profesionales de distinta índole, el alumno presentó mejoras considerables, que permitieron su adecuada inserción en su curso; es que la última remuneración de la actora, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a la suma de \$2.211.030.

Respecto al término de la relación laboral, es efectivo que el vínculo laboral de la actora concluyó con fecha 22 de abril de 2022. Es efectivo que el contrato colectivo que ligaba a su representada con la 3 Sra. Meza contenía una indemnización convencional en su cláusula decimoséptima, la que estipulaba un pago de cuatro remuneraciones en el evento que el aviso de término de contrato de trabajo se produzca con menos de seis meses de anticipación, indemnización de naturaleza manifiestamente diversa a la indemnización por años de servicio a que tiene derecho la demandante, por lo que de condenar a su representada a algún

tipo de recargo, en ningún caso podrá adicionarse este monto indemnizatorio para efectos del cálculo. Es efectivo que la actora fue despedida por la causal contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Expuso que la decisión anterior se fundó en razones objetivas, relacionadas con los efectos generados por la pandemia por Covid-19 y el estallido social, y en particular, al efecto que estos fenómenos tuvieron en el número de alumnos de su representada, los que descendieron desde 1.839 (año académico 2019-2020) hacia 1.577, para el año académico 2021-2022, con el natural efecto en la baja de ingresos por concepto de matrícula y otras actividades remuneradas. El Colegio ha dado estricto cumplimiento a las formalidades propias del término de la relación laboral. Lo anterior no ha sido controvertido en la demanda de autos, por lo que deberá tenerse por reconocido. Es efectivo que la actora suscribió finiquito con reserva de acciones y derechos, según indica en su demanda, pero no incluye la totalidad de las prestaciones que reclama en el juicio de autos.

Señaló también, que es efectivo que su representada pagó al momento de la firma del finiquito, los siguientes conceptos a la actora: Indemnización por años de servicio (11 meses, tope legal) \$24.321.341; Indemnización desahucio contrato colectivo \$8.844.124; Estatuto docente (1 mes, 25 días) \$4.053.557; Feriado legal/proporcional (33 días corridos) \$2.432.134; Aporte empleador AFC \$4.411.979 Total \$35.239.177.

Solicitó que se tengan por controvertidos todos los hechos relatados en la denuncia que no sean expresamente reconocidos en esta presentación.

Dentro de las argumentaciones de la demandada se indicó que no se adeudan diferencias de remuneraciones por concepto de estatuto docente, que Nido de Águilas pagó a la demandante – por concepto de estatuto docente- 1 mes y 25 días. Lo anterior, considerando la fecha de término de la relación laboral (22 de abril de 2022) y el término del año escolar del colegio, el que se produce el 17 de junio de 2022. El período restante, que comprende entre el 18 de junio al 20 de julio se pagó como vacaciones. La actora no puede pretender un doble pago. Luego, nada se adeuda por este concepto.

Las indemnizaciones por concepto de estatuto docente han sido calculadas conforme a derecho, considerando las diversas variables de la relación laboral de la actora. A su vez, la indemnización sustitutiva del aviso previo que reclama la demandante resulta improcedente e incompatible con las prestaciones e



indemnizaciones que le han sido enteradas, por lo que tampoco resulta justificado su otorgamiento.

Excepción de Finiquito, señaló que la actora ha suscrito finiquito dando cumplimiento a todos los requisitos previstos por la legislación, al efectuar este trámite ante Notario Público, lo que determina su pleno poder liberatorio. El documento ratificado ante notario público por la actora, establece en su cláusula tercera: (...) “las partes convienen que la suma anteriormente indicada es percibida por el e- trabajador como única y total compensación por cualquier derecho que hubiera podido corresponderle a este, derivado del contrato de trabajo y de su terminación, y, además, como transacción por el motivo anterior y para precaver o terminar cualquier eventual conflicto, reclamo, o litigio, derivados de la relación laboral hasta el momento mismo de la terminación de sus servicios. El ex trabajador declara su conformidad con las sumas recibidas, sus conceptos y formas de cálculo, de tal manera que las partes acuerdan que los montos percibidos en este acto por el trabajador, incluyendo conceptos, sumas y formas de cálculo, implican irrevocablemente la conformidad con los mismo” Agregando posteriormente que “adicionalmente, expresamente y en pleno conocimiento de sus derechos, renuncia al reclamo de la causal de despido, aceptando las sumas ofrecidas en todas sus partes, declarando que el colegio, nada le adeuda” Por su parte, en la cláusula quinta del instrumento se señala: “Declara don(ña) Alejandra Lizabeth Meza Martínez, que Fundación Educacional Nido de Águilas, nada de adeuda, especialmente por sueldo, reajustes de sueldos, comisiones, horas extraordinarias, gratificaciones legales o contractuales, feriado, bonificaciones, imposiciones legales, indemnización por desahucio, indemnización por daño moral o patrimonial el ejecución y término del contrato, falta de aviso previo, años de servicio, feriado, etc., ni por ningún otro concepto, sea de origen legal, contractual o voluntario, especialmente declara que nada se le adeuda y que su ex empleador ha cumplido cabalmente con todos los temas beneficios contenidos en el contrato, motivo por el cual le otorga a Fundación Educacional Nido de Águilas el más amplio, completo y total finiquito, renunciando desde ya expresamente a cualquier tipo de fuero o beneficio que pudiera corresponderle y el ejercicio de cualquier acción o derecho si hubiera podido intentar en contra de la sociedad derivado de la terminación de los servicios y del trato laboral y personal que recibió durante la vigencia de su relación laboral por parte de sus compañeros de trabajo, directores y accionistas. De igual forma renuncia expresamente a cualquier acción de reincorporación de la que pudiese ser titular” Se indica, además, que: “Las partes

acuerdan que en caso de estampar se reserva por parte del extrabajador, ésta sólo se extenderá a los términos precisos en que se redacte. Asimismo, las partes acuerdan que la reserva se interpretará siempre en contra del redactor, en conformidad con la normativa legal vigente, cuestión que el ex trabajador declara conocer y aceptar. Para todos los efectos, en especial lo dispuesto en el artículo 2460 del código civil, este finiquito es considerado además por las partes como un contrato de transacción”

Respecto de la reserva estampada en el finiquito por la actora, La Sra. Meza, al momento de suscribir su finiquito ante Notario Público, efectuó una reserva de derechos, la que señala las prestaciones cuyo conocimiento eran objeto de la misma. El texto indicaba: *“Me reservo el derecho a demandar por vulneración de derechos fundamentales, despido injustificado, diferencias por estatuto docente, devolución de aportes a la AFC y de otros descuentos del finiquito, prestaciones laborales adeudadas y nulidad del despido”*.

Indicó que de la simple lectura del libelo pretensor, se puede apreciar que -en estos autos- se están demandando conceptos que no están considerados en la reserva realizada por la actora. No sólo no existe reserva para demandar estos conceptos, sino que el finiquito ratificado expresamente señala que su representada nada adeuda a la Sra. Meza. La actora solicita se condene a mi representada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, la que no fue debidamente reservada. Por el contrario, el finiquito hace referencia a la transacción sobre esta prestación. La actora – en un acto de abierta mala fe indica que el recargo que solicita debe ser efectuado sobre la suma de la indemnización por años de servicio y una indemnización de naturaleza convencional, que se denomina “desahucio”, contenida en el contrato colectivo del que formaba parte la Sra. Meza. Esta prestación tampoco encuentra reserva que permita desconocer el poder liberatorio del finiquito, en cuanto a los bienes jurídicos protegidos y a su carácter transaccional. Señaló que la Reserva debe ser específica. La doctrina y jurisprudencia han sido contestes en que, existiendo un finiquito debidamente celebrado, solamente la reserva específica de las acciones que se demandarán permite al trabajador recurrir ante Tribunales de Justicia a exigir el pago de alguna prestación adicional a lo declarado en el finiquito. En consideración a la naturaleza del finiquito y a los bienes jurídicos que se tutelan por su intermedio, es un hecho conteste en la doctrina y jurisprudencia que, en el evento de existir algún tipo de reserva, ésta debe tener un carácter específico, debiendo señalarse con absoluta precisión cuales son los derechos, conceptos o materias que se reservan a través del



acto. Luego, las materias no incluidas en la reserva -específicamente- no pueden ser objeto de discusión posterior, por tener el finiquito una naturaleza transaccional, y haber operado consecuentemente la cosa juzgada, en atención a su naturaleza de equivalente jurisdiccional.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, solicitamos se tenga por interpuesta excepción de finiquito en contra de las pretensiones que no fueron objeto de reserva específica, esto es, (i) la indemnización sustitutiva del aviso previo que reclama ni (ii) el supuesto recargo que operaría sobre la indemnización por años de servicio, en la que se incluiría una indemnización de tipo convencional.

Excepción de Imputación del pago, al respecto expuso que Nido de Águilas pagó a la demandante más de lo exigido por la legislación. Ninguno de los conceptos que reclama la actora es adeudado por su representada. En este sentido, se pagó una indemnización sustitutiva de naturaleza convencional, que comprende el pago de cuatro remuneraciones - y no una, como exige la ley- y se pagaron todos los días que comprendieron el periodo desde el término de la relación laboral hasta el momento en que inicia el año académico siguiente al despido, en los términos que se ha expuesto. Indicó que la actora reclama el pago de diferencias por estatuto docente. Indica la demandante que su representada le habría pagado por concepto de indemnización propia del estatuto docente 1 mes y 25 días, en circunstancias que debió haberle pagado dos remuneraciones, lo que correspondería al pago hasta el 30 de junio. Podrá observar que su representado ha pagado a la Sra. Meza más días de lo que pretende. En efecto, Nido de Águilas pagó a la demandante todo el periodo comprendido entre el 22 de abril de 2022 y el 17 de junio a título de estatuto docente, pagando además el lapso comprendido entre el 18 de junio al 20 de julio, a título de feriado. Es decir, Nido de Águilas remuneró a la actora hasta el 20 de julio de 2022, esto es, mucho más allá de lo que pretende en su demanda. Hace presente que legalmente el pago de este feriado no resultaba procedente. Señaló que en el evento que se declarase que algo se adeuda por estatuto docente, deberá imputarse a dicho pago los montos integrados por el denominado “feriado”. Indicó que su representada ha pagado a la Sra. Meza la suma de \$2.432.134, correspondiente a 33 días corridos, por concepto de feriado legal/proporcional.

Indicó que Nido de Águilas efectuó pago de indemnización sustitutiva del aviso previo convencional, que a su vez la Sra. Meza persigue el pago de una indemnización sustitutiva del aviso previo (1 remuneración), omitiendo que,



conforme al contrato colectivo que la vinculaba con Nido de Águilas, se le pagaron cuatro remuneraciones por aviso previo. Por lo anterior, de condenarse en este sentido, deberá también imputarse la suma de \$8.844.124, que fue pagado tras la firma del finiquito.

Reglas del derecho común confirman posibilidad de compensación. Lo expuesto debe entenderse en armonía con lo dispuesto en el artículo 1596 del Código Civil, que dispone: “Si hay diferentes deudas, puede el deudor imputar el pago a la que elija; pero sin el consentimiento del acreedor no podrá preferir la deuda no devengada a la que lo está; y si el deudor no imputa el pago a ninguna en particular, el acreedor podrá hacer la imputación en la carta de pago; y si el deudor la acepta, no le será lícito reclamar después”. Dado que es el deudor quien decide a qué deuda imputa su pago, debe considerarse que, para todos los efectos, deberán imputarse los montos referidos frente a cualquier tipo de condena.

Refirió que existe una habilitación formal conocida para emplear la figura de la compensación en búsqueda de la restitución de los montos que se le han integrado correspondientes al diferencial de indemnización de estatuto docente que reclama, y que han sido pagados por su representada. La situación descrita anteriormente es subsumible dentro de la figura de la compensación, contemplada en el Título XVII del Libro Cuarto del Código Civil, definida por el artículo 1.655 del mismo cuerpo legal, el cual dispone: “Cuando dos personas son deudoras una de otra, se opera entre ellas una compensación que extingue ambas deudas”. Por su parte, el artículo 1.656 del mismo Código señala que la compensación opera por el solo ministerio de la ley y aun sin conocimiento de los deudores, extinguiendo ambas deudas recíprocamente hasta la concurrencia de sus valores, desde el momento que las mismas reúnan las siguientes características, todas cumplidas a cabalidad en estas circunstancias: a) Que sean ambas de dinero o de cosas fungibles o indeterminadas de igual género y calidad; b) Que sean ambas deudas líquidas; y, c) Que ambas deudas sean actualmente exigibles. Como se puede apreciar, tales características se cumplen íntegramente en la especie, tratándose de obligaciones determinadas, líquidas y actualmente exigibles, atendido que el pago de las indemnizaciones referidas se hizo en virtud de la relación laboral que vinculó a las partes, generándose la obligación al momento de su término. Por lo anteriormente indicado, oponemos excepción de compensación por la suma de \$368.503.

Dio cuenta que la Fundación Educación Nido de Águilas, es una persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro, de carácter educacional, fundada en



1934, que ofrece a sus alumnos una educación de artes liberales basada en el idioma inglés, influenciada por Estados Unidos y adaptada a la tradición y pensamiento chileno. En concordancia con el modelo expuesto, el año académico de la institución se extiende, al igual que en el país norteamericano, entre los meses de julio y junio. Refirió que para la correcta resolución del asunto de autos, y en particular, de la determinación de las prestaciones reclamadas por la actora, es de vital importancia tener presente las fechas en que se extienden los últimos años académicos: a) Año académico 2021-2022: Se extendió entre el julio de 2021 y el 17 de junio de 2022 b) Año académico 2022-2023: se extiende entre el 21 de julio de 2022 y concluirá en junio de 2023.

Reiteró la relación laboral de la demandante se inició con fecha 15 de febrero de 2007, la demandante ejercía labores como Asistente de Profesor (Assistant Teacher), en el segmento de Early Year, con fecha 22 de abril de 2022, la Fundación puso término al contrato de trabajo de la actora, en virtud de la causal prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”. La decisión anterior se fundamentó -según se ha detallado - en consideraciones técnico- financieras, relacionadas con los efectos derivados del estallido social y de la pandemia por Covid-19, 20 los que significaron una baja sustancial en el número de alumnos y -consecuencialmente de ingresos de la Institución, generándose así una sobredotación del equipo docente, paradocente y administrativo. La carta de despido que fuera enviada a la demandante da cuenta de lo señalado, expresando: *“Por medio de la presente, comunicamos a usted la decisión del establecimiento de poner término a su contrato de trabajo a contar del día de hoy, 22 de Abril de 2022, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”. La resolución anterior se ha debido adoptar por su jefatura, fundamentada en el proceso de restructuración que se está llevando a cabo dentro de la Fundación, específicamente en el Área Docente donde usted desarrolla sus labores (segmento de Early Year), con el objeto de adecuarse de mejor manera a los nuevos requerimientos del mercado laboral, y de la comunidad educativa en general. Como es de su conocimiento, durante el último año el Colegio ha debido adaptar su funcionamiento para ajustarse y responder a las contingencias derivadas del estallido social, la pandemia por el Coronavirus y la situación nacional e internacional. En este sentido, las consecuencias se han visto reflejadas en una disminución de las matrículas de los estudiantes y, por consiguiente, en una baja de los ingresos, de acuerdo a los siguientes índices: •En el año académico 2019-2020 se matricularon 1.839 alumnos. •En el año académico 2021-2022 se matricularon 1.577 alumnos. Es posible evidenciar una baja en las matrículas de 262*

alumnos entre los períodos académicos antes mencionado, esto es una disminución de un 15% respecto del año anterior, lo que se traduce, además, en una reducción significativa de los ingresos de la Fundación entre el período 2021 y 2022, impactando directamente en el presupuesto. A raíz de lo descrito, se ha producido una sobredotación en el área Docente, lo que ha implicado una reevaluación y redistribución de las funciones dentro de la sección, para así racionalizar de mejor manera sus recursos y servicios disponibles. En tal contexto, el Colegio se ha visto en la necesidad de reducir el número de cargos en el área específica en que usted se desempeñaba, eliminando en forma específica su posición de Assistance Teacher. Frente esta situación, y ante la imposibilidad de reubicarla en otras labores, la Fundación ha debido prescindir de sus servicios a contar del día de hoy, haciéndose necesaria su separación."

Agregó información a la ya enunciada en lo que va de la contestación, en cuanto a que el despido de la actora no es un hecho aislado. Proceso de reestructuración ha implicado una serie de desvinculaciones. Con el único objetivo de permitir la continuidad operacional normal y sobrellevar la sobredotación ocasionada, mi representada se ha visto obligada a poner término a numerosos contratos de trabajo. Así, durante el año escolar 2021-2022, se contabilizaron numerosos términos de contrato de distintos funcionarios del establecimiento – entre ellos, la señora Meza – conforme al siguiente detalle: 29 de septiembre de 2020 Necesidades de la empresa, Bonnie Jean Book High School Teacher, 29 de septiembre de 2020 Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio Alana Cristine Frick Middle School Teacher, 29 de septiembre de 2020 Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio Michelle Crosbie High School Teacher, 29 de septiembre de 2020 Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio Ryan Clark Welborne High School Teacher, 30 octubre de 2020 Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio Genevieve Sofie Knaus High School Teacher, 26 de febrero de 2021 Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio Víctor Díaz Rojas Personal de Aseo, 21 de octubre de 2021 Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio Samantha Azatova Área: Elementary, 30 de noviembre de 2021 Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio Luis Illanes Araneda Student Account Analyst, 17 de diciembre de 2021 Vencimiento del Plazo Convenido Jonathan Pena Cariola Mantención, 19 de enero de 2022 Vencimiento del Plazo Convenido Juan Vergara Reyes, 28 de marzo de 2022 Desahucio Escrito del Empleador Juan Andrés Venegas Arias, 09 de febrero de 2022 Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio María Alejandra Benusus Raby EAL Teacher 22 de abril de 2022 Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio Alejandra Meza Assistance Teacher, 22 de abril de 2022 Necesidades de la



empresa, establecimiento o servicio María José Núñez Specialist, 22 de abril de 2022 Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio María Verónica Díaz Counselor, 02 de mayo de 2022 Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio Juan Sergio Negrete Fuentes Asistente de Bodega.

Respecto que el cargo de la actora no ha sido reemplazado, indicó que su representada no ha vuelto a contratar trabajadores en reemplazo de la actora. A diferencia de cómo quiere hacer parecer la demandante, su representada no ha contratado a las señoras María Rebeca Beckdorf ni Gabriela Romero, ni a ningún otro profesor sustitutos de reemplazo, ambas trabajadoras se encuentran prestando servicios a Nido de Águilas desde el 25 de julio de 2021 y 20 de julio de 2011, respectivamente.

Refirió que en el caso de la demandante, su situación fue analizada a profundidad por las jefaturas y el departamento financiero de la Institución, lo que determinó que el valor de las horas de la docente era actualmente mayor y superior al de los demás trabajadores de su área, es decir era el contrato más costoso para la Institución.

Requirió tener por contestada la demanda por despido injustificado, indebido y/o improcedente y cobro de prestaciones interpuesta por doña Alejandra Elizabeth Meza Martínez en contra de su representada, rechazarla, declarando que:

1. Que se acoge la excepción de finiquito.
2. Que se rechaza la demanda de despido injustificado, indebido y/o improcedente en todas sus partes.
3. Que, en definitiva, nada se adeuda por ningún concepto.
4. Que, en subsidio, en el evento de condenarse a su representada al pago de algún concepto pecuniario, se impute al pago los montos pagados por feriado legal/proporcional e indemnización convencional de desahucio.
5. Que, en subsidio, de acogerse el despido improcedente, resulta ajustado a derecho la imputación efectuada por mi representada por concepto de aporte de AFC a la cuenta de la actora.
6. Que, en subsidio de todo lo anterior, se acoja excepción de compensación e imputación efectuada, en los términos expuestos.
7. Que se condene en costas a la contraria.
8. Que, en todo caso y para todo evento, no se condene en costas a su representada.

TERCERO: Audiencia preparatoria: Que, con fecha 29 de julio de 2022, se celebró audiencia preparatoria con la comparecencia de la demandante y de la

demandada.

Se tuvo por evacuado el traslado de las excepciones opuestas, dejándose su resolución para sentencia definitiva.

Efectuado el llamado a conciliación, esta no se produce.

CUARTO: Hechos no controvertidos y controvertidos: Que, en la audiencia de preparación no consignaron como hechos pacíficos entre las partes los siguientes:

1. Fecha de inicio de la relación laboral, la fecha de término, la causal que se invocó, la remuneración de la actora y el cargo que esta desempeñaba.

2. El cumplimiento de las formalidades legales para poner término a la relación laboral y el descuento de AFC por la suma de \$4.411.979.-.

Recibiéndose la causa a prueba, se fijaron los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

1.- Tenor literal del finiquito de autos y de la reserva de derecho en él efectuada.

2- Tenor literal del contrato colectivo de fecha 10 de diciembre de 2021.

3- Prestaciones adeudadas: partidas, periodos y montos de las mismas.

4- Efectividad de los hechos señalados en la carta de despido.

QUINTO: Audiencia de juicio: Que, con fechas de 16 y 22 de marzo de 2023, se llevó a efecto audiencia de juicio, durante la cual las partes rindieron la prueba de rigor; misma oportunidad en que las partes realizaron sus alegaciones finales formulando observaciones a la prueba.

SEXTO: Prueba de la parte demandada: Rindió las siguientes pruebas:

Documental:

1. Contrato de Trabajo de fecha 12 de febrero de 2007, entre Fundación Educacional Nido de Águilas y doña Alejandra Lízabeth Meza Martínez.

2. Carta de término de Contrato de Trabajo de fecha 22 de abril de 2022, respecto de doña Alejandra Lízabeth Meza Martínez, por la causal del artículo 161, inciso primero esto es Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

3. Comprobante de envío por Correos de Chile de la carta de despido de doña Alejandra Lízabeth Meza Martínez, de fecha 22 de abril de 2022.

4. Comprobante de Carta de Aviso para Terminación del Contrato de Trabajo remitido a la Dirección del Trabajo con fecha 25 de abril de 2022.

5. Finiquito de Contrato suscrito por doña Alejandra Lízabeth Meza Martínez, con fecha 11 de mayo de 2022.



6. Certificado de Saldo Aporte del Empleador al Seguro de Cesantía – AFC- emitido con fecha 21 de abril de 2022, respecto de doña Alejandra Lízabeth Meza Martínez.

7. Contrato de Trabajo de fecha 07 de junio de 2012, entre Fundación Educacional Nido de Águilas y doña María Rebeca Beckdorf Carabantes.

8. Contrato de Trabajo de fecha 17 de junio de 2011, entre Fundación Educacional Nido de Águilas y doña Gabriela Andrea Romero Ochoa.

9. Set de liquidaciones de sueldo de doña Alejandra Lízabeth Meza Martínez, correspondiente a los meses de mayo a diciembre de 2021 y de enero a abril de 2022.

10. Contrato Colectivo Fundación Educacional Nido de Águilas de fecha 10 de diciembre de 2021, con inclusión de los anexos 1, 2ª, 2B, 3ª, 3B, 4, 5, 6 y 7, los que se forman parte integrante del mismo documento.

11. Set de 13 Cartas de Despidos respecto de los siguientes ex trabajadores: › Samantha Azatova. › María Alejandra Benasus Raby. › Bonnie Jean Book. › Michelle Crosbie. › Víctor Alfredo Díaz Rojas. › Alana Christine Frick. › Luis Esteban Illanes Araneda. › Genevieve Sofie Knaus. › Juan Sergio Negrete Fuentes. › Jonathan Julio Pena Cariola. › Juan Andrés Venegas Arias. › Juan Orlado Vergara Reyes. › Ryan Clark Welborne.

12. Cifras de matriculación por grado de fecha 12 de agosto de 2019, respecto del período 2019-2020

13. Cifras de matriculación por grado de fecha 02 de agosto de 2020, respecto del período 2020-2021

14. Cifras de matriculación por grado de fecha 10 de agosto de 2021, respecto del período 2021-2022.

15. Informe al Director, respecto del alumno Francisco Jiménez Meza.

16. Resolución Exenta N° 003739 de fecha 30 de noviembre de 1987, emitida por el Ministerio de Educación de Chile.

17. Certificado suscrito por doña Adriana Hernandez Hidalgo, Analista Senior Recursos humano, respecto de evaluación matrícula años 19-20, 20-21 y 21-22.

18. Correo electronico de fecha 15 de marzo de 2020, bajo el asunto “No students on campus beginning Tomorrow// Estudiantes Aprendizaje a distancia a partir de mañana”

19. Correo electrónico de fecha 27 de octubre de 2020 enviado por Cecilia Pérez Concha bajo el asunto “Informa Cierre de Denuncia CAS-127004”



20. Correo electrónico de fecha 15 de abril de 2020 enviado por David Perry (davidperry@nido.cl) para profesores y staff bajo el siguiente asunto: "Contract Opportunities for the 2020-2021 School Year/ Oportunidades Contractuales para el Año Escolar 2020-2021". ~

21. Correo electrónico de fecha 08 de abril de 2020 enviado por Patricia Robinson (probinson@nido.cl) para Emilio Muñoz, Tanya Burgess, Gonzalo Aguilera gaguilera@nido.cl; con copia a Norma Jara, Gonzalo Blanc, Paz Nalegach pnalegach@nido.cl, bajo el siguiente asunto "Medidas de mitigación impacto 'COVID-19' y respuesta de igual fecha de parte de don Emilio Muñoz.

22. Correo electrónico de fecha 15 de marzo de 2020, bajo el asunto "No students on campus beginning Tomorrow// Estudiantes Aprendizaje a distancia a partir de mañana". ~23. Correo electrónico de fecha 15 de marzo de 2020 enviado por Nido De Águilas (noreply@nidocl.myenotice.com); bajo el siguiente asunto: "Campus Closed and Distance Learning Begins Monday, March 16 // Colegio Cerrado y Aprendizaje a Distancia a partir del lunes, 16 de marzo".

Confesional: Debidamente juramentada declaró doña *Alejandra Elizabeth Meza Martínez*, Rut N° 13.552.214-7, quien a las preguntas del demandado contestó: Que trabajó en Nido Águila, que trabajó en la sección early years, y en lo que es Kinder II, que ahora pasó a ser parte de básica. En específico ella trabajó en pre kínder y que también trabajó como coordinadora en middle school.

Una sala de clase en pre kínder tenía 14 alumnos.

Admitió que hubo una baja de alumnos, de tres niños por sala aproximadamente.

Dijo que no es efectivo que en el año que fue despedida se cerrara una sección de pre kínder. Indicó que ella trabajó en la sección D cuando se abrió ese nivel, hace 10 años atrás, que siempre después de su post natal trabajó en kinder 2 que es de básica y después trabajó en pre kinder al año siguiente.

Indicó que han existido cierres de cursos los últimos tres años.

Ante la exhibición de documentos, se muestra una baja en la matrícula de unos 30 niños por lo que ve, desde el 2019 al 2022 y ahora el 23 están completas.

Que por el estadillo y pandemia hubo una baja permanente, no sabe si fueron 300 alumnos.

Testimonial: Juramentados rindieron testimonio:

1.- *Paz Alexandra Nalegach Romero*, cédula de identidad número 11.625.224-4, cargo Assistant Head Of School, a las preguntas del abogado de la demandante señaló que su empleador es la fundación educacional Nido de



Águilas, ella ocupa el cargo de Vise rectora para asuntos nacionales, que trabaja allí desde el 2011.

Indicó que el colegio es internacional y además cumple con las exigencias de educación de Chile, su rol es velar por el cumplimiento de las exigencias ministeriales chilenas.

Que el año escolar funciona como en el hemisferio norte, comienza a finales de julio y termina en junio, porque la mayoría de alumnos vienen del extranjero o bien va a cursar estudios superiores en el extranjero.

Alejandra Meza es una ex trabajadora de Nido, ella era asistente de párvulos, para la clase de pre kínder, en división de pre-escolar, que su función es apoyar a la profesora, apoyar la clase, dar apoyo a los alumnos, co-enseñar en ocasiones, es importante porque son niños chiquititos y la presencia de dos adultos es exigida por ley y gravitante para la seguridad y aprendizaje de los niños más pequeños.

Que el colegio tiene aproximadamente quince alumnos por cada pre-kinder.

Que el contrato de trabajo de Meza terminó en abril de 2022, por la causal de necesidades de la empresa.

En cuanto a los motivos esenciales tienen que ver con la situación económica del colegio, Nido de Águila, es un colegio internacional que se vio afectado particularmente tanto por el estallido social como por la pandemia, indicó que el estallido social tuvo un impacto no sólo en la economía en Chile sino que también en la decisión de empresas extranjeras de venir a Chile a instalarse y luego todo con la pandemia se hizo aún más intenso, por ejemplo en el 2018 el colegio tenía alrededor de 1841 en el 2022 descendió a 1540 y tantos.

Expuso que se tuvo una pérdida de casi 300 alumnos a lo largo de tres años; que los ingresos del colegio bajaron de manera radical, que el Nido es un colegio caro y manejar sus montos de dinero sin embargo cualquier organización que ve mermado sus ingresos de la manera señalada tiene un impacto severo sus finanzas. Relató que Nido es una fundación, que el 85% de sus ingresos van al pago los profesores y dado que sus ingresos son exclusivamente por el nivel de colegiatura y de las matrículas, por ende, cuando éstas bajan de manera tan dramática baja significativamente el ingreso al colegio.

Que la disminución de cerca de 300 alumnos afecta la estructura de costos del colegio, de manera significativa porque como señalaba el ingreso al colegio, los fondos del colegio vienen dados por los alumnos que pagan una matrícula que es bastante cara, pero también la estructura de gastos de Nido es muy cara.



Indicó que dada la situación crítica producida la medida más relevante fue la reestructuración y el despido de personas 24 o 25 personas en un par de años, señaló que antes de reestructurar, que se hicieron esfuerzos de ajuste; que un grupo de personas importantes del colegio bajo sus sueldos para evitar los despidos, sin embargo, era fue muy fuerte el impacto en el colegio y se tomaron medidas que implicaron reestructurar y despedir personas.

Que la sección de kínder y pre kínder, fue la más afectada por la crisis, comentó que dado lo costoso del colegio y la situación que las clases no superaban los 40 minutos en pantalla, hizo que mucha gente no pusiera al niño en el Nido no lo hicieron.

Refirió que en el 2021 había 10 cursos, 5 en kínder y 5 en pre kínder, el año siguiente quedaron 8 cursos y actualmente tienen solamente 7 cursos, 4 en kínder y 3 en pre kínder.

Respecto a los fundamentos del despido de Alejandra, señaló que fue una decisión difícil y triste de tomar, la razón fundamental era que el sueldo de Alejandra era más caro, que el sueldo de las otras asistentes.

Indicó que el hijo de la Sra. Meza, Francisco volvió al colegio después de la pandemia y el 2021 fue un año complejo para el niño, quien llegó con una actitud súper desafiante, que presentó varias conductas instructivas, que requirieron varios apoyos no solamente de la profesora, apoyo de psicóloga apoyo, apoyo de los expertos; que además Alejandra y el papá se comprometieron con su hijo, que hubo un montón de personas que estuvieron trabajando para que Francisco pudiera cómo regularizar su comportamiento y pudiera adaptarse mejor a las exigencias de pre-escolar y finalmente en diciembre del año pasado, ya había logrado superar sus comportamientos que fueron un riesgo para los compañeros de curso y también para él. Indicó que la dinámica tuvo puntos altos y no siempre difíciles, que no siempre hubo acuerdo, lo que no es normal, porque no es un proceso simple o lineal, que es desafiante.

A la demandada indicó que no influye particularmente en las decisiones de despido, que no influye en las decisiones financieras.

Sabe de la complejidad económica del colegio porque es parte del equipo directivo de éste, debe conocer porque es parte de su responsabilidad.

Indica que 300 alumnos, cada generación tiene 120 alumnos, que, si uno lo analiza así, la pérdida de 300 alumnos corresponde aproximadamente a dos generaciones y media, que en porcentaje no puede calcularlo sin una calculadora.



No todos los alumnos pagan arancel en el colegio, hay becas en el colegio, hay becas de profesores y becas solidarias para alumnos talentosos que no tienen recursos, que no tiene certeza acerca de cuantos alumnos becados hay en el colegio.

Que el año escolar pasado había 4 pre-kinder y el presente hay 3. No recuerda con precisión los nombres de las profesoras y de los asistentes de cada curso.

El 2021-2022, no se hicieron despido de asistentes de pre-kinder, pero si el 2020-2021, se hicieron varios despidos en esa sesión.

Que Alejandra fue despedida en abril del 2022.

Indicó que en pre-kinder el número de personas por sala depende de las regulaciones, pero por regla general son 2 una educadora y una asistente de párvulos, las regulaciones son del ministerio de educación.

Indicó que tiene entendido que Alejandra trabajaba con Tanya, quien continúa trabajando en el colegio y actualmente no recuerda con quien trabaja, la persona que trabaja con ella es asistente de párvulos.

2.- *Norma Valentina Jara Leiva*, cédula de identidad número 12.649.285-5, cargo: Director HR, a las preguntas de la parte demandada, señaló que trabaja en el Fundación educacional Nido de Águilas, desde el año 2015, como encargada de compensaciones y relaciones laborales. Indicó que ve todos los análisis de compensaciones, como propuestas salariales, análisis de mercado de posicionamiento, los sueldos del colegio y por la parte de relaciones laborales relaciones con los sindicatos, beneficios en general de los trabajadores.

Indica que está como testigo por la demanda presentada por la ex trabajadora Alejandra Meza por un despido injustificado en la demanda. Señaló que ella trabajaba como asistente de profesor en el área de early years.

Que el término de la relación laboral fue el 22 de abril de 2022. Indicó que se aplicó el proceso estándar que es para notificarte la disponibilidad que va a tener el finiquito posterior a la notificación y luego se realizó la firma del finiquito el 11 de mayo de 2022.

Los conceptos que se pagaron fueron indemnización por años de servicio indemnización por desahucio estatuto docente y feriado legal.

Expuso que para entender el proceso del pago de indemnizaciones en este caso es mejor pensar como en una línea del tiempo respecto a la indemnización por desahucio porque en este caso la indemnización por desahucio que se le pagó a la señora Alejandra es de acuerdo a lo pactado en el contrato colectivo en su cláusula número 17 que en el fondo establece que se pagan cuatro meses de sueldo por una



indemnización, indicó que deben cumplirse dos requisitos: 1 Haber prestado servicios en el colegio al menos tres años y 2 haberse notificado con un tiempo menor a seis meses.

Indicó que esta cláusula es más favorable por lo que sustituye a la indemnización por aviso previo que es la que establece la ley en Chile.

Respecto a la indemnización por desahucio, indicó que como señaló anteriormente es una línea de tiempo respecto a la fecha de la notificación, que se hizo el 22 de abril de 2022 entonces si consideramos desde esa fecha hasta la fecha de término del año escolar que fue 17 de junio corresponde a un mes y 25 días, este es el primer concepto que ellos administrativamente y de acuerdo que ven, que le ponen estatuto docente pero posteriormente a partir del 18 de junio hasta la fecha de inicio del siguiente año escolar que fue el 21 de julio de 2022 se considera un pago de indemnización por feriado legal entonces si lo vemos como en macro se pagó desde el 22 de abril hasta el inicio del siguiente año escolar que fue el 21 de julio de 2022.

A la demandada ante la exhibición del contrato colectivo, indicó que es el contrato vigente del Sindicato N° 2 con el colegio, leyó la cláusula 17 el personal docente con una antigüedad mínima de tres años en el colegio será avisado del término de su contrato por decisión del colegio según el artículo 161 del código del trabajo con una anticipación de seis meses o en su defecto el colegio deberá pagarle a título de desahucio la suma equivalente a cuatro meses del último sueldo base devengado por el docente. Indicó que la cláusula no dice expresamente que reemplace la indemnización por avisos. Explicó que claro sin embargo si consideramos el término desahucio se considera una cláusula más favorable que la indemnización de aviso previo, que en este caso es un mes versus cuatro meses que se está dando porque también habla acerca de la anticipación de seis meses a la notificación del despido que en este caso fue en abril.

3.- **Adriana Hernández Hidalgo**, cédula de identidad número 24.803.788-1, cargo: Senior Human Resources Analyst. a las preguntas de la parte demandada contestó que su empleador es la Fundación educacional Nido de águilas, que es directora de recursos humanos, que trabaja allí desde octubre de 2014, está a cargo del área que gestiona la contratación, el pago de remuneraciones y la desvinculación de los trabajadores.

Que como es un colegio internacional su calendario docente se estructura como en el hemisferio norte, que empieza julio y termina en junio del año



calendario siguiente, esto porque los alumnos continúan luego sus estudios en otros países.

Alejandra Meza fue una trabajadora del colegio era asistente de profesor, que trabaja en conjunto con el profesor, lo apoya en la preparación de la clase y la ejecución de la clase.

Que el contrato de ella terminó en abril de 2022, por causal de necesidades de la empresa, este despido se produjo, producto de una necesidad de hacer una reestructuración de personal, producto de un proceso de reestructura que llevaba años y que responde a una a una situación financiera complicada del colegio en la cual no eran sostenibles los gastos versus los ingresos que se están teniendo los últimos años. Dijo que los ingresos del colegio se apoyan en las matriculas, que las matriculas bajaron los últimos años, que en el 2019 el colegio tenía alrededor de 1800 alumnos y en año 2021 se produjo de unos 260 alumnos, quedando 1.500 alumnos, lo que implica alrededor de un 15 % de baja.

Indicó que en el área de early years, que son los alumnos más pequeños, se vio más afectado por la pandemia, porque muchas familias prefirieron no pagar una matrícula, no matricular a sus hijos en el colegio. Dijo que en el 2019 tenía 102 alumnos y pasaron a 70 alumnos a 2 años después, el 2021.

Que early years son kinder y pre-kinder. En el 2020 la sección tenía cinco asistentes de profesor y 5 profesoras, 5 clases, luego en el año siguiente 8 clases, 4 asistentes de profesor y 4 profesores y el 2022, posterior a la desvinculación de Alejandra Meza 4 profesores y 3 asistentes de profesor, una sesión menos.

Dijo que la estructura de gastos del colegio en más de un 80% está basada en la remuneración de profesores, y en ese contexto, hubo que reducir una sección y dentro de la plantilla de los profesores ella tenía la remuneración más alta y por eso se definió su desvinculación, que dentro de staff ya que habían unos trabajadores con protecciones laborales.

Que en pre-kinder en cada clase es un profesor y un asistente de profesor, que la profesora que trabajaba con la demandante era Tanya, ella se movió a la sección c y la anterior profesora de la clase C, cambió de rol a profesora sustituta, que es Laura Carvajal, que Tanya quedo con la asistente de profesor que siempre estuvo en esa clase que es doña Fernanda López.

El cargo de profesor sustituto lo ejercen profesoras, que dadas las ausencias que se pueden generar, requiere personas disponibles para hacer reemplazos cuando hay ausencias, indicó que el perfil de ese profesional es de profesor, porque el reemplazo se puede hacer en el rol de profesor o de asistente de profesor

de acuerde a lo que se necesite, indicó que una persona que no es profesor no puede reemplazar a un profesor.

Señaló que en el 2019 se desvincularon 18 trabajadores, en el 2020 se desvincularon 7 trabajadores, lleva años este proceso y la situación financiera sigue siendo compleja, se requiere adoptar múltiples medidas, por ejemplo se ha revisado como generar nuevos ingresos, como actividades extra programáticas que generen ingresos.

Que conoce la situación financiera, ya que la ha tenido que conocer debido a que participa en el comité.

Indicó que la profesora Tanya Burgess es profesora y dirigente sindical, indicó que se reorganizaron los staff de trabajadores.

A la demandante, indicó que la baja de matrículas ha sido progresiva. Indicó que en el año 2022 hay 70 alumnos en kinder y pre-kinder, que respecto del año 2023 no tiene información actualizada porque ahora se están haciendo los cierres de matrícula. Que el colegio tiene entendido que el colegio recibe matricula hasta avanzado el año escolar, indicó que es dinámico en cuanto a requisitos de matrículas.

Que hay un profesor y un asistente por sala, explicó que hay una sección menos, que hay profesores sustitutos que se mueven.

Que un equipo de personas ve las decisiones de desvinculación. Que hay personas de su equipo que preparan las cartas de despido,

Que en la sala en Kinder es un profesor y un asistente de profesor, que el 2021-2022 había 4 kinder 4 profesores y 4 asistentes de profesor, y el 2022-2023, 4 profesores y 3 asistentes de profesor.

Que el 2022-2023 se eliminó una sección y se realizó una reestructuración se movió gente.

Indicó que la asistente de la sección que se eliminó era Alejandra Meza.

El año 2021.2022 solo se despidió a doña Alejandra meza como asistente de profesor.

Peritaje: Se tiene por incorporado informe pericia

SEXTO: Prueba de la parte demandante: Rindió las siguientes probanzas:

Documental:

- 1) Copia de carta de despido de la actora.
- 2) Copia de finiquito de trabajo de la actora.
- 3) Acta de reunión 05 de Abril de 2021 en la que Participaron Felipe Jiménez, Alejandra Meza y Valentina Muñoz.

4) Copia de contrato colectivo entre Fundación Nido De Águilas Y Sindicato De Profesores, Administrativos Y Trabajadores De La Fundación Nido De Águilas, de fecha 10 de Diciembre de 2021.

5) Impresión de pantalla sitio web www.nido.cl con Calendario escolar 2021-2022

Testimonial: Debidamente juramentada doña *Tanya Burgess* Rut N°14.670.148-5, a las preguntas del abogado demandante señaló que a la abogado de la demandante contestó que es profesora en el colegio Nido de Águilas, que trabaja desde el 2011, es profesora de pre escolar en área de pre-Kinder.

Que trabajó en sala con Alejandra Meza, varios años, como se asistente de profesora, que es asistente de párvulos y miembro del sindicato.

Indicó que ella es profesora y tesorera del sindicato de profesores del colegio.

Que trabajaban juntas en sala en pre-kinder durante los últimos seis años. Que trabajaban en el pre-kinder C, que es donde ella sigue trabajando.

Que en el pre-kinder hay seis salas, en A, B y C, que por sala trabajan dos personas la profesora y su asistente.

Que el colegio tiene académico corrido, ahora están en 22-23.

Que en el 21-22 había tres secciones de pre kinder igual que ahora, que había dos personas por sala, había 3 profesoras y tres asistentes.

Que en abril del año pasado despidieron a Alejandra, que cuando despidieron a Alejandra inmediatamente tienen que reemplazarla con otra asistente de profesores, porque siempre tienen que haber dos adultos en la sala.

Que en el 22-23 trabajan en su sala ella junto a Fernanda López, su actual asistente.

Indicó que según el colegio Alejandra salió por necesidades de la empresa.

Que ella conoce la carta de despido, que decía que era por baja de la matrícula.

Refirió que tienen un tope de 15 niños por sala, que el 21-22, que partieron un poco más bajo, cree que eran 9 y al segundo semestre ya subió la matrícula y terminaron el año, 13 o 14 niños por sala.

Refirió que este año partieron con números un poco más altos y actualmente tienen completas las salas de las tres salas, al tope de 15 niños por sala.

Que despidos en el área preescolar durante el 21-22 le parece que no hubo más. Y de sindicalizados a final del año pasado no hubo.

Que el año pasado solo se despidió una asistente.

Que a Alejandra no la distingue nada de las otras asistentes, ella hacía las mismas funciones que las otras asistentes, lo único que ella vio cómo su compañera de sala, y como dirigente sindical, fue que tuvo problemas con la jefatura por desacuerdos en el trato hacia su hijo, que su hijo estaba en el mismo colegio un nivel más arriba, y ella no estaba de acuerdo con ciertos procedimientos y tratos del colegio hacia su hijo, ella hizo a saber eso, lo comunicó al sindicato, eso fue la única diferencia con las otras dos asistentes, ella llevaba trabajando más años.

A la parte demandada señaló que el pre-kinder D, ya no existe, ese pre-kinder cerró, mucho tiempo después que ella trabajó en él, que al parecer cerró el 2020 o 2021.

Indicó que en atención a su cargo sindical ella posee fuero.

Que al momento del Covid y del estallido social como dirigente sindical se reunió con los directivos del colegio, expuso que durante la pandemia ellos propusieron medidas para mitigar los efectos de estos sucesos, que entre las propuestas estaba congelar las cláusulas de IPC, que también propusieron rebajar horarios de trabajo y algunos retiros.

Que durante la pandemia bajó la matrícula, sin embargo el año pasado en nuestro nivel no bajó la matrícula, de hecho ha subido del año pasado a este año.

Que hace dos años, existían unos 300 alumnos menos en el colegio.

Indicó que no maneja las finanzas del colegio y es cierto que el colegio les ha contado que el gasto está en un 85 % compuesto por el pago de remuneraciones.

Aclaró que el año académico parte a finales de julio y termina en junio. Que el año académico en que estamos ahora es el 22-23 y Alejandra fue despedida durante el año académico 21-22.

Exhibición de documentos:

1.- Copia de libro de remuneraciones Colegio Nido de Águilas correspondiente a los meses de Marzo, Abril y Julio de 2022, indicando el cargo de cada trabajador y fecha de contratación. Respecto a los docentes y asistentes de profesores, indicar además la carga horaria de cada uno, para el segundo semestre del año 2022.

2.- Contrato de trabajo de personas señaladas como despedidos en la contestación: 1. Jonathan Pena Cariola 2. Juan Vergara Reyes 3. Juan Venegas Arias 4. María Alejandra Benusus Raby 5. María José Núñez 6. María Verónica Díaz 7. Juan Sergio Negrete Fuentes.

SÉPTIMO: Observaciones a la prueba formuladas por las partes constan en el registro de audio de manera íntegra.

OCTAVO: Que, atendido lo acaecido durante la etapa de discusión, según está consignado, el objeto del juicio, y la controversia, consiste en establecer si existió despido que deba ser calificado de injustificado para los efectos de lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo y la procedencia del cobro de prestaciones .

NOVENO: Excepción de finiquito: Al respecto argumentó la demandada, a raíz del que el finiquito firmado por la actora y el tenor de la reserva que en éste se consagra, que la demandante, reclama conceptos no señalados en su reserva específica, por ello solicita que se acoja esta excepción respecto a los siguientes conceptos:

- (i) la indemnización sustitutiva del aviso previo que reclama.
- (ii) el supuesto recargo que operaría sobre la indemnización por años de servicio, en la que se incluiría una indemnización de tipo convencional.

Al respecto la demandante pidió no se diera lugar a la excepción, haciendo presente que en materia laboral rige principio protector del trabajador; que el empleador es quien elabora el finiquito; que el trabajador el estampar la reserva manifiesta que no existe una anuencia completa a las cláusulas, que no es posible exigirle que una especificidad para conocer todos los conceptos de derecho contenidos en el finiquito, que el notario no ilustra al trabajador respecto de sus derechos. Agregó que entiende que los conceptos reclamados por la demandada son sanciones legales que no pueden ser renunciadas previamente, por lo que solicitó su rechazo con costas.

DÉCIMO: Debe tenerse presente que el finiquito, constituye una institución propia del Derecho del Trabajo que puede conceptualizarse como una convención entre las partes del contrato de trabajo por medio de la cual llegan a un acuerdo relativo al cumplimiento de las obligaciones recíprocas con el objeto principal de impedir que la controversia deba plantearse necesariamente ante los Tribunales de Justicia.

Que se puede concluir que el finiquito laboral tiene dos fines específicos, que se confunden con su objeto: uno, ser un acto por el cual se pone término a una vinculación determinada y otro, certificar los derechos emanados de la misma, con efecto permanente entre las partes del vínculo.

UNDECIMO: Que, conforme a los hechos pacíficos fijados en la audiencia de preparación y a la prueba documental aportada por las partes, es posible establecer, que los actora suscribió finiquito de trabajo con fecha 11 de mayo de 2022, que efectuó una reserva manuscrita, del siguiente tenor: *“Me reservo el*

derecho a demandar por vulneración de derechos fundamentales, despido injustificado, diferencias por estatuto docente, devolución de aportes a la AFC y de otros descuentos del finiquito, prestaciones laborales adeudadas y nulidad del despido”.

DUODECIMO: Que, además al finiquito, se le ha conceptualizado formalmente como: “el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra” (Manual de Derecho del Trabajo, autores señores Thayer y Novoa, Tomo III, Edit. Jurídica de Chile).

Ciertamente, tal acuerdo de voluntades constituye una convención y, generalmente, tiene el carácter de transaccional.” Asimismo, como se indicó el finiquito legalmente celebrado tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada, es decir tiene mérito ejecutivo, según lo prescribe el inciso final del artículo 177 del Código del Trabajo. Pues da cuenta del término de la relación laboral en la forma que en él se consigna, es decir, se trata indudablemente de una convención que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben, es vinculante para quienes concurrieron a otorgarlo al dar por terminada una relación laboral, esto es, a aquellos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron su asentimiento libre de todo vicio.

Que en los términos referidos precedentemente, también resulta aplicable la regla contenida en el artículo 1545 del Código Civil, que dispone que todo contrato legalmente celebrado sea una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.

Habiéndose reservado la actora el derecho para demandar por despido injustificado, teniendo a la vista lo dispuesto en el artículo 168 con relación al artículo 162 y al inciso primero del artículo 163 del Código del Trabajo, normas que regulan las consecuencias jurídicas de la acción oportunamente reservada, corresponde rechazar la excepción de finiquito opuesta respecto de las indemnizaciones y de la base de cálculo de un eventual recargo, situación sobre la que deberá pronunciarse esta juez, al resolver la petición de fondo, correctamente deducida por actora.

DÉCIMOTERCERO: Habiéndose solicitado declarar que el despido de la actora carece de justificación, corresponde establecer si se cumplieron con las

formalidades del despido y la efectividad de los hechos que sustentan la causal de término de la relación laboral invocada por la parte demandada, en calidad de empleadora, y que justifican la aplicación de la misma, establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, consistente en “necesidades de la empresa”

DÉCIMOCUARTO: Que, en tal sentido, el artículo 454 del Código del Trabajo, en lo pertinente, establece, aplicando las reglas del *onus probandi*, que en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

DÉCIMOQUINTO: Formalidades del despido: Para acreditar el cumplimiento de las formalidades establecidas en el artículo 162 del código del ramo, la demandada, acompañó respecto de la demandante *Carta de aviso de término de relación laboral de fecha 22 de abril de 2022; Comprobantes de envió de Carta de aviso de término de relación laboral de Correos de Chile a dos domicilios, correspondientes al domicilio de Almirante Gómez Carreño 119, La Reina*, que es el consignado en el contrato de trabajo de fecha 12 de febrero de 2007 *y al domicilio ubicado en Eduardo Aleret 6210 casa E, La reina y Comprobante de recepción de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo emitido por la dirección del trabajo de fecha 25 de abril de 2022.*

Entiende esta juez, que los antecedentes, arriba enunciados, son suficientes para establecer que la demandada cumplió con las formalidades prescritas en el artículo 162 del Código del Trabajo, desde que el día 22 de abril de 2022, remitió carta de aviso de despido a los domicilios consignado por la trabajadora y que con fecha 25 de abril de 2022 comunicó el despido de la demandante, a la Dirección del Trabajo.

DECIMOSEXTO: Respecto a la efectividad de la causal: Con fecha 22 de abril de 2022, la demandada comunicó a la demandante mediante carta de desvinculación su decisión de poner término al vínculo que los unía por aplicación de la causal de necesidades de la empresa amparando dicha causal en las siguientes circunstancias fácticas:

“...fundamentada en el proceso de restructuración que se está llevando a cabo dentro de la Fundación, específicamente en el Área Docente donde usted desarrolla sus labores (segmento de Early Year), con el objeto de adecuarse de mejor manera a los nuevos requerimientos del mercado laboral, y de la comunidad educativa en general. Como es de su conocimiento, durante el último año el Colegio ha debido adaptar su funcionamiento para



ajustarse y responder a las contingencias derivadas del estallido social, la pandemia por el Coronavirus y la situación nacional e internacional.

En este sentido, las consecuencias se han visto reflejadas en una disminución de las matrículas de los estudiantes y, por consiguiente, en una baja de los ingresos, de acuerdo a los siguientes índices: •En el año académico 2019-2020 se matricularon 1.839 alumnos. •En el año académico 2021-2022 se matricularon 1.577 alumnos. Es posible evidenciar una baja en las matrículas de 262 alumnos entre los períodos académicos antes mencionado, esto es una disminución de un 15% respecto del año anterior, lo que se traduce, además, en una reducción significativa de los ingresos de la Fundación entre el período 2021 y 2022, impactando directamente en el presupuesto. A raíz de lo descrito, se ha producido una sobredotación en el área Docente, lo que ha implicado una reevaluación y redistribución de las funciones dentro de la sección, para así racionalizar de mejor manera sus recursos y servicios disponibles. En tal contexto, el Colegio se ha visto en la necesidad de reducir el número de cargos en el área específica en que usted se desempeñaba, eliminando en forma específica su posición de Assistance Teacher. Frente esta situación, y ante la imposibilidad de reubicarla en otras labores, la Fundación ha debido prescindir de sus servicios a contar del día de hoy, haciéndose necesaria su separación...”

DECIMOSÉPTIMO: Que, con el objeto de acreditar la efectividad de los antecedentes fácticos contenidos en la carta de despido, la demandada trajo a estrados a tres testigos, interrogó a la demandante y acompañó documentos, antecedentes de los cuales se desprende, que desde el año académico 2019-2020 al 2021-2022, se registró una baja en la matrícula de estudiantes, que se realizaron 13 despidos entre el mes de octubre de 2020 y mayo de 2022, que respecto de la capacidad de admisión de alumnos a pre-kinder experimentó una disminución durante el año académico 2019-2020 correspondía a 75 cupos, durante el siguiente año a 60 y durante el año 2020-2021 a 45 cupos.

Cabe consignar que las testigos de la demandada mencionaron que se había decidido suprimir secciones de pre-kinder, indicando que el curso de pre-kinder servido por la demandante como asistente había sido suprimido, pues se trataba del pre-kinder D, que la educadora de párvulos de esa sección había sido traspasadas al pre-kinder C y curso o sección en la que había permanecido la asistente de párvulos original, explicó sobre este punto una de las testigos, que la antigua educadora del pre-kinder C había sido transferida a la posición de profesora sustituta, cargo que es necesario para cumplir con la obligación de mantener a dos adultos por sala de preescolar que exige la ley, en caso de ausencia de una educadora o una asistente, resultando más útil mantener a una educadora como reemplazante, que puede adoptar ambas posiciones dentro del aula, a

diferencia de una asistente reemplazante que no puede suplir a la educadora faltante.

En otro orden de ideas, las testigos de la demandada señalaron que se optó por despedir a la demandante bajo el criterio objetivo de que su remuneración era más alta que las de las otras asistentes y considerando que había otras trabajadoras que gozaban de protecciones laborales.

DECIMOCTAVO: De la sola lectura de la carta de despido, se advierte que la descripción de hechos de la comunicación no contiene los elementos de precisión, detalle, y especificidad que la misma debe contemplar respecto de los supuestos fácticos en que se sustenta y que sean comprendidos por el trabajador al momento de la culminación de su contrato, en términos que expliquen por sí solos tal decisión, limitándose a indicar la existencia de un proceso de reestructuración *específicamente en el Área Docente Early Years del colegio, con el objeto de adecuarse de mejor manera a los nuevos requerimientos del mercado laboral, y de la comunidad educativa en general*, motivado por la baja de las matriculas, que en esta oportunidad ha concluido la *eliminación en forma específica su posición de Assistance Teacher*. Pero, en ella nada se explica sobre los motivos específicos por los cuales las funciones de la trabajadora, y en definitiva su cargo- y no otro-, no sería necesario para la empresa, salvo entender que su desvinculación obedece a razones de índole económico como una respuesta para rebajar los gastos del colegio.

Que en tal sentido la referencia que realiza el legislador como elemento descriptivo de la causal que se trata en las derivadas “bajas de la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía” obedece a efectos permanentes en el tiempo y no a los vaivenes propios del escenario en que se desarrolla la actividad que se trata, desde que debe sostenerse en un periodo razonable de tiempo, que como se ha dicho ponga en peligro la continuidad operativa del establecimiento, por lo que la desvinculación de la trabajadora no puede hallar justificación en la decisión del empleador con el objetivo de enfrentar la crisis provocada por situaciones puntuales como la pandemia y el estallido social acaecido el año 2019. Sobre este punto, resulta conveniente asentar que la demandada si bien acredita la baja experimentada en las matrículas no aportó antecedentes que permitieran efectivamente conocer el impacto financiero y económico provocado por este descenso el número de alumnos matriculados.

En otro orden de ideas, del texto de la misiva no resultan claros los motivos por los cuales doña Alejandra Meza no pudo ser transferida o reasignada a otra función, las testigos intentaron explicar aquella situación en los términos expuestos



más arriba y nuevamente la demandada no ha aportado antecedentes que permitan corroborar lo explicado por las deponentes, y salvar la contradicción de sus dichos con lo declarado por Tanya Buguess, testigo de la demandante que señaló que ella como educadora y Alejandra Meza como asistentes desempeñaban funciones en Pre-kinder C y no en la suprimida sección D como lo indicaron los testigos Nalegach y Jara, a lo que debe sumarse que la superioridad del salario percibido por la actora aludida por estos testigos, también fue controvertida durante el juicio, al hacer presente la demandante que en el libro de remuneraciones exhibido por la demandada aparecen profesores asistentes que reciben una remuneración por un monto más alto que la recibida por su representada.

Así las cosas, encontrándose a juicio de esta sentenciadora asentando que dicho proceso de reestructuración obedeció a una decisión económica destinada a optimizar los costos mediante la reducción de personal, lleva a concluir que el despido del que fue objeto la demandante fue injustificado y, por ende, procederá ordenar el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$2.211.030 y el recargo legal de un 30% respecto de la indemnización por años de servicios ya pagada al suscribir el finiquito respectivo, de conformidad a lo establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, correspondiente a la suma de \$7.296.402, desestimándose la petición de la demandante en torno a considerar como base del recargo la indemnización por años de servicio y la indemnización de desahucio establecida en el contrato colectivo.

Lo anterior teniendo a la vista que el artículo 168 se refiere a la indemnización sustitutiva de aviso previo, y al recargo de las descritas en los incisos primero o segundo del artículo 163; norma que en su inciso primero señala que se debe pagar como indemnización por años de servicio la cantidad que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que éste monto fuese superior a la señalada por la ley, que describe en el inciso segundo.

Pues bien, se encuentra acreditado a través del finiquito respectivo que a la demandante se le pagó título de indemnización convencional por desahucio la suma de \$8.844.124 y a título de indemnización por años de servicio el tope establecido en la ley de \$24.321.340.

Interpretando literalmente lo prescrito por el artículo 163 citado, fluye que siendo inferior el monto de la indemnización convencional, corresponde indemnizar de acuerdo a lo prescrito en la ley, en consecuencia debe estimarse como indemnización por años de servicio la pagada a la trabajadora a dicho título



correspondiente a la suma de \$24.321.340, sin adicionarle el monto pretendido en la demanda, puesto que no se ha acreditado y no aparece del texto de la cláusula 17 del contrato colectivo, que sea una indemnización convencional por años de servicios, o bien sea una indemnización complementaria a la por años de servicio establecida en la ley.

Solo cabe concluir, que la indemnización en comento, es una indemnización de naturaleza convencional, que se otorga al trabajador cuando se verifican dos requisitos que el aviso de despedido no se haya dado con una antelación de seis meses y que la antigüedad de su contrato de trabajo sea superior a 3 años.

DECIMONOVENO: Que en relación a las sumas reclamadas por concepto de descuento del aporte del empleador efectuado en la cuenta individual de cesantía, debe tenerse presente que el artículo 13 de la ley 19.728 dispone que : *“Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso quinto del referido artículo, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última. Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15.”*

Que dicha norma, lo que considera por tanto es la posibilidad de efectuar el descuento o rebaja del aporte del empleador, frente a la aplicación procedente o justificada de la causal del artículo 161, puesto que de lo contrario se estaría avalando la posibilidad de beneficiarse con una franquicia a sabiendas de una aplicación indebida de la misma, tal como se ha resuelto en sentencia de la Excelentísima Corte Suprema Rol 12376-2019, de unificación de jurisprudencia, en cuanto en su considerando octavo sostiene que *“tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el juez laboral, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728.*

Adicionalmente, si se considerara la interpretación contraria, constituiría un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o



torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada”.

Que, por lo razonado, se ordena la devolución de la suma descontada en su oportunidad por este concepto del pago del finiquito respectivo.

VIGÉSIMO: Diferencias de indemnización por estatuto docente: La demandante, indicó que el artículo 87 del Estatuto Docente, establece que al poner término el empleador al contrato de trabajo por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, debía pagarle además de la indemnización por años de servicios, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si su contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

Refirió que su empleador pagó en el finiquito la indemnización adicional denominándola “ESTATUTO DOCENTE”, la que debía ser equivalente al total de remuneraciones que habría tenido derecho a percibir la suscrita si su contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

Sin embargo, el monto pagado en el respectivo finiquito por este concepto fue por “1 mes y 25 días” de remuneración, equivalente a \$4.053.557.-, en circunstancias que debía pagárseme el equivalente a “2 meses” de remuneración, correspondiente a los meses de Mayo y Junio de 2002, por la cantidad de \$4.422.060. En consecuencia, se le adeuda una diferencia de indemnizaciones por el estatuto docente, por la cantidad de \$368.503.

Sobre este punto, la demandada indicó que Nido de Águilas pagó a la demandante todo el periodo comprendido entre el 22 de abril de 2022 y el 17 de junio a título de estatuto docente, pagando además el lapso comprendido entre el 18 de junio al 20 de julio, a título de feriado. Es decir, Nido de Águilas remuneró a la actora hasta el 20 de julio de 2022, esto es, mucho más allá de lo que pretende en su demanda. Hace presente que legalmente el pago de este feriado no resultaba procedente. Señaló que en el evento que se declarase que algo se adeuda por estatuto docente, deberá imputarse a dicho pago los montos integrados por el denominado “feriado”. Indicó que su representada ha pagado a la Sra. Meza la suma de \$2.432.134, correspondiente a 33 días corridos, por concepto de feriado legal/proporcional.

De lo expuesto por las partes, fluye que a título de indemnización por estatuto docente, y como consta en el finiquito, se pagó a la demandante la suma de \$4.053.557, cantidad que según lo expuesto por la demandada corresponde al



periodo comprendido entre el 22 de abril y el 17 de junio de 2022, ya que, entre esa fecha y el 22 de julio del mismo año se habría pagado a la demandante su feriado, motivo por el cual solicita no acoger la solicitud de cobro de diferencias deducida por la demandante.

Lo cierto es que el demandado ha reconocido, que a título de indemnización por estatuto docente únicamente pagó las remuneraciones correspondientes hasta el 17 de junio de 2022 y no hasta el término del año académico, las que habría pagado a título de feriado legal y proporcional, suma que a su entender era superior a la indicada por la ley.

Pues bien, teniendo a la vista lo establecido en esta sentencia a propósito de los efectos del finiquito, habiéndose suscrito dicho documento por ambas partes, entiende esta juez que las sumas de dinero allí consignadas corresponden a los títulos que en documento transaccional se indican, de manera que, se dará lugar a la petición de la demandada en orden de condenar al pago de la suma de \$368.503 a la demandada a título de diferencias por indemnización de Estatuto Docente, rechazándose en consecuencias la excepción de pago y compensación deducidas.

VIGESIMOPRIMERO: Que el Tribunal ha razonado la prueba conforme a las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio en nada altera lo anteriormente resuelto.

Y visto lo dispuesto en los artículos 1, 7, 63, 66 y siguientes, artículos 161 y siguientes, artículo 420, 423, 432, 452 y siguientes, todos del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que se rechazan las excepciones de finiquito, pago y compensación deducidas por la demandada.

II.- Que se acoge la demanda interpuesta por doña ALEJANDRA MEZA MARTÍNEZ en contra de su ex empleador FUNDACIÓN EDUCACIONAL NIDO DE ÁGUILAS, declarándose que el despido del cual fue objeto la demandante no se ajustó a derecho y como consecuencia de ello se condena a la demandada a concurrir al pago de las siguientes prestaciones:

- a) La suma de \$7.296.402 por concepto de incremento legal consagrado en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.
- b) La suma de \$2.211.030 por concepto de indemnización sustitutiva por aviso previo.
- c) La suma de \$4.411.979 por concepto de devolución del aporte del Seguro de Cesantía, efectuado en forma improcedente por la demandada por el aporte efectuado por esta última a la cuenta

individual de cesantía de la actora durante la vigencia de la relación laboral.

- d) La suma de \$368.503 por concepto de diferencia de indemnización del Estatuto Administrativo.

III.- Que las cantidades ordenadas pagar en forma precedente deberán serlo con los intereses y reajustes contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que cada parte pague sus costas.

V.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día hábil, de lo contrario remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral Previsional de Santiago para su cumplimiento compulsivo.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-3990-2022

RUC: 22- 4-0411188-8

Dictada por doña MARLYS EILEEN WELSCH CHAHUÁN, Juez Destinada del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veinticuatro de julio de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

