

TRIBUNALES

Caratulado:

**AVENDAÑO/ADMINISTRADORA DE
SUPERMERCADO HIPER LTDA**

Rol:

T-87-2024

Fecha:	13-09-2024
Tribunal:	Juzgado de Letras del Trabajo de Talca
Materia:	Art. 485 inciso 3º CT, Costas, Despido injustificado, Otras Indemnizaciones, Reajustes e intereses, Recargos



Utilice una aplicación QR desde su teléfono para escanear este código y consultar la sentencia desde el sistema.

[Ir a Sentencia](#)

Causa RIT N°

:

T-87-2024

Causa RUC N°

:

24-4-0579792-1

Denunciante

:

María Cecilia Avendaño Donoso

Denunciado

:

Administradora de Supermercado Hiper Ltda.

Materia

:

Tutela de derechos fundamentales con ocasión de despido por indemnidad; en subsidio, despido injustificado y cobro de prestaciones.

Talca, a trece de septiembre de dos mil veinticuatro. -

VISTOS Y OÍDOS:

PRIMERO: Individualización completa de las partes litigantes.- Que en esta causa RIT T-87-2024, RUC 24-4-0579792-1, seguida ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, intervienen como parte denunciante María Cecilia Avendaño Donoso, RUN 14.423.357-3, cesante, domiciliada Villa Pucará, 5 ½ Oriente, N° 0442, de la comuna de Talca, patrocinada y asistida por los abogados Nicolás Salhus Mardones, Orielle Muñoz González y Cristofer Bravo González, todos con domicilio y forma de notificación que consta en el proceso; y como parte denunciada Administradora de Supermercados Híper Limitada, RUT 76.134.941-4, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por Manuel Oyaneder Herranz, RUN 8.038.520-K, ingeniero comercial, y por Manuel López Barranco, RUN 7.014.100-0, ingeniero, todos domiciliados en Avda. Presidente Eduardo Frei Montalva N° 8.301, comuna de Quilicura, empresa patrocinada y asistida por las abogadas Carolina Araya López, Consuelo González González, María Paz Albornoz Adasme, todas con domicilio y forma de notificación que consta en el proceso.

SEGUNDO: Síntesis de las demandas, sus fundamentos de hecho y de derecho, y alegaciones. Que la parte demandante deduce acción de tutela laboral con ocasión de despido por vulneración a la garantía de indemnidad y cobro de prestaciones, en contra de la demandada indicando que ingresó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia de la demandada con fecha 3 de febrero de 2010, siendo un contrato de tipo indefinido, por el cual desarrollaba labores como operadora de tienda, a cambio de una remuneración mensual equivalente a \$659-074. Indica que la relación laboral finalizó con fecha 24 de febrero de 2024 por la causal de “necesidades de la empresa” del art. 161 inciso 1° del C. del Trabajo.

Tras describir que la prestado servicios de forma correcta, sin existir reclamos ni amonestaciones en su contra, sostiene que existió una demanda colectiva presentada ante el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago con fecha 26 de agosto del año 2023, caratulada “Sindicato Interempresa Acuenta Lota y Otros con Administradora de Supermercados Híper Ltda”, RIT T-2050-2023, solicitándosele que se dejara sin efecto el cargo de Operador de Tienda, ya que producía vulneraciones a las garantías fundamentales de los trabajadores que detentaban el mencionado cargo. Añade la actora que como trabajadora de la empresa -en aquella época-, tenía perfecto conocimiento de lo ocurrido, razón por la

cual, se comunicaron con ella los representantes del sindicato, solicitando muy respetuosamente si podía ser testigo y prestar declaración en su favor, toda vez, que, debía informar a su abogado la lista de testigos, lo cual la actora aceptó, entregando sus datos personales.

Al tomar conocimiento la empresa, en audiencia preparatoria de fecha 20 de noviembre de 2023 a través de su abogado, que declararía en calidad de testigo, las cosas cambiaron con su ex empleador, la relación se puso tensa y en muchas veces temió a ser despedida por las represalias en su contra. Como Operadora de Tienda, ella debía encontrarse en caja principalmente, sin embargo, aquello le eran proporcionados constantemente puestos de trabajo que se encontraban en mal estado, ya sea porque la caja misma presentaba defectos, o porque la silla de trabajo no se encontraba en buenas condiciones, generando así que no pudiera desempeñar sus funciones de buena manera, siendo constantemente señalada por sus superiores como una persona desobediente por no aceptar aquellas condiciones de trabajo.

La demandante expresa que aquellas situaciones de malestar en su contra se mantuvieron por largos meses, siendo manifestado aquello el día 24 de febrero de 2024, pues en horas en la que disponía a terminar su trabajo como de costumbre, se le informa de su desvinculación, a partir de esa misma fecha, por la causal del inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo.

La demandante indica que los reales motivos que desencadenó su desvinculación arbitraria, no obedecen a los hechos y causal esgrimida por el demandado, esto es, “necesidades de la empresa”, sino que una represalia en su contra con ser testigo en una causal laboral. La actora describe en extenso los fundamentos de derecho para concluir que en autos se concretan los supuestos del art. 485 del C. del Trabajo, a razón que el despido adoptado por la empresa fue una represalia por el solo hecho de haber sido ofrecido como testigo en una causa judicial seguida en su contra.

Tras reconocer la existencia de un finiquito suscrito entre las partes por el cual se le pagaron varios emolumentos e indemnizaciones que describe, refiere igualmente que se le descontó una suma que describe por aporta al seguro de cesantía. Igualmente, precisa que agotó en sede administrativa el

reclamo administrativo y comparendo ante la Inspección del Trabajo no logrando llegar a acuerdo con la empresa.

Establece además la existencia del cobro por asignación de movilización según un beneficio colectivo que describe en extenso, que conforme a recuadro que inserta a la demanda, y tomando en consideración el periodo comprendido entre febrero del año 2022 a febrero del año 2024, su ex empleador le adeuda la suma de \$736.097, por diferencias impagas respecto de la asignación por movilización.

Unido a ello, tras describir en extenso los elementos que configuran la procedencia de la tutela laboral por infracción a la garantía de indemnidad, precisa que es viable el cobro de la indemnización especial del art. 489 inciso 3° del C. del Trabajo, sin perjuicio del recargo legal de la indemnización por años de servicios y el feriado proporcional que describe y cuantifica al efecto.

La parte demandante con todo ello, plantea que en virtud de lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes y demás normas pertinentes del Código del Trabajo, pide al tribunal tener por interpuesta denuncia por vulneración de derechos fundamentales a la garantía de indemnidad con ocasión del despido, y cobro de prestaciones laborales en contra de su ex empleador Administradora de Supermercados Híper Ltda, ya individualizada, someterla a tramitación y acogerla en todas sus partes, aplicar a la denunciada las sanciones establecidas en la ley para tal efecto, proceder según lo establecido en el artículo 495 del Código del Trabajo, enviando copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro, y acogiendo cada una de las peticiones concretas formuladas en el presente escrito de denuncia y declarar en definitiva que: A.- Que, se declare que el despido que fue objeto con fecha 24 de febrero de 2024, fue una represalia ejercida por su ex empleador por ser ofrecida como testigo, conforme el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo, o lo que se estime conforme a derecho y la equidad; B.- Que se declare que su remuneración mensual, ascendía a \$659.074, o la suma que se estime conforme a derecho y al mérito de autos; C.- Que se condene a la denunciada al pago de una indemnización reparatoria equivalente a la indemnización especial contenida en el artículo 489 del Código del Trabajo, esto es 11 meses de su última remuneración, suma que asciende a

\$7.249.814, o la suma que se estime conforme a derecho; D.- Que se condene a la denunciada al pago del incremento legal del 30% de los años de servicio, esto es \$2.174.944, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o lo que se estime conforme a derecho; E.- Que se condene a la demandada al pago del feriado proporcional adeudado equivalente al periodo comprendido entre 3 febrero al 24 de febrero de 2024, por 1.88 días corridos, lo que asciende a la suma de \$41.302, o lo que se estime conforme al mérito del proceso; F.- Que se condene a la demandada al pago de la diferencia existente en la asignación por movilización por el periodo comprendido entre febrero de 2022 a febrero de 2024, la cual asciende a la suma de \$736.097 o las sumas que se estime pertinente; G.- Que la demandada sea condenada a pagar el descuesto de AFC monto que asciende a \$1.442.606, o la suma que se determine; H.- Que se condene a la denunciada a una disculpa pública, mediante publicación en diario de circulación regional, el día domingo; o lo que se estime conforme a derecho; I.- Que la sentencia de autos sea enviada a la Dirección Regional del Trabajo de la Región del Maule para efectos de su registro, o lo que se estime conforme a derecho; J.- Que se condene a la demandada a una capacitación a toda la directiva gerencia de la empresa, en Área de Vulneración de Derechos Fundamentales, a realizar por la Inspección Provincial del Trabajo de Talca, o lo que se estime conforme a derecho; K.- Todo lo anterior con reajustes e intereses de acuerdo a lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo; L.- Que sea condenada en costas la denunciada; M.- Todo o lo que se estime conforme a derecho y a equidad.

En subsidio de lo anterior, la parte demandante deduce demanda subsidiaria de despido improcedente y cobro de prestaciones en contra de la parte demandada, reproduciéndose los argumentos ya descritos en la acción principal, dando cuenta que al estar en presencia de un despido improcedente, resulta procedente al cobro del recargo legal de la indemnización por años de servicios así como feriados que menciona, diferencias por movilización y la restitución de lo descontado por AFC, en la forma que mencionan.

Así, por todo lo anterior, la parte demandante pide al tribunal tener por interpuesta en forma subsidiaria demanda de despido injustificado, indebido o improcedente, nulidad del despido y cobro de prestaciones, en contra de su ex empleador, Administradora de Supermercados Híper Ltda., ya

individualizada, a objeto de que el tribunal la condene a pagar, las indemnizaciones y prestaciones que indica y por los conceptos que señala, declarando: 1.- Que el despido del que fue objeto el día 24 de febrero del 2024 es injustificado, indebido o improcedente, o lo que se determine conforme al mérito del proceso; 2.- Que se declare que su remuneración mensual ascendía a \$659.074 o la suma que se estime conforme a derecho y al mérito de autos; 3.- Que se condene a la demandada al pago del incremento legal del 30% de los años de servicio, esto es \$2.174.944, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o lo que se estime conforme a derecho; 4.- Que se condene a la demandada al pago del feriado proporcional adeudado equivalente al periodo comprendido entre 3 febrero al 24 de febrero de 2024, por 1.88 días corridos, lo que asciende a la suma de \$41.302, o lo que se estime conforme al mérito del proceso; 5.- Que se condene a la demandada al pago de la diferencia existente en la asignación por movilización por el periodo comprendido entre febrero de 2022 a febrero de 2024, la cual asciende a la suma de \$736.097 o las sumas que se estime pertinente; 6.- Que la demandada sea condenada a pagar el descuesto de AFC monto que asciende a \$1.442.606, o la suma que se determine; 7.- Todo lo anterior con reajustes e intereses de acuerdo a lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo; 8.- Que sea condenada en costas la denunciada; 9.- Todo o lo que se estime conforme a derecho y a equidad.

TERCERO: Síntesis de la contestación de las demandas, sus fundamentos de hecho y de derecho, y alegaciones. Que la parte demandada procede a contestar las demandas, pidiendo el rechazo de ambas, en todas sus partes con costas.

Como primera cuestión, para ambas acciones, la empresa niega los hechos descritos en las demandas salvo aquellos que su parte expresamente haya reconocido como efectivos.

Acorde a ello, en cuanto a la acción de tutela laboral por infracción a la garantía de indemnidad con ocasión del despido, sostiene que nunca existió, ni ha existido por parte de las jefaturas, demás trabajadores o persona alguna que dependa de su parte en el establecimiento en que se desempeñaba la demandante, acto alguno de afectación a los derechos del, como se sostiene de contrario ni menos un acto de vulneración a su derecho a la indemnidad. En este sentido, la empresa es enfática en

señalar que jamás se ha vulnerado derecho alguno del demandante, tanto durante la vigencia de la relación laboral, como con ocasión de su despido.

De este modo, de lo señalado por la actora, la empresa sí reconoce la fecha de inicio de la relación laboral entre las partes, las funciones que el demandante cumplía para la demandada al término del vínculo contractual y el lugar donde éstas se desempeñaban; la fecha de término de los servicios y la causal invocada como fundamento del despido, esto es, necesidades de la empresa. Sin embargo, su parte sostiene que la contraria narra una serie de hechos inexactos e irreales, con clara intención de modificar la realidad a su conveniencia, los cuáles niega abiertamente, controvirtiendo todo aquello que no sea reconocido en forma expresa.

En cuanto al término de la relación laboral, afirma que el despido efectuado se justifica en las causales contempladas del artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo, señalando que los supuestos fácticos que se indican en la carta de aviso respectiva efectivamente tuvieron lugar, de modo que dicho despido se encuentra plenamente justificado.

Ahora bien, respecto a los argumentos vertidos por la denunciante en orden a sustentar la denuncia de despido vulneratorio que impetra, señala que en el acto de su despido la empresa incurrió en conductas de represalias por supuestamente haber sido señalada como testigo en la audiencia preparatoria de la causa T-2050-2023 del 2do Juzgado Laboral de Santiago, causa en la que aún no se ha realizado la audiencia de juicio, por tanto, no se ha efectuado declaración alguna. Por lo que dicha imputación es del todo irrisoria, debido a que, si fuera cierto, el despido habría acaecido durante el mes de noviembre y no en febrero del año siguiente, debido a que la audiencia preparatoria se celebró como el mismo señala el 20 de noviembre de 2023, dos meses antes del despido.

Indica que si la teoría del caso de la contraparte fuera cierta, su parte que es una cadena de supermercados, a lo cual explota al menos 100 supermercados a lo largo del país, esta sería una práctica habitual, donde los trabajadores por el solo hecho de ser presentados como testigos y/o ser ofrecidos para ello, tendría al menos cientos de denuncias por estos mismos hechos, ya sea ante la

Inspección del Trabajo y/o denuncias de tutelas de vulneración de derecho ante los Tribunales Laborales, que no es el del caso como se probará en la oportunidad procesal correspondiente.

Precisa que es por ello, que sostiene que la denuncia no establece indicios suficientes encaminados a acreditar la supuesta vulneración que se alega en la especie- es más si se observa la denunciante reitera varios hechos como indicios -pues no existe prueba alguna que permita razonablemente arribar a la conclusión inequívoca de que la desvinculación de la trabajadora se haya debido a que este fue ofrecido como testigo y/o, audiencia de juicio que aún no se realiza. ¿Cómo va a ser represalia una situación de hecho en la que ni siquiera aún se sabe que declarará? En consideración a lo señalado, sostiene que la denuncia no satisface las exigencias establecidas por la ley para poder prosperar, desde el momento que no cumple con el requisito general contemplado en el artículo 493 del Código del Trabajo, referido a los indicios que debe aportar la parte denunciante, ya que no los expone de manera precisa.

Hace presente que respecto a las circunstancias que rodearon el término de la relación laboral del demandante, estas se originaron, tal como se señaló en la carta de despido respectiva, pues la empresa desde el año 2021, tras un largo proceso de transformación y digitalización de la empresa, se ha visto obligada y con el objeto de enfrentar nuevos desafíos en el mercado, de adecuar las funciones debido a las nuevas necesidades de los clientes. Las necesidades de la empresa como causal de término de las labores de la actora se encuentran fundada, según se señaló en la respectiva carta de despido, en el cual se señala detalladamente en qué consistiría debido a la transformación del negocio que experimenta la compañía.

En este sentido, indica, se justifican en la concurrencia de una situación objetiva que hizo menester la separación de la actora de su empleo. Desde hace tiempo, la empresa ha experimentado un proceso de digitalización y transformación del negocio en el cual los nuevos hábitos de los clientes hacen necesarios los cambios que se han estado efectuando en orden a buscar nuevos modelos de trabajo colaborativos con esquemas más flexibles de trabajo. Esta decisión, por lo demás no resulta arbitraria ni carente de justificación, sino que, por el contrario, obedece a la estricta necesidad de reorganización

en las secciones de cajas en la que se desempeñaba el demandante, tal y como se detalla en su respectiva carta.

Hace presente que es de público conocimiento que la demandada experimenta un proceso de digitalización y transformación de sus negocios, donde, atendida la nueva forma de efectuarse las transacciones comerciales, esto es, las ventas online por sobre los medios físicos han obligado a buscar modelos más eficientes y flexibles de trabajo, posibilitando así la introducción obligada de la tecnología en los distintos procesos.

Así, y tal como se explica en la carta de despido, atendida las circunstancias y cambios en el modelo de compraventa que experimenta la sociedad y en un intento de mantener un servicio que cumpla con las expectativas de los clientes, es que se ha visto en la necesidad de adaptarse y migrando a un modelo más flexible, donde los trabajadores cumplan diversas tareas y al mismo tiempo adquieran diferentes competencias.

Por ello, plantea que las necesidades de la empresa se justifican en la concurrencia de una situación objetiva que hizo menester la separación del actor de su empleo. Conforme a lo señalado anteriormente, es claro que el motivo de la desvinculación de la demandante no esconde una medida de represalia ni obedece a vulneración alguna de sus derechos fundamentales, por cuanto responde a una reestructuración que la demandada ha realizado en todos los locales del país, sin que exista por lo tanto indicio alguno de que sea una represalia.

Por lo tanto, al no existir indicio alguno que pueda justificar la denuncia interpuesta por la contraria, solicita su rechazo de forma íntegra, con expresa condenación en costas.

Luego, en cuanto a la contestación de la demanda subsidiaria, la empresa demandada indica que fundada en mismos hechos que la denuncia por tutela laboral de derechos fundamentales por vulneración con ocasión del despido, se demanda también a su parte, aunque en forma subsidiaria, por un pretendido despido injustificado, reclamando el pago de un incremento del 30% sobre la

indemnización de años de servicio.

Respecto a las circunstancias que rodearon el término de la relación laboral del demandante, estas se originaron, dice que tal como se señaló en la carta de despido respectiva, en los hechos que ya fueron señalados. Conforme a lo señalado anteriormente, es claro que el motivo de la desvinculación del demandante no obedece a vulneración alguna de sus derechos fundamentales, sin que exista por lo tanto indicio alguno de que sea una medida de represalia. En base a lo anterior, insiste que la demandada puso término al contrato de trabajo del trabajador demandante invocando la causal contemplada por el propio legislador en el artículo 160 inciso 1° del Código del Trabajo, la que se configuró cabalmente en la especie, siendo el despido completamente justificado y ajustado a derecho.

Por todo lo anterior, en mérito de lo expuestos y disposiciones legales citadas, y artículo 491 en concordancia con el artículo 452, ambos del Código del Trabajo, la parte demandada pide al tribunal tener por contestadas las demandas de autos y, en definitiva, desestimar la demanda de tutela, despido injustificado y cobro de prestaciones; para el evento subsidiario que se estime que una o más de las demandas antes referidas son procedentes, se condene a su parte sólo por aquellos rubros y/o montos que resulten efectivamente acreditados en el proceso. En cualquier evento, que se condene y costas a la demandante y, además, se exima a su parte del pago de las costas, por no haber sido totalmente vencida y/o por haber tenido motivos más que plausibles para litigar.

CUARTO: Del llamado a conciliación y su resultado; de la existencia de convenciones probatorias y de los hechos a probar. Que en audiencia preparatoria de 23 de julio de 2024, el tribunal llamó a las partes a conciliación proponiéndose bases, conciliación que no se produce ante lo manifestado por las partes.

Al no prosperar el llamado a conciliación entre las partes, en la audiencia preparatoria se establecieron las siguientes convenciones probatorias o hechos pacíficos, a saber:

1.- Existencia de relación laboral entre las partes de tipo indefinida, que se extendió del 3 de febrero del 2010 al 24 de febrero del 2024.

- 2.- Que al momento de la desvinculación la demandante prestaba servicios como operadora de tienda.
- 3.- La base de cálculo de la remuneración mensual de la actora era \$ 659.074 pesos.
- 4.- Término de la relación laboral invocando la empresa despido.

Conforme a lo anterior, el tribunal procedió a recibir la causa a prueba, fijando como hechos a probar:

- 1.- Efectividad que la demandante fue ofrecida como testigo en causa RIT T2050-2023 en el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Oportunidad de su ofrecimiento como testigo y conocimiento, en la que la demandada toma conocimiento de esto. Hechos que lo constituyen.
- 2.- Contenido de la carta de despido de la demandante y efectividad de los hechos que ahí se mencionan. Hechos que lo constituyen.
- 3.- Procedencia, y en su caso cuantía, de las prestaciones que se reclaman (feriado proporcional, diferencias por asignación de movilización y devolución por aporte de AFC).
- 4.- Elementos que configuran la conveniencia y proporcionalidad, de las medidas de reparación, resarcimiento o inhibición pedidas por la actora. Hechos que lo constituyen.

QUINTO: Del desarrollo del juicio, observaciones a la prueba y citación a las partes para notificación de sentencia. Que el juicio se desarrolló en audiencia de fecha 26 de agosto de 2024, ocasión en la cual se procedió a incorporar los medios de prueba por las partes, luego de lo cual efectuaron las observaciones a la prueba, y el tribunal procedió a dar aplicación a los artículos 457 y 494 ambos del C. del Trabajo, lo que al tenor de resolución de fecha 5 de septiembre de 2024, que no fue objeto de recursos procesales, generó que se prorrogase la citación a las partes para notificación de sentencia definitiva con esta fecha.

Y CONSIDERANDO:

SEXTO: De las pruebas rendidas en estrados. Así, en esta audiencia de juicio realizada se rindió la siguiente prueba:

A.- Por la parte denunciante:

I.- Documental:

1.- Contrato de Trabajo de fecha 3 de febrero de 2010 entre las partes del juicio.

2.- Contrato de Trabajo de fecha 4 de mayo de 2010 entre las partes del juicio.

3.- Contrato de Trabajo de fecha 3 de agosto de 2010 entre las partes del juicio.

4.- Carta de Término de la Relación Laboral de fecha 24 de febrero de 2024.

5.- Finiquito de Contrato de Trabajo de fecha 7 de marzo de 2024.

6.- Acta de comparendo de conciliación N° 701/2024/680, de fecha 8 de abril de 2024, emitida por la Dirección del Trabajo Inspección del Trabajo de Talca.

7.- Anexo de Beneficios a ser extendidos a los trabajadores producto del Contrato Colectivo de Trabajo.

8.- Certificado de Saldo Aporte del Empleador al Seguro de Cesantía para imputar a Indemnización, de fecha 24 de febrero de 2024.

9.- Serie de 26 Liquidaciones de remuneraciones de María Cecilia Avendaño Donoso, correspondiente a los periodos de enero a diciembre de 2022, de enero a diciembre de 2023, además de enero y febrero de 2024.

10.- Acta de audiencia preparatoria de fecha 20 de noviembre de 2023, de la causa RIT T-2050-2023, ventilada en el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

11.- Ebook de la causa RIT: T-2050-2023, ventilada en el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

12.- Contrato Colectivo de Trabajo entre Administradora de Supermercados Híper Ltda y otros con los sindicatos que se unen para negociar, todos afiliados o en proceso de afiliación a la Federación Nacional del Trabajador de Wallmart RSU 13160295.

II.- Exhibición de documentos:

La parte demandante solicitó que la parte demandada exhibiera bajo apercibimiento legal del art. 453 N° 5 del C. del Trabajo, los siguientes documentos:

1.- Todos los contratos y anexos de contratos (con especial énfasis en lo referido a la asignación por movilización) de la actora, durante todo el periodo de la relación laboral (3 de febrero de 2010 al 24 de febrero de 2024).

La parte demandada no exhibe la documentación y no da justificación satisfactoria de ello. La parte demandante pide que se haga efectivo el apercibimiento legal del art. 453 N° 5 del C. del Trabajo en su contra. La incidencia quedó para resolver en la presente sentencia definitiva.

Con ello, considerando que se verifican los supuestos legales, el tribunal acogiendo la petición de la demandante, en este acto hace efectivo el apercibimiento legal de art. 453 N° 5 del C. del Trabajo en contra de la parte demandada; sin costas de la incidencia.

2.- Liquidaciones de remuneraciones de la demandante durante los periodos de enero a diciembre de 2022, de enero a diciembre de 2023, además de enero y febrero de 2024.

Tal documentación fue exhibida en juicio por la parte demandada a conformidad de la parte demandante.

3.- Que sea exhibida copia de la Carta de término de la relación laboral dirigida a la demandante con el

respectivo comprobante de envío.

Tal documentación fue exhibida en juicio por la parte demandada a conformidad de la parte demandante.

4.- Que sean exhibidas las planillas del personal contratado en el cargo de Operador de Tienda, por el periodo comprendido entre el 1 de diciembre de 2023 hasta la actualidad.

La parte demandada no exhibe la documentación y no da justificación satisfactoria de ello. La parte demandante pide que se haga efectivo el apercibimiento legal del art. 453 N° 5 del C. del Trabajo en su contra. La incidencia quedó para resolver en la presente sentencia definitiva.

Con ello, considerando que se verifican los supuestos legales, el tribunal acogiendo la petición de la demandante, en este acto hace efectivo el apercibimiento legal de art. 453 N° 5 del C. del Trabajo en contra de la parte demandada; sin costas de la incidencia.

5.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Administradora de Supermercados Hiper Ltda y el Sindicato respectivo, vigente al momento del despido de la actora.

La parte demandada no exhibe la documentación y no da justificación satisfactoria de ello. La parte demandante pide que se haga efectivo el apercibimiento legal del art. 453 N° 5 del C. del Trabajo en su contra. La incidencia quedó para resolver en la presente sentencia definitiva.

Con ello, considerando que se verifican los supuestos legales, el tribunal acogiendo la petición de la demandante, en este acto hace efectivo el apercibimiento legal de art. 453 N° 5 del C. del Trabajo en contra de la parte demandada; sin costas de la incidencia.

6.- Anexos de Beneficios a ser extendidos a los trabajadores producto del Contrato Colectivo de Trabajo, respecto de la demandante correspondiente a los periodos de enero a diciembre de 2022, de

enero a diciembre de 2023, además de enero y febrero de 2024.

La parte demandada no exhibe la documentación y no da justificación satisfactoria de ello. La parte demandante pide que se haga efectivo el apercibimiento legal del art. 453 N° 5 del C. del Trabajo en su contra. La incidencia quedó para resolver en la presente sentencia definitiva.

Con ello, considerando que se verifican los supuestos legales, el tribunal acogiendo la petición de la demandante, en este acto hace efectivo el apercibimiento legal de art. 453 N° 5 del C. del Trabajo en contra de la parte demandada; sin costas de la incidencia.

III.- Confesional:

La parte demandante solicitó la confesional de la demandada, para lo cual comparece con facultades de representación del art. 4 del C. del Trabajo y con mandato para tales fines, Claudio Miguel Recabarren Medina, RUN 8.772.085-3, ingeniero comercial y gerente de tienda, con domicilio en calle 9 Oriente N° 1241 de la comuna de Talca, quien debidamente individualizado, juramentado legalmente y exhortado a decir verdad, declara al tenor de sus dichos, los que por economía procesal se dan por expresamente reproducidos al constar íntegramente en el registro de audio del juicio realizado.

IV.- Testimonial:

La parte denunciante se hizo valer de la incorporación en juicio de la declaración de las testigos:

1.- Krishnna Skarleth Cancino Hernández, RUN 20.801.934-4, operador de tienda, domiciliada en calle 22 Sur 10 ½ Oriente B N° 1722, comuna de Talca, quien debidamente individualizada, juramentada legalmente y exhortada a decir verdad, declara al tenor de sus dichos, los que por economía procesal se dan por expresamente reproducidos al constar íntegramente en el registro de audio del juicio realizado.

2.- Rosa Etelvina Díaz Herrera, RUN 14.544.894-8, cajera, domiciliada en calle 9 Oriente N° 1241, comuna de Talca, quien debidamente individualizada, juramentada legalmente y exhortada a decir verdad, declara al tenor de sus dichos, los que por economía procesal se dan por expresamente

reproducidos al constar íntegramente en el registro de audio del juicio realizado.

V.- Otros medios de prueba:

La parte demandante igualmente solicitó que el tribunal tuviera a la vista la causa RIT T-2050-2023 seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En razón que dicha causa se contiene en carpeta electrónica en el soporte de tramitación virtual, y con carácter público, el tribunal lo tuvo a la vista para todos los efectos legales.

B.- Por la parte denunciada:

I.- Documental:

- 1.- Carta de despido de fecha 24 de febrero de 2024.
- 2.- Comprobante aviso a Inspección del Trabajo de fecha 24 de febrero de 2024.
- 3.- Finiquito de contrato de trabajo de fecha 7 de marzo de 2024.
- 4.- Liquidaciones de remuneración de la demandante desde febrero de 2022 hasta febrero de 2024.
- 5.- Tarjeta de vacaciones de la demandante durante toda la relación laboral.
- 6.- Cartas de despido de Amelia Romero de fecha 26 de febrero de 2024 y de Edgardo Maestre de fecha 20 de enero de 2024.

II.- Testimonial:

La parte denunciada se hizo valer de la incorporación en juicio de la declaración de las testigos:

- 1.- Gloria Verónica Chiguay Bravo, RUN 13.970.519-K, administrativa de recursos humanos, domiciliada en calle 9 Oriente N° 1241, comuna de Talca, quien debidamente individualizada, juramentada legalmente y exhortada a decir verdad, declara al tenor de sus dichos, los que por economía procesal se dan por expresamente reproducidos al constar íntegramente en el registro de

audio del juicio realizado.

2.- Luis Humberto Díaz Contreras, RUN 13.372.122-3, subgerente de tienda, domiciliado en calle 9 Oriente N° 1241, comuna de Talca, quien debidamente individualizado, juramentado legalmente y exhortado a decir verdad, declara al tenor de sus dichos, los que por economía procesal se dan por expresamente reproducidos al constar íntegramente en el registro de audio del juicio realizado.

3.- María Fernanda Espina Flores, RUN 17.931.831-8, asistente de recursos humanos, domiciliada en calle 9 Oriente N° 1241, comuna de Talca, quien debidamente individualizada, juramentada legalmente y exhortada a decir verdad, declara al tenor de sus dichos, los que por economía procesal se dan por expresamente reproducidos al constar íntegramente en el registro de audio del juicio realizado.

SÉPTIMO: Hechos y circunstancias que se estiman acreditados, y razonamiento que conduce a ello. Que agotada la incorporación y rendición de las probanzas de las partes, éstas procedieron a efectuar las observaciones a la prueba, y el Tribunal procedió a dar aplicación a los artículos 457 y 494 ambos del Código del Trabajo, para el día de hoy.

Luego, se exige al sentenciador, la enunciación y el análisis de la prueba, los hechos que estima probados y el razonamiento que conduce a ello, por tal razón se hace necesario expresar los fundamentos fácticos y jurídicos por los cuales se resuelve la controversia.

Así entonces y una vez analizada la prueba rendida en la audiencia de juicio conforme a las reglas de la sana crítica, esto es, sin contradecir y expresando las reglas de lógica, de experiencia, científicas y técnicas por las que se le asigna valor o se la desestima, tomando en consideración en este caso la gravedad, concordancia y conexión de las pruebas que se utilizan, acorde al artículo 456 del Código del Trabajo, se acreditó lo siguiente:

1.- Que efectivamente existió una relación laboral de duración indefinida que se extendió entre el 3 de febrero de 2010 al 24 de febrero de 2024, por la cual la demandante prestaba servicios como “operadora de tienda”, a cambio de una remuneración mensual equivalente a \$659.074.

2.- Que en audiencia preparatoria de fecha 20 de noviembre de 2023 seguida en la causa, RIT T-2050-2023 tramitada ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la trabajadora María Cecilia Avendaño Donoso, es ofrecida por varios Sindicatos de Trabajadores de la Empresa Hipermercados y otros, junto a otros dieciocho testigos para declarar en su favor y en contra de la empresa demandada Administradora de Supermercados Hiper Ltda y otros.

3.- Que efectivamente la relación laboral entre las partes concluye por la decisión de la empresa de despedir a la demandante argumentando la causal de “necesidades de la empresa” del art. 161 inciso 1° del C. del Trabajo con fecha 24 de febrero de 2024, mediante comunicación escrita que fue notificada a la trabajadora como a la Dirección del Trabajo en la oportunidad que el art. 162 en sus tres primeros incisos del C. del Trabajo exige.

4.- Que las partes suscriben finiquito con reserva de derechos el 08 de marzo de 2024, oportunidad en la cual a la demandante se le pagan diversos conceptos, entre los cuales se encuentra la indemnización sustitutiva de aviso previo en \$659.074, y la indemnización por años de servicios en la suma de \$7.249.814, sin perjuicio que se le descuenta de ésta última el aporte al seguro de cesantía en la suma de \$1.442.606.

5.- Que los hechos que la empresa describe en la carta de despido para justificar la desvinculación de la actora consisten en que “desde hace ya varios años iniciamos un proceso de transformación operacional cuya finalidad era agilizar el proceso de desarrollo de nuevos procesos operacionales, impulsando con ello un proceso que persigue como objetivo alcanzar altos estándares de atención y satisfacción para nuestros clientes. Este proceso transformacional se aceleró por el auge del comercio electrónico experimentado durante la pandemia vivida por el Covid 19, que adelantó un proceso de cambio de hábitos de consumo en las personas, quienes adoptaron nuevas formas de comprar, buscando agilidad y celeridad por distintos canales de compra. Evidentemente la aceleración de este proceso nos puso en la necesidad de adecuarnos a esta nueva realidad que anticipó en el tiempo el desarrollo de este proceso de transformación y nos obligó a realizar cambios en la estructura de la Compañía, específicamente en la cantidad y tipo de cargos existentes. De este modo, los hechos

relatados nos impusieron la necesidad de reorganizar y racionalizar la dotación en los términos expuestos de quienes prestan servicios en nuestra tienda a nivel nacional, y concretamente en el local en el que usted se desempeña. Esto nos obliga a prescindir de los servicios que actualmente usted presta en la empresa y, por ende, dar término a su contrato de trabajo por la causal antes señalada, fundamentalmente ya que se ajustarán las dotaciones de su local con la finalidad de ser más eficientes”

6.- Que la descripción en la comunicación de estilo de los hechos fundantes de la causal de “necesidades de la empresa” se presentan ambiguos, genéricos e imprecisos, generándose con ello que el despido resulta ser improcedente.

7.- Que del momento que la actora fue ofrecida como testigo en otra causa judicial con fecha 20 de noviembre de 2023 y siendo despedida con fecha 24 de febrero de 2024, surge una ausencia de conexión temporal acorde para configurar una represalia en su contra, máxime si no hay indicios que den cuenta que la demandada hubiera igualmente despedido a otros trabajadores ofrecidos como testigos en su contra; por ello, siendo carga procesal de la denunciante aportar antecedentes que dieran cuenta de una vulneración a la garantía de indemnidad con ocasión del despido, no logró superar la exigencia del art. 493 del C. del Trabajo motivo por el cual la acción de tutela laboral se debe rechazar.

8.- Que al estar en presencia de un despido improcedente es procedente el cobro del recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicios en la suma de \$2.174.944 más los reajustes e intereses del art. 173 del C. del Trabajo.

9.- Que siendo el despido de la demandante improcedente corresponde que se le restituya la suma \$1.442.606, que fue indebidamente descontado para el aporte al seguro de cesantía, más los reajustes e intereses legales del art. 63 del C. del Trabajo.

10.- Que la parte demandada adeuda a la parte demandada por feriado proporcional la suma de \$41.302, suma que se debe someter a la aplicación de los reajustes e intereses del art. 63 del C. del Trabajo.

11.- Que al no ser procedente el cobro de supuestas diferencias por bono de asignación, esta pretensión será rechazada.

Todo lo anterior se desprende del mérito del análisis extenso de la totalidad de la prueba y argumentos planteados por las partes, y que se desarrollará en los considerandos siguientes de ésta sentencia definitiva.

OCTAVO: Que efectivamente existió una relación laboral de duración indefinida que se extendió entre el 3 de febrero de 2010 al 24 de febrero de 2024, por la cual la demandante prestaba servicios como “operadora de tienda”, a cambio de una remuneración mensual equivalente a \$659.074.

Lo anterior se establece considerando que en la etapa de discusión no existió mayor controversia ni de la relación laboral entre las partes, ni del hecho que era de tipo indefinida, ni la fecha de inicio y de término así como la determinación de la base de cálculo de la remuneración mensual. Lo anterior, se concreta al tenor de los tres primeros hechos pacíficos establecidos en la causa.

Es más, de la lectura del acta de comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo de Talca, bajo el N° 701/2024/680 de 8 de abril de 2024, consta que las partes ya en sede administrativa daban cuenta de lo anterior, sin existir controversia ante esa entidad de aquello.

A la misma conclusión se arriba de la lectura del contrato de trabajo de 3 de febrero de 2010 suscrito por las partes, que en lo pertinente tras describir las funciones de la actora como cajera en el local ubicado en 9 Oriente N° 1241 de Talca, se advierte que la demandante ingresa a prestar funciones desde el mismo 3.02.2010 y que el contrato es a plazo fijo hasta el 30.04.2010. Luego, el contrato de trabajo de 4 de mayo de 2010 manteniendo las funciones de la actora y el lugar de prestación de servicios expresa que la contratación se extiende en su duración hasta el 31 de julio de 2010. Con todo, el contrato de trabajo de 3 de agosto de 2010 celebrado entre las partes junto con mantener las labores y lugar de prestación de los servicios de la actora para la demandada, y reconociendo la antigüedad laboral de la demandante, explicita que la duración muta a una relación de duración indefinida.

Unido a lo anterior, de la lectura del finiquito con reserva de derechos de 07.03.2024 suscrito por las partes ante ministro de fe, con las formalidades legales del art. 177 del C. del Trabajo, consta que las partes reconocen expresamente que la relación laboral de duración indefinida entre las partes se extendió desde el 3 de febrero de 2010 hasta el 24 de febrero de 2024, desarrollando a esa fecha la demandante tareas como “operador de tienda”. Además, en confesional lograda por la demandante en los dichos de quien comparece en nombre de la empresa Claudio Recabarren, éste así como reconoce a la demandante como trabajadora de la empresa, reconoce que cumplía sus funciones como “operadora de tienda”, aun cuando se le brindaban beneficios, para que hiciera tareas de cajera solamente.

La misma carta de despido, reconoce la fecha de conclusión de los servicios de la demandante para todos los fines pertinentes.

A la misma conclusión se arriba del mérito de la confesional lograda por la demandante en los dichos de quien comparece en representación de la empresa demandada, Claudio Recabarren Medina, quien como jefatura directa así lo reconoce. Ello, unido a que todos los testigos que declaran en juicio, reconocen la misma situación, lo que saben cómo dependientes de la demandada, y en algunos casos, haber trabajado junto con la demandante.

En cuanto a la base de cálculo de la remuneración mensual, ello además es coincidente con la lectura de la composición de la misma descrita en los contratos de trabajos, como del contenido de las liquidaciones de remuneraciones de la actora incorporadas y además exhibidas en juicio, así como del mismo finiquito que reconoce dicha suma.

Finalmente, la extensión de la relación laboral, la fecha de inicio y término, funciones de la actora y la base de cálculo de sus remuneraciones es coincidente con el apercibimiento legal aplicado del art. 453 N° 5 del C. del Trabajo, ante la no exhibición de documentos por la empresa a requerimiento de la demandante.

NOVENO: Que en audiencia preparatoria de fecha 20 de noviembre de 2023 seguida en la causa, RIT T-2050-2023 tramitada ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la trabajadora María Cecilia Avendaño Donoso, es ofrecida por varios Sindicatos de Trabajadores de la Empresa Hipermercados y otros, junto a otros dieciocho testigos para declarar en su favor y en contra de la empresa demandada Administradora de Supermercados Hiper Ltda y otros.

Al revisar aquella causa traída a la vista, a saber, RIT T-2050-2023 tramitada ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago consta que ésta versa sobre una acción colectiva de derechos fundamentales durante relación laboral y cobro de prestaciones, y acorde a lo anterior, en audiencia preparatoria de fecha 20 de noviembre de 2023, el sindicato de Trabajadores que se describe, ofrece diecinueve testigos, dentro de los cuales efectivamente aparece María Cecilia Avendaño Donoso, quien dicho sea de paso, es la única testigo de la ciudad de Talca y de la región del Maule ofrecida para tales fines.

Conforme a ello, consta que la denunciada Administradora de Supermercados Híper Ltda, desde la audiencia preparatoria de fecha 20 de noviembre de 2023, toma conocimiento que la Sra. Avendaño Donoso fue ofrecida como testigo en su contra.

Lo anterior es plenamente concordante con el mérito tanto de la copia del acta de la audiencia preparatoria de 20.11.2023 en causa RIT T-2050-2023 del Segundo Juzgado de Letras de Santiago, como del mismo ebook de la mencionada causa, ambas incorporadas como documental por la demandante, del que se advierte que las partes de ese juicio, incluyendo a la empresa demandada, por medio de su abogado y apoderado, conocen y tienen certeza de la presencia de la actora como testigo ofrecido en su contra.

Si bien en confesional lograda por la demandante en los dichos de quien comparece en nombre de la empresa Claudio Recabarren, éste desconoce si la demandante era testigo en otro juicio laboral, si sabe de la causa colectiva dirigida en contra de la empresa y del holding por la creación del cargo de “operador de tienda”.

DÉCIMO: Que efectivamente la relación laboral entre las partes concluye por la decisión de la empresa de despedir a la demandante argumentando la causal de “necesidades de la empresa” del art. 161 inciso 1° del C. del Trabajo con fecha 24 de febrero de 2024, mediante comunicación escrita que fue notificada a la trabajadora como a la Dirección del Trabajo en la oportunidad que el art. 162 en sus tres primeros incisos del C. del Trabajo exige.

Sin perjuicio que son hechos pacíficos de la causa que la relación laboral entre las partes concluye aquel 24 de febrero de 2024 por despido del empleador alegando la causal de “necesidades de la empresa”, tal como se lee de la parte final del primer hecho pacífico de la causa en relación con el cuarto hecho pacífico, a la misma conclusión se arriba de leer la carta de despido de 24 de febrero de 2024 que así lo explica, destacando que su despido opera en forma inmediata.

Destacar que los testigos Krishnna Cancino y Rosa Díaz, como compañeras de trabajo de la demandante, dan cuenta que efectivamente a la actora se le despide en la fecha mencionada.

De la lectura de la carta de despido incorporada por la demandada se aprecia que la trabajadora firma en señal de recepción de la comunicación en cuestión, por lo que se desprende que el mismo 24 de febrero de 2024 fue notificada personalmente.

Luego, al leer el comprobante remitido a la Dirección del Trabajo de 24 de febrero de 2024, al tenor de folio 6270, que fuera incorporado y además exhibido en juicio, consta que la empresa informa con esa fecha del despido a dicha entidad pública.

Por lo anterior, se da por establecido que efectivamente la empresa comunica del despido de la demandante por la causal de “necesidades de la empresa” del art. 161 inciso 1° del C. del Trabajo con fecha 24 de febrero de 2024 mediante comunicación escrita que fue notificada a la trabajadora como a la Dirección del Trabajo en la oportunidad que el art. 162 en sus tres primeros incisos del C. del Trabajo exige.

Lo anterior se destaca considerando que la empresa demandada en su contestación de demanda reitera en varios pasajes que el despido de la actora es por el art. 160 N° 1 del C. del Trabajo, sin

expresión del literal, en circunstancias que el despido quedó probado era por la causal del art. 161 inciso 1° del C. del Trabajo.

UNDÉCIMO: Que las partes suscriben finiquito con reserva de derechos el 08 de marzo de 2024, oportunidad en la cual a la demandante se le pagan diversos conceptos, entre los cuales se encuentra la indemnización sustitutiva de aviso previo en \$659.074, y la indemnización por años de servicios en la suma de \$7.249.814, sin perjuicio que se le descuenta de ésta última el aporte al seguro de cesantía en la suma de \$1.442.606.

En efecto, de la lectura del finiquito de 7 de marzo de 2024, incorporado por ambas partes, evidencia que éste sólo es suscrito y ratificado por éstas, ante ministro de fe, el 08 de marzo de 2024, donde se consigna como reserva de derechos, la expresión “me reservo el derecho a demandar el despido injustificado, indebido o improcedente, despido vulneratorio, discriminatorio, indemnización por años de servicios, indemnización sustitutiva, indemnización especial y convencional, daño moral, base de cálculo, recargo legal, la devolución descuento de AFC, cotizaciones, nulidad de despido, feriado progresivo legal y proporcional, gratificación, comisiones, bono y toda diferencia remuneracional y/o descuento indebido, reconocimiento de relación laboral, declaración de unidad económica, indemnizaciones especiales en contratos colectivos, y recargos legales, beneficios y todo concepto remuneracional y diferencias contenidas en instrumento colectivo”.

Luego, de la revisión del finiquito, consta que la empresa le pagó al actor en esa ocasión varios emolumentos, entre ellos, la indemnización mes de aviso en \$659.074; las vacaciones legales en \$814.603; la indemnización mes por año en \$7.249.814; horas extras en \$6.361; estímulo de cajas en \$143.503; la movilización finiquito en \$48.000 y recargo día domingo finiquito en \$4.857; sin perjuicio que se le descuenta de la indemnización por años de servicios la suma de \$1.442.606, y se descuenta además un préstamo especial en \$394.800, con lo que le generó un pago total y efectivo a la actora de \$7.086.806.

Por lo demás, de la lectura del certificado de saldo de aporte al empleador del Seguro de Cesantía de

24 de febrero de 2024 consta que efectivamente la empresa descontó la suma de \$1.442.606 a la trabajadora para depositarla en la AFC.

DUODÉCIMO: Que los hechos que la empresa describe en la carta de despido para justificar la desvinculación de la actora consisten en que “desde hace ya varios años iniciamos un proceso de transformación operacional cuya finalidad era agilizar el proceso de desarrollo de nuevos procesos operacionales, impulsando con ello un proceso que persigue como objetivo alcanzar altos estándares de atención y satisfacción para nuestros clientes. Este proceso transformacional se aceleró por el auge del comercio electrónico experimentado durante la pandemia vivida por el Covid 19, que adelantó un proceso de cambio de hábitos de consumo en las personas, quienes adoptaron nuevas formas de comprar, buscando agilidad y celeridad por distintos canales de compra. Evidentemente la aceleración de este proceso nos puso en la necesidad de adecuarnos a esta nueva realidad que anticipó en el tiempo el desarrollo de este proceso de transformación y nos obligó a realizar cambios en la estructura de la Compañía, específicamente en la cantidad y tipo de cargos existentes. De este modo, los hechos relatados nos impusieron la necesidad de reorganizar y racionalizar la dotación en los términos expuestos de quienes prestan servicios en nuestra tienda a nivel nacional, y concretamente en el local en el que usted se desempeña. Esto nos obliga a prescindir de los servicios que actualmente usted presta en la empresa y, por ende, dar término a su contrato de trabajo por la causal antes señalada, fundamentalmente ya que se ajustarán las dotaciones de su local con la finalidad de ser más eficientes”

Lo anterior se da por acreditado con el sólo mérito del tenor literal de la comunicación de despido que así lo describe.

DÉCIMO TERCERO: Que la descripción en la comunicación de estilo de los hechos fundantes de la causal de “necesidades de la empresa” se presentan ambiguos, genéricos e imprecisos, generándose con ello que el despido resulta ser improcedente.

Al efecto, de la lectura de la comunicación de despido, se advierte que pese a ser una exposición lata y extensa de los supuestos fácticos del mismo, en rigor, igualmente se aprecia como un relato ambiguo,

genérico e impreciso.

En este punto, de la lectura de la carta de despido se nos presenta que la empresa indica que se decide despedir a la actora sosteniendo que “desde hace ya varios años iniciamos un proceso de transformación operacional cuya finalidad era agilizar el proceso de desarrollo de nuevos procesos operacionales”, sin embargo, al plantear ello, no precisa desde cuantos años han iniciado este proceso de transformación, tampoco se describe en qué consiste el proceso ni se aclara de qué trata esta transformación operacional. Se menciona que la idea es agilizar el proceso de desarrollo de nuevos procesos operacionales, sin explicar cómo se logra esa agilización, tampoco se menciona de qué versan los nuevos procesos operacionales. Es más, cuando se describe que el proceso se adoptó desde hace años, tampoco se entiende cómo sólo ahora surge la necesidad de despedir a la actora. Siempre leyendo la carta de despido, en ésta se menciona que se está impulsando “un proceso que persigue como objetivo alcanzar altos estándares de atención y satisfacción para nuestros clientes”, sin aclarar cuáles son esos estándares proyectados, o cómo se diferencian de los actuales existentes.

La comunicación de despido describe que “este proceso transformacional se aceleró por el auge del comercio electrónico experimentado durante la pandemia vivida por el Covid 19, que adelantó un proceso de cambio de hábitos de consumo en las personas, quienes adoptaron nuevas formas de comprar, buscando agilidad y celeridad por distintos canales de compra”, lo que genera como inquietud que de asumir los efectos con la pandemia en los hábitos de consumo, no se explicita como todo ello repercute precisamente en la venta de variados bienes y víveres propios de alimentación y servicios, considerando que al ser un supermercado el giro de la demandada, no todos los clientes compran online. Así, nuevamente la comunicación de despido no describe indicadores, números o porcentajes referenciales para tales fines, a lo menos ilustrativos.

La carta de despido indica que “Evidentemente la aceleración de este proceso nos puso en la necesidad de adecuarnos a esta nueva realidad que anticipó en el tiempo el desarrollo de este proceso de transformación y nos obligó a realizar cambios en la estructura de la Compañía, específicamente en la cantidad y tipo de cargos existentes”, respecto de lo cual se habla de una aceleración del proceso

sin explicitar la referencia temporal; tampoco explica en qué consiste esa necesidad ni de qué trata la adecuación requerida a la “nueva realidad” que tampoco queda clara. Se menciona que se anticipó en el tiempo el desarrollo del proceso de transformación que no se especifica, y se refiere a la obligación de la empresa de realizar cambios estructurales en la compañía que no se describe ni aclara, para luego mencionar que ésta – de la que no se tiene claridad- recae en la cantidad y tipo de cargos existentes, generando ambigüedad por la expresión tan genérica, no quedando claro si la referencia es a todo nivel estructural, solo parcial, o a qué tipo de función o cargo hace referencia.

La comunicación de despido plantea que todo lo anterior – de lo que no queda claro en qué consiste- le habría generado a la empresa “la necesidad de reorganizar y racionalizar la dotación en los términos expuestos de quienes prestan servicios en nuestra tienda a nivel nacional, y concretamente en el local en el que usted se desempeña”, con lo que tampoco hay precisión sobre en qué consiste dicha reorganización ni la racionalización, que conceptualmente son cosas diferentes. Solo se logra entender que la decisión que pretende implementar la empresa, según la carta de despido recae en el local donde la actora trabaja.

Finalmente, la carta da cuenta que todo ello “obliga a prescindir de los servicios que actualmente usted presta en la empresa y, por ende, dar término a su contrato de trabajo por la causal antes señalada, fundamentalmente ya que se ajustarán las dotaciones de su local con la finalidad de ser más eficientes”, generándose la inquietud de no comprender porque el despido recae en la persona de la demandante o si ello, es a nivel generalizado dentro del local donde ésta desarrolla sus tareas; tampoco se aclara a que versa el ajuste de dotación, a lo menos, numérica o porcentualmente, a fin de comprender con más claridad ello.

Con todo ello, la descripción de la carta de despido pese a ser lata, es ambigua y genérica, generándose un despido improcedente.

Lo anterior no se ve alterado por el apercibimiento legal del art. 453 N° 5 del C. del Trabajo por no exhibir la empresa las planillas del personal contratado por la empresa en el cargo de “operador de

tienda” entre el 1 de diciembre de 2023 hasta la audiencia preparatoria, debiendo estarse a lo ya resuelto.

DÉCIMO CUARTO: Que acorde a todo lo anterior, nos encontramos con una carta extensa, pero imprecisa, ambigua, genérica y vaga. Con ello, tal como ya ha sido referido por éste juez laboral por tantos años, el art. 162 inciso 1° del C. del Trabajo al exigirle al empleador que describa correctamente los hechos que fundamentan su decisión, le restringe el agregar posteriormente hechos ajenos y diversos a la carta de despido conforme a la exigencia del art. 454 N° 1 inciso 2° del C. del Trabajo, de modo tal que la carta de despido debe presentar una descripción precisa y correcta de los hechos para la posterior comprensión y descargos del actor.

En ese sentido, para un gran sector de la doctrina, el art. 162 refleja que “desde una perspectiva jurídica, el despido es un acto solemne” (Sergio Gamonal Contreras y Caterina Guidi Moggia; “Manual del contrato de trabajo”. Cuarta edición, revisada y aumentada; Editorial Thomson Reuters, Santiago; 2015; p. 370); toda vez que debe siempre constar por escrito y contener tanto la fundamentación legal en que se apoya como la descripción de los hechos que la subsumen.

Inclusive, un sector minoritario de la doctrina pese a plantear que los avisos o comunicaciones que se exigen a la carta de despido no tienen el carácter de solemnidades, de todas formas reconocen que “son la manera más óptima de manifestar la voluntad” (Francisca Barahona Estay: “Despido Indirecto”; Editorial Thompson Reuters Puntotext, Santiago, 2009; p. 47), de quien adopta la decisión.

Lo anterior es una cuestión totalmente aceptada por la jurisprudencia nacional, el momento que se ha resuelto que “cobra preeminencia los términos de la misiva por la que se da noticia del despido, en el sentido que debe expresar exactamente los hechos que lo motivaron, porque la prueba que los litigantes deseen rendir para acreditar sus respectivos asertos debe necesariamente recaer sobre ellos; lo que autoriza concluir que es un instrumento que cumple una finalidad precisa y determinada, fijar los hechos que el empleador debe acreditar en sede judicial; sin perjuicio que el trabajador también tiene la carga probatoria para rebatirlos... (...) sin que pueda alegar (el empleador) hechos distintos como

justificativos del despido” (Excma. Corte Suprema, Rol N° 47874-16, 17 de enero de 2017, considerandos 4 y 6. En igual sentido, Excma. Corte Suprema, Rol N° 20043-2016, 15 de septiembre de 2016, considerando 3° parte final), haciendo presente que “si el empleador pretende desvincular a un trabajador tiene que indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que además han de ser específicos y no genéricos, (...) quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1 y 4 del artículo 162, sin que pueda alegar otros distintos como justificativos del despido; lo que confirma que es lo que en ellas se expresa lo que determina qué hechos deben probarse en la audiencia de juicio, por lo que tiene que ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria” (Excma. Corte Suprema, Rol N° 20059-2019, 18 de junio de 2020, considerando 5°).

Con ello, del momento que la carta de despido se limita a una descripción amplia, vaga e imprecisa, sólo surgen dudas e inquietudes –los que se han explicitado por este juez en el considerando anterior de esta sentencia- que no permiten comprender el despido de la demandante.

Lo anterior, permite, por una cuestión de forma, calificar el despido como improcedente.

DÉCIMO QUINTO: Que del momento que la actora fue ofrecida como testigo en otra causa judicial con fecha 20 de noviembre de 2023 y siendo despedida con fecha 24 de febrero de 2024, surge una ausencia de conexión temporal acorde para configurar una represalia en su contra, máxime si no hay indicios que den cuenta que la demandada hubiera igualmente despedido a otros trabajadores ofrecidos como testigos en su contra; por ello, siendo carga procesal de la denunciante aportar antecedentes que dieran cuenta de una vulneración a la garantía de indemnidad con ocasión del despido, no logró superar la exigencia del art. 493 del C. del Trabajo motivo por el cual la acción de tutela laboral se debe rechazar.

Que sin perjuicio que en autos quedó establecido que el despido de la demandante resultó ser improcedente, ese sólo hecho no es suficiente para calificar el despido como vulneratorio al tenor de las exigencias del art. 485 y siguientes del C. del Trabajo, toda vez que el art. 493 del C. del Trabajo exigía que el actor aportase antecedentes que dieran cuenta de indicios suficientes de que su despido

resultó ser vulneratorio por infracción a la garantía de indemnidad.

Lo cierto es que del momento que se alegaba la infracción a la garantía de indemnidad, era necesario que la actora aportase antecedentes indiciarios que generasen una sospecha razonable de que su despido fue una represalia en su contra por haberse ofrecido como testigo en otro juicio en contra de la empresa.

La alegación de que la demandante no hubiera declarado en juicio en la causa RIT T-2050-2023 seguida ante el 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago al momento de su despido es irrelevante, pues según el tipo legal del art. 485 del C. del Trabajo, basta con ofrecerlo como testigo para considerar que podrían eventualmente configurarse los supuestos de la indemnidad.

No obstante ello, si consideramos que se acreditó que la demandante fue ofrecida como testigo en la causa RIT T-2050-2023 mencionada, pero siendo despedida con fecha 24 de febrero de 2024, a saber, con más de tres meses de diferencia, se carece de una conexión temporal acorde y plausible que diera cuenta que la conducta del empleador era una venganza o represalia en su contra.

Así, no debemos olvidar que el “elemento básico para que concurra la vulneración de la garantía de la indemnidad es la conexión temporal que debe existir entre la denuncia y el hecho del despido. Debe haber una clara relación causa-efecto entre el ejercicio de la acción del trabajador, tanto judicial como administrativa, y la represalia por parte del empleador” (Gonzalo Martínez Merino; “La garantía de indemnidad en Chile: Análisis normativo y comparativo desde el derecho comparado y el Common Law; en Revista de Derecho; Universidad Católica del Norte; Sección: Ensayos; Año 19- N° 2, 2012; p. 346).

Bajo esa lógica, resulta importante ponderar la extensión temporal entre la ocurrencia de un hecho supuestamente que motiva una molestia del empleador, y el despido que sería la supuesta venganza o represalia. Del momento que ésta conexión supera los tres meses, dificulta considerar el despido como una consecuencia directa de su ofrecimiento como testigo judicial.

DÉCIMO SEXTO: Que unido a lo anterior, de asumir que el obrar de la empresa se una represalia encubierta por el haber sido la demandante ofrecida como testigo en un proceso judicial seguido en su contra, tampoco hay indicios que esa conducta se hubiera aplicado igualmente con alguno de los restantes dieciocho testigos ofrecidos en la causa RIT T-2050-2023 considerando que no hay elementos que den cuenta de aquello.

Asimismo, plantear que la demandante era la única testigo ofrecida por Talca, y que fuera despedida no es indicio suficiente de represalia considerando que en la nómina de diecinueve testigos (entre los que estaba la demandante) ofrecidos en la causa RIT T-2050-2023 existen varios trabajados que son los únicos ofrecidos de ciudades o comunas, así como ocurre con Gonzalo Águila de Osorno, Ivette Vivanco de Lampa, Luisa Chepillo de Calama, Marjorie Ponce de Los Andes y Fernanda Cortés de La Unión. Por ende, de seguir la lógica de la demandante que por ser ofrecida como testigo, la empresa la despide como venganza por ser la única testigo de la zona, deberíamos entender que la empresa habría adoptado una conducta similar con esos testigos, de lo que no hay prueba que dé cuenta de haber sido despedidos.

Por lo demás, el que la demandante fuera despedida no resultó una medida exclusiva con ella, considerando que igualmente se incorporó por la empresa aquellas cartas de despidos de Edgardo Maestre de 20 de enero de 2024 y de Amelia Romero de 26 de febrero de 2024, que refiriendo que siendo trabajadores de Talca, al igual que la demandante, se les despide en fecha próxima a la de la demandante, y utilizando el mismo formato de carta de despido, incluyendo la descripción imprecisa y vaga. Se debe destacar que las testigos Krishnna Cancino y Rosa Díaz, como compañeras de trabajo de la demandante, dan cuenta que efectivamente a la actora se le despide en la fecha mencionada, pero en esos tiempos coetáneos, igualmente existiendo otros despidos respecto del local de Talca; no obstante que los testigos de la empresa, Gloria Chiguay (como líder de personal en tienda), Luis Díaz (en su rol de subgerente de ventas) y María Fernanda Espina (como asistente de recursos humanos), confirman que desde antes del despido de la demandante había existido varios despidos en Talca, existiendo despidos masivos en enero de 2024 y otros más en febrero de 2024, que incluyeron a la demandante, por el proceso de reorganización que quería implementar la empresa.

Acorde a ello, si bien estos despidos de tales trabajadores en modo alguno altera el que estamos ante un despido improcedente de la demandante, si permite para fines del art. 493 del C. del Trabajo, considerar que el despido de la demandante siendo improcedente, no era vulneratorio a la garantía de indemnidad, al haberse despedido a más gente igualmente, que no formaban parte de la nómina de testigos descrita en la causa RIT T-2050-2024 del Segundo Juzgado de Letras de Santiago.

Lo anterior no se ve alterado por el apercibimiento legal del art. 453 N° 5 del C. del Trabajo por no exhibir la empresa las planillas del personal contratado por la empresa en el cargo de “operador de tienda” entre el 1 de diciembre de 2023 hasta la audiencia preparatoria, debiendo estarse a lo ya resuelto.

Por todo ello, no siendo el despido vulneratorio ni comprometer la garantía de indemnidad, tanto la acción principal de tutela como toda pretensión que se respalde en esa declaración debe ser rechazada íntegramente.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que al estar en presencia de un despido improcedente es procedente el cobro del recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicios en la suma de \$2.174.944 más los reajustes e intereses del art. 173 del C. del Trabajo.

En ese sentido, sin perjuicio que la acción principal será desestimada, lo cierto es que respecto de la demanda subsidiaria, en juicio sí se probó que el despido de la actora es improcedente, unido a que al estar ante una relación laboral que mutó a una de duración indefinida que se extendió desde el 03 de febrero de 2010 hasta el 24 de febrero de 2024, y que la base de cálculo de su remuneración mensual era equivalente a \$659.074.

Acorde a lo anterior, por aplicación del art. 168 del C. del Trabajo, y sin perjuicio que se probó en juicio que la indemnización sustitutiva del aviso previo como la indemnización por años de servicios se pagó al suscribir el finiquito, se advierte que por aplicación del literal “a” del citado art. 168 del C. del Trabajo es exigible el recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicios.

Con ello, si la base de la indemnización por años de servicios, ya pagado, de la demandante era de \$7.249.814, el recargo del 30% de la misma es equivalente a \$2.174.944, suma que se debe someter a la aplicación de los reajustes e intereses legales del art. 173 del C. del Trabajo.

DÉCIMO OCTAVO: Que siendo el despido de la demandante improcedente corresponde que se le restituya la suma \$1.442.606, que fue indebidamente descontado para el aporte al seguro de cesantía, más los reajustes e intereses legales del art. 63 del C. del Trabajo.

En efecto, respecto de la petición de restitución del descuento indebido por AFC, como ya quedó establecido conforme en el proceso, efectivamente la empleadora al pagar diversos conceptos, entre ellos, la indemnización por años de servicios, le descontó de tal monto a la demandante la suma de \$1.442.606 para el aporte al seguro de cesantía.

Con ello, el artículo 13 de la Ley N° 19.728 que regula los descuentos que el empleador eventualmente puede efectuar a la trabajadora por seguro de cesantía, precisa que si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios, debiendo imputarse a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía.

Como ha sido indicado por la jurisprudencia predominante en la materia y que sigue éste juez, es condición para que opere el descuento que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, pero en consideración a que la causal de “necesidades de la empresa” adoptada por el demandado no ha sido considerado ajustado a derecho, cabe entender que no se satisface la condición, lo que hace suponer “que lo accesorio sigue la suerte de lo principal” a fin de entender que mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido una causal improcedente.

Asumir lo contrario, a razón de mantener el monto descontado sin restituírselo al demandante como alegaba la empresa demandada además de obviar el razonamiento dado por el tribunal, importaría una interpretación favorable al empleador que no sólo sería atentatoria al principio protector laboral, y a la

interpretación in dubio (duda que por lo demás, no existe) pro operario, sino que además sería beneficiosa para la empresa que incurrió en el acto errado, no pudiendo beneficiarse ella de tal yerro en perjuicio de la trabajadora. Por lo demás, los argumentos de interpretación jurisprudencial indicados por la demandada, además de ser una interpretación restrictiva y de una tendencia que no supera el criterio mayoritario, sino que además, resulta contraria a lo anteriormente descrito, por lo que se desestima.

Aclarado lo anterior, siendo el despido de la demandante improcedente corresponde que la demandada le restituya la suma \$1.442.606.

Dicha suma, por expreso mandato legal, se debe someter a la aplicación de los reajustes e intereses que regula el art. 63 del C. del Trabajo.

DÉCIMO NOVENO: Que la parte demandada adeuda a la parte demandada por feriado proporcional la suma de \$41.302, suma que se debe someter a la aplicación de los reajustes e intereses del art. 63 del C. del Trabajo.

Que la parte demandante del mismo modo reclamó el cobro del feriado proporcional. Acorde a ello, lo primero a indicar es que mientras que el feriado legal (también denominado “anual”) se regula en los arts. 67 y siguientes del C. del Trabajo, el feriado proporcional está regido en los arts. 73 y siguientes del mismo cuerpo legal.

Lo anterior se diferencia considerando que del mérito del finiquito que se incorporó en juicio, consta que la empresa regularizó y pago la suma de \$814.603 por el feriado legal, más no hay referencia a la situación del feriado proporcional.

Por ende, si la extensión relación laboral entre las partes se extendió desde el 3 de febrero de 2010 al 24 de febrero de 2024, el feriado proporcional conforme al art. 73 del C. del Trabajo abarca el periodo no cubierto por la última anualidad laboral y hasta la fecha de conclusión de los servicios, a saber, desde el 3 de febrero al 24 de febrero de 2024, ambos días inclusive, esto es 22 días.

Lo anterior no se ve modificado considerando la tarjeta de vacaciones de la actora incorporado por la empresa, que abarca precisamente el periodo que regula el art. 67 pero no el art. 73 del C. del Trabajo.

Con esto, al tenor de lo regulado en el artículo 73 del C. del Trabajo en relación con los dictámenes de la Dirección del Trabajo N° 799/67 de 01.03.2000 y N° 13/06 de 05.01.2004, se debe considerar como factor de multiplicación para el cálculo del feriado por mes trabajado, el resultado de 15 días de feriado legal dividido por los 12 meses del año, dando como resultado el factor de 1,25. En el caso de la determinación del factor de feriado proporcional por día trabajado, se considera el valor asignado al feriado proporcional por mes trabajado, es decir, 1,25 el que se divide por 30 días de un mes, dando como resultado 0,04167.

Aclarado ello, si a la demandante se le adeuda por feriado proporcional 22 días, ello es equivalente a multiplicar éstos 22 días por 0,04167 dando como resultado 0,9 días. Este 0,9 días, se contabiliza como día hábil (excluyendo festivos, sábados y domingos, pues estamos considerándolos para fines de feriados) contados desde el día siguiente al despido (lunes 26 de febrero de 2024). Con ello, los días corridos que existen entre el día siguiente al despido y el término del cómputo de feriado proporcional de 0,9 día hábil es equivalente a 2 días de feriado proporcional a pagar. Ahora, a razón de la base de cálculo de la remuneración mensual de la demandante establecida en la causa, a saber, por efecto del art. 172 del C. del Trabajo, era de \$659.074, sin hacer distinción si era fija o variable, por ser la condición más favorable a la actora, se considera el cómputo al tenor del art. 71 del C. del Trabajo en la suma mensual total para fraccionar en 30 días, dando un monto diario de pago de \$21.969, que al proyectarlo en estos 2 días, es equivalente a \$43.938.

Sin embargo, considerando que el tribunal cuantificó el monto en \$41.302, y a fin de no dar más de lo pedido, se estará a esa suma que se debe someter a la aplicación de los reajustes e intereses del art. 63 del C. del Trabajo.

VIGÉSIMO: Que al no ser procedente el cobro de supuestas diferencias por bono de asignación, esta pretensión será rechazada.

Que la demandante del mismo modo reclamó el cobro de diferencias existentes por la asignación de movilización. Acorde a ello, de la revisión del anexo de beneficios a ser extendidos a los trabajadores de la empresa producto de Convenio Colectivo, consta en el acápite “2.2” que existe a favor de cada trabajador afecto al mencionado Convenio un bono de movilización que se le pagará a los trabajadores de \$800.000 por cada día trabajado, siendo un beneficio que se brindará desde el 23 de agosto de 2010. El mencionado anexo plantea que la vigencia del convenio colectivo se extiende hasta el 31 de agosto de 2011.

A su vez, consta la existencia de otro Convenio Colectivo de 4 de agosto de 2022, que en lo pertinente refiere que su aplicación temporal abarca desde el 1 de julio de 2022 hasta el 30 de junio de 2024, ambas fechas inclusive. Considerando que el tribunal hizo efectivo el apercibimiento legal del art. 453 N° 5 del C. del Trabajo en contra de la demandada, al no exhibir el Contrato Colectivo vigente al momento del despido de la actora, se debe entender que es precisamente aquel que la misma demandante incorporó en juicio. Lo anterior, se corrobora por la aplicación igualmente del art. 453 N° 5 del C. del Trabajo en contra de la empresa por no exhibir los beneficios de trabajadores acorde a los Convenios Colectivos que se extienden desde enero de 2022 hasta febrero de 2024, que hace concluir que deben ser aquellos que se describen en el último Convenio Colectivo que la misma demandante incorporó en juicio.

Aclarado ello, si bien no hay documental que acredite que la demandante efectivamente fuera parte de los trabajadores afiliados al sindicato, y por ende, con derecho a percibir los beneficios que el Convenio Colectivo les entrega a éstos, del momento que la testigo Rosa Díaz, refiere que la demandante como trabajadora participaba en asambleas y reuniones del Sindicato, dando a entender que estaba afiliada, se debe estar a ello. Por lo demás, considerando que como la empresa no exhibió el Convenio Colectivo vigente al momento de su despido, que debería incluir a los trabajadores beneficiados, por aplicación del art. 453 N° 5 del C. del Trabajo, se debe entender que era así.

Indistintamente de ello, de la lectura del mencionado Convenio Colectivo vigente al momento del despido de la actora, que se extiende en sus efectos desde el 1 de julio de 2022 hasta el 30 de junio de

2024, no hay cláusula que regule el beneficio de asignación de movilización en la forma pretendida por la demandante, lo que impide considerarlo como una prestación laboral exigible a la empresa. Es más, del relato de la demanda, sólo se puede considerar que el beneficio se desprende del Convenio Colectivo que se extendía en este beneficio desde el 23 de agosto de 2010 hasta el 31 de agosto de 2011, a saber, periodos que no fueron reclamados, y por los cuales el demandante no tenía derecho a reclamar tales cobros.

Por lo anterior, de la lectura de las liquidaciones de remuneraciones de la demandante que se extienden desde enero de 2022 hasta febrero de 2024 inclusive, si consta el pago de asignación de movilización, sin existir elementos que permitan configurar un monto mayor a aquel pagado, lo que es suficiente para rechazar este cobro.

VIGÉSIMO PRIMERO: De las costas. Que en consideración a que el tribunal se hizo cargo de todos los argumentos y pruebas rendidas en estrados, se debe estar al mérito de lo ya resuelto, motivo por el cual se omite un mayor análisis, debiendo estarse al mérito de lo resuelto.

En atención a que las partes no fueron totalmente vencida, se estima motivo plausible para litigar por lo que no habrá condena en costas, debiendo cada parte soportar las propias.

En virtud de lo anteriormente razonable y expuesto y al tenor de lo señalado en los artículos 1, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 40, siguientes, 71, 73, 161 inciso 1°, 162, 163, 168, 171, 172, 420, 446 y siguientes, 456, y arts. 485, 489 y siguientes, del Código del Trabajo, y demás normas ya citadas al efecto, **SE RESUELVE:**

En cuanto a los incidentes pendientes de resolver:

I.- Que se acoge la solicitud de la parte demandante de hacer efectivo el apercibimiento legal del art. 453 N° 5 del C. del Trabajo, en contra de la parte demandada, al no exhibir en juicio los contratos y anexos de contratos de la actora con la demandada; así como al no exhibir las planillas del personal contratado por la empresa en el cargo de “operador de tienda” entre el 1 de diciembre de 2023 y la fecha de la audiencia preparatoria; así como no exhibir el contrato colectivo de trabajo vigente al momento del despido de la demandante; y el no exhibir los anexos de beneficios de la actora por

convenios colectivos desde enero de 2022 hasta febrero de 2024; sin costas.

En cuanto al fondo:

II.- Que se RECHAZA la denuncia de tutela laboral con ocasión de despido y cobro de prestaciones interpuesta por María Cecilia Avendaño Donoso, en contra de Administradora de Supermercados Híper Limitada, representada legalmente por Manuel Oyaneder Herranz y por Manuel López Barranco, todos ya individualizados, en razón que no se aportaron antecedentes que dieran cuenta de indicios suficientes de existir vulneración a la garantía de indemnidad.

III.- Que se ACOGE PARCIALMENTE la demanda subsidiaria de despido improcedente y cobro de prestaciones interpuesta por María Cecilia Avendaño Donoso, en contra de Administradora de Supermercados Híper Limitada, representada legalmente por Manuel Oyaneder Herranz y por Manuel López Barranco, todos ya individualizados, sólo en cuanto a establecer:

A.- Que se declara que el despido de la demandante ocurrido con fecha 24 de febrero de 2024 resultó ser improcedente.

B.- Que la base de cálculo de la remuneración mensual de la demandante para fines del art. 172 del C. del Trabajo es equivalente a \$659.074.

C.- Que se condena a la demandada a pagar a favor de la demandante los siguientes conceptos y montos:

C.1.- Por recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicios en la suma de \$2.174.944 (dos millones ciento setenta y cuatro mil novecientos cuarenta y cuatro pesos), más los reajustes e intereses del art. 173 del C. del Trabajo.

C.2.- Por restitución de lo que fue indebidamente descontado por aporte al seguro de cesantía en la suma de \$1.442.606 (un millón cuatrocientos cuarenta y dos mil seiscientos seis pesos), que fue indebidamente descontado para el aporte al seguro de cesantía, más los reajustes e intereses legales del art. 63 del C. del Trabajo.

C.3.- Por feriado proporcional en la suma de \$41.302 (cuarenta y un mil trescientos dos pesos), suma que se debe someter a la aplicación de los reajustes e intereses del art. 63 del C. del Trabajo.

D.- Que en todo lo demás pedido, se RECHAZA la demanda subsidiaria.

IV.- Que en atención a que las partes no fueron totalmente vencida, se estima motivo plausible para litigar por lo que no habrá condena en costas, debiendo cada parte soportar las propias.

Una vez que quede ejecutoriada la presente sentencia, certifíquese dicha circunstancia, pásese a etapa de cumplimiento.

Las partes quedan válidamente notificadas de lo resuelto con esta fecha al tenor del artículo 457 inciso 2º y art. 494 ambos del Código del Trabajo y por lo tanto, desde esta notificación comienza a correr el plazo legal para impugnarla.

Regístrese y en su oportunidad archívense lo antecedentes.

RIT T-87-2024

RUC 24-4-0579792-1

Sentencia dictada por CARLOS GAJARDO ORTIZ, Juez Destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.

//En Talca, a trece de septiembre de dos mil veinticuatro, notifique la sentencia definitiva que antecede por el estado diario del tribunal.

2