

Santiago, veintiséis de abril de dos mil veinticinco.

VISTO, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece doña Paulina Andrea Valenzuela Rodríguez, cédula de identidad 21.0065.665-0, operaria de producción, domiciliada en Miraflores 178, piso 13, Santiago y deduce tutela con ocasión del despido en contra de Walmart Chile Alimentos y Servicios Limitada, RUT 96.755.580-0, representada legalmente por don Alberto León Froimovich Rosenberg, cédula de identidad 8.546.084-6, ambos domiciliados en calle Ojos del Salado 781, Quilicura.

Expone que el día 15 de diciembre de 2022 ingresó a prestar funciones para la demandada, cumpliendo labores de operaria de producción en las dependencias ubicadas en Ojos del Salado 781, Quilicura, con una remuneración de \$932.862.

Agrega que el día 27 de junio de 2023 sufrió un accidente de trabajo, día en que le correspondía desarrollar turno desde la noche anterior a las 22:00. Específicamente, a eso de las 4:50 horas, la carga que debía transportar en el pasillo de bodega, se encontraba trabada entre unos pallets, por lo que al intentar subirla sobre la transpaleta, se fue sobre ella, no pudiendo retroceder y atrapando su pie entre la transpaleta y las barreras de tránsito.

Como consecuencia del accidente sufrió una fractura navicular cerrada de pie izquierdo, fractura de cuña cerrada de pie izquierdo y fractura de segundo metatarsiano cerrada de pie izquierdo, por lo que le fue ordenado reposo absoluto, uso de bota ortopédica, dos bastones y frío local en la zona fracturada en forma permanente, más medicamentos para la inflamación.

Por dichos hechos presentó una demanda de indemnización de perjuicios el día 26 de julio de 2023, notificada a la demandada el día 8 de julio de 2023, tramitada ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad bajo el RIT O-5238-2023.

Añade que estuvo con licencia médica y se reincorporó a sus labores el día 10 de agosto de 2023 y comenzó a ser hostigada y tras un mes fue despedida por necesidades de la empresa. Estima que el verdadero motivo de dicha decisión fue la demanda interpuesta de indemnización de perjuicios, esto es, una represalia.

Luego trata conceptualmente y doctrina sobre la denominada garantía de indemnidad o prohibición de represalia y reitera la cronología, esto es, el accidente de 27 de junio de 2023, la demanda interpuesta el día 26 de julio y el despido por necesidades de la empresa sin fundamentación suficiente.

Plantea sus peticiones concretas en el sentido que se declare que se han afectado sus derechos fundamentales, pues su despido fue una represalia como consecuencia del ejercicio de la demanda de indemnización de perjuicios y se condene a:



1.- El pago de una indemnización conforme al artículo 489 del Código del Trabajo equivalente a 11 remuneraciones, esto es, \$10.262.682 o la suma que el tribunal determine conforme a dicha norma.

2.- Entregar un ejemplar del fallo que se dicte a cada trabajador, dentro del plazo de 10 días de dictada la sentencia definitiva, así como la realización de charlas a los trabajadores por parte de la Inspección del Trabajo, para efecto de informar y educar a los trabajadores respecto del derecho a la integridad física y psíquica, a la honra e indemnidad.

3.- Se condene al pago de diferencia de la indemnización de falta de aviso previo de \$53.000 y una diferencia de feriado de \$32.276.

4.- Se remita la sentencia definitiva a la dirección del Trabajo para su registro.

Todo lo anterior, con intereses, reajustes y costas.

En subsidio, demanda el despido improcedente, pues a su parecer la carta de despido está insuficientemente fundada y, en consecuencia, no reúne el estándar que ha delimitado la jurisprudencia sobre la procedencia de la misma y, en consecuencia, pide el pago de las prestaciones antes señaladas.

SEGUNDO: Que al contestar, la denunciada pide el rechazo de la acción de tutela, señalando al efecto que nunca existió o ha existido acto alguno de afectación de los derechos de la actora, que nunca han sido vulnerados con ocasión de la vigencia del vínculo ni del término del mismo.

Reconoce el ingreso el día 15 de diciembre de 2022 y las funciones desarrolladas de operador de grúa horquilla en el local de Ojos del Salado 781. Asimismo, reconoce el término por la causal de necesidades de la empresa el día 28 de septiembre de 2023.

Controvierte la remuneración, pues de la liquidación de remuneraciones de septiembre de 2023, aparece que se restaron solo prestaciones esporádicas, de forma tal que alcanza la suma de \$873.725.

En lo referido al feriado, indica que para los efectos del cálculo del mismo, de acuerdo con el artículo 73 del Código del Trabajo, no deben considerarse la gratificación legal, asignación de movilización y colación, de forma tal que el sueldo íntegro para el eventual cálculo de vacaciones es de \$636.580.

Luego reconoce que la demandante sufrió un accidente del trabajo el día 27 de junio de 2023 y se mantuvo alejada de sus funciones hasta el día 11 de agosto, fecha en que volvió a trabajar. Sin embargo, niega que el despido esté relacionado con la demanda de indemnización de perjuicios, puesto que *“por un problema administrativo mi mandante no tuvo conocimiento de la demanda mencionada en el libelo de la actora. Así, si se estudia la causa O-5237-2023 del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago se puede comprobar que la causa quedó en rebeldía durante la totalidad de la tramitación de esta”*. En ese sentido, continúa señalando que las personas que adoptaron la decisión de



despedirla no tenían conocimiento de la existencia del juicio y, en tal sentido, no puede existir la relación de causalidad que se pretende. Por lo demás, la empresa cuenta con un seguro que cubre cualquier condena judicial por accidentes del trabajo, de forma tal que tampoco existía un perjuicio económico.

En cuanto al despido, señala que se encuentra plenamente justificado, según aparece en la carta y por una situación objetiva que hizo necesaria la separación de la actora.

Controvierte, finalmente la deuda de cualquier prestación.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria se fijaron como hechos no controvertidos:

1.- Existencia de la relación laboral y su periodo de vigencia, desde el día 15 de diciembre de 2022 al 28 de septiembre de 2023.

2.- Las labores de la actora como operario.

3.- Que la actora sufrió un accidente laboral con fecha 27 de junio de 2023

4.- La actora fue despedida con fecha 28 de septiembre de 2023, invocando la demandada la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

5.- Demandada cumplió formalidades legales para comunicar el despido.

6.- La demandante firmó finiquito con reserva de derechos.

7.- La demandada pagó a la actora indemnización sustitutiva de aviso previo por \$879.862.-, y feriado por \$381.990.-, según se consigna en el finiquito.

8.- La actora dedujo demanda en contra de la demandada bajo el RIT O-5238-2023 seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En tanto, como hechos controvertidos a probar, se determinaron:

1. Efectividad de haber sido despedida la denunciante con vulneración de la garantía de indemnidad, conforme relata en su demanda. Hechos, circunstancias y pormenores que lo acrediten.

2. Si correspondiere, efectividad de los hechos descritos en la carta de aviso de despido y de configurar la causal invocada.

3. Remuneración de la actora, rubros que la componían.

4. Efectividad de adeudarse a la demandante diferencia por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo y feriado proporcional, en la afirmativa, montos.

CUARTO: Que la demandante rindió la siguiente prueba:

I.- Documental:

1.- Anexo del Contrato de trabajo de la actora y la demandada, suscrito con fecha 1 de marzo de 2023; 2.- Set de liquidaciones de remuneraciones a nombre de la actora que van de abril a agosto de 2023; 3.- Certificado de Cotizaciones Previsionales, emitidas por Fonasa a nombre de la actora de 11



de julio de 2023; **4.-** Finiquito suscrito por la actora, emitido por la denunciada de fecha 03 de octubre de 2023; **5.-** Denuncia Individual de Accidente del Trabajo realizada por la demandante ante la Mutual de Seguridad con fecha 27 de junio de 2023; **6.-** Print pantalla de la página de LinkedIn de la denunciada; **7.-** Notificación de la demanda en autos RIT O-5238-2023 seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, de fecha de gestión 8 de agosto de 2023, Calle Ojos Del Salado N° 0781, Quilicura; **8.-** Acta de audiencia preparatoria en autos RIT O-5238-2023 seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, de fecha 20 de septiembre de 2023; **9.-** Print de pantalla de Oferta de empleo Operario producción planta Walmart, Quilicura, obtenida de la pagina web de Laborum, según enlace aportado en su oportunidad. **10.-** Print de pantalla obtenido de la página www.linkedin.cl oferta de empleo “operario/a producción planta de carnes”; **11.-** Demanda de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo en causa RIT O-5238-2023 seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago; **12.-** Contrato de trabajo suscrito entre la actora y la denunciada de fecha 15 de diciembre de 2022; **13.-** Carta de aviso de despido enviada por la denunciada a la actora fechada 27 de septiembre de 2023.

II.- Confesional: Comparece a rendir prueba confesional don Nicolás pedro Quiroga Gallo, cédula de identidad 9.908.794-3.

La demandada tiene alrededor de 1100 trabajadores. De ellos, alrededor de 600 trabajadores son operarios de producción, en 2 plantas productivas. En el año 2023 deben haber habido 800, en 3 plantas. La tasa de reemplazo es de 1,7% aproximadamente, con ello se refiere a las personas que renuncian, las personas que son desvinculadas entre otras.

III.- Oficios: A la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de La Construcción, para que informe respecto de la demandante doña Paulina Andrea Rodríguez Valenzuela:

a) Si fue atendida en dicha institución a raíz del accidente que sufrió el día 27 de junio de 2023.

b) Para que informe si la demandante ha recibido pago de subsidios durante el período que ha estado con licencia médica, y a cuánto asciende el monto mensual pagado por tal concepto.

IV.- Exhibición de documentos:

1.- Liquidaciones de remuneraciones emitidas por la demandada a nombre de la actora, correspondientes al período año 2022 y 2023; **2.-** Estados Financieros del ejercicio 2022-2023; **3.-** Balances auditados del ejercicio 2022-2023; **4.-** Listado actualizado de trabajadores de la empresa; **5.-** Libro de remuneraciones de la denunciada, Planta Quilicura, respecto de los meses de enero a junio de 2023; **6.-** Toda comunicación e información recibida de la Mutual para coordinar el reintegro del actor luego de su accidente laboral; **7.-**



Estado financiero consolidado al 31 de marzo de 2023 y al 31 de diciembre de 2022.

La demandante pidió que se haga efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo respecto de las diligencias no cumplidas (N° 2, 3 parcialmente, 4, 5, 6 y 7), cuya decisión se reserva para la sentencia definitiva.

V.- Tener a la vista causa: Causa RIT O-5238-2023, seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

QUINTO: Que la demandada rindió los siguientes medios probatorios:

I.- Documental:

1.- Contrato de trabajo y anexos; 2.- Carta de terminación del contrato de trabajo del 27 de septiembre de 2023; 3.- Comprobante de envío por carta certificada; 4.- Comprobante envío carta de despido a la Dirección del Trabajo; 5.- Finiquito de contrato de trabajo; 6.- Liquidaciones de sueldo de agosto y septiembre de 2023.

II.- Testimonial: Erik Rodríguez Nova, cédula de identidad 12.548.220-1: Trabaja en Walmart Alimentos y Servicios. Es el jefe de plantas productivas. Está a cargo de la planta de carnes, ve todo lo que es el área de producción y tiene un equipo bajo su rol y su día a día es recibir planes de producción y ejecutarlos en base a la planificación que entrega un área que se llama SV.

Sobre la estructura organizacional, está el gerente general, el gerente de operaciones, luego una primera línea que es gerencial, posteriormente están los jefes de plantas, los supervisores, VPMs, que están a cargo de las líneas, maquinistas y operarios.

El área productiva es donde se elaboran los productos. Logísticas se encarga del retiro de los palets producidos y se encargan a rampas y es mandan a centros de distribución.

Las plantas son de carnes y masa. Queda en Ojos del Salado 0781. Hasta 2022 estaba planta de masas y había dos plantas en Paine que, a fines de 2022, fueron unificadas en Quilicura en una sola planta de carnes y masa. No sabe por qué se unificaron las claras, pero cree que fue por el terreno que tenían en Quilicura y la lejanía de Paine. Como consecuencia de eso, como unificaron las plantas, comenzaron a reducir la cantidad de trabajadores de cada planta.

Llegaron a la planta de carnes. Empezaron a ver volúmenes de ventas. Llegaron a una baja en la cantidad de personas, las ventas en 2023 no los acompañaron mucho y fue un muy mal año para la planta. Esto también fue implicando muchos ajustes. Lo que se automatizó fueron las áreas de packing, todo lo que era envase manual, fue reemplazado por robots que envasan las bandejas de carne; se hacen los pallets con robots, entre otros.

Trabajan con objetivos o metas anuales que no se cumplieron en 2023. Estima que es parte también del cambio de Paine a Quilicura. Además, las



ventas se fueron ordenando y la baja dotación que tuvieron fue a todo nivel, desde los altos cargos hasta los operarios y hoy tienen el 60%.

No tiene la cantidad de personas exactas, pero cree que entre 40 y 60 personas.

Esto partió desde agosto a diciembre de 2023, luego a enero y febrero. Después de eso han mantenido una cantidad estable.

No conoce el caso particular de este juicio.

Contrainterrogado, el proceso de automatización comenzó con el cambio de Paine a Quilicura. Sobre contrataciones de operario de producción en 2023, no lo sabe, porque con la automatización no necesitaban ya la misma cantidad de personas. El año 2023 en general no fue un buen año. Le preguntan por el caso particular de los meses de septiembre de cada año y responde que no tiene una curva ascendente en fechas especiales.

III.- Tener a la vista causa: Causa RIT O-5238-2023, seguida ente el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad.

SEXTO: Que apreciados por este sentenciador los medios de convicción producidos conforme a las reglas de la sana crítica y siguiendo las pautas establecidas en el artículo 456 del Código del Trabajo, se pueden tener por acreditados los siguientes hechos:

1° La existencia de una relación laboral entre las partes desde 15 de diciembre de 2022 y hasta 28 de septiembre de 2023, por la que correspondió a la actora cumplir funciones de operaria.

2° El término de la relación laboral se produjo en la fecha antes indicada por aplicación de la causal de necesidades de la empresa, con cumplimiento de las formalidades legales de la comunicación.

3° Se pagó a la actora un finiquito por las sumas de \$879.862, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo y de \$381.990, por concepto de feriado proporcional.

Lo anterior se tiene por establecido con el mérito de los hechos que se tuvieron por no controvertidos en la audiencia preparatoria.

4° La actora sufrió un accidente del trabajo el día 27 de junio de 2023 por el que dedujo una demanda de indemnización de perjuicios que se siguió ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago bajo el RIT O-5238-2023, notificada con fecha 8 de agosto de 2023 en Ojos del Salado 781, Quilicura. En dicha causa se acogió la demanda, por sentencia ejecutoriada de 16 de noviembre de 2023, condenándose a la empresa demandada al pago de una indemnización por daño moral de \$1.000.000.

Se tiene por establecido lo anterior con el mérito de la causa tenida a la vista, según solicitaron ambas partes.

SÉPTIMO: Que en cuanto a la acción de tutela con ocasión del despido, debe determinarse si existen indicios suficientes de la vulneración a los



derechos a la integridad psíquica, a la honra, a la libertad de trabajo y a la garantía de indemnidad.

Al efecto, el artículo 485 del Código del Trabajo establece en su inciso segundo que se entenderá que los derechos allí contemplados resultarán lesionados por las facultades del empleador, cuando éste limita su pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Lo anterior no implica que en el procedimiento de que se trata se desconozcan las potestades empresariales, sino que por medio de éste se sancionan aquellas afectaciones graves, de envergadura, intolerables o, según la norma antes referida, la limitación en el ejercicio de los derechos de los trabajadores sin justificación suficiente, arbitraria o desproporcionada o sin respetar su contenido esencial. En ese sentido, no toda molestia o limitación de alguna garantía va a implicar que exista mérito para una denuncia de tutela laboral, sino que debe ser de gravedad o entidad en el sentido que se viene narrando, así, por ejemplo, es de esperar que el despido produzca una serie de afectaciones a los trabajadores por la pérdida de su fuente de ingresos, sin embargo, no cualquier despido, ni siquiera uno que sea declarado injustificado, indebido o improcedente va a originar por sí solo esta clase de responsabilidad, pues deben reunirse los requisitos del artículo 485 ya citado.

OCTAVO: Que en la especie se funda la acción antes señalada en la vulneración a la garantía de indemnidad o, en otras palabras, en una represalia que habría ejercido el ex empleador en contra de la trabajadora.

El inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo, luego de explicitar cuándo se produce la lesión de derechos, según se indicó en el motivo anterior, establece que “En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por la interposición de denuncias o por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”.

De acuerdo a la doctrina, “el contenido del derecho de indemnidad corresponde a la garantía del trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador, en el ejercicio de sus derechos de cualquier naturaleza (fundamentales específicos o inespecíficos, legales o contractuales), con el auxilio o participación de organismos públicos, ya sean judiciales o administrativos” (Ugarte Cataldo, José Luis, *Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo*. Santiago, Thomson Reuters, primera edición, 2018, p. 218).

Específicamente, en la especie se alega que el despido por necesidades de la empresa, cuya procedencia igualmente se cuestiona, estaría motivado verdaderamente por el ejercicio de la acción de indemnización de perjuicios por el accidente del trabajo sufrido por la demandante, esto es, a modo de represalia por dicha demanda la empresa la habría despedido.



NOVENO: Que cronológicamente, el accidente ocurrió el día 27 de junio de 2024, la demanda de indemnización de perjuicios se interpuso el día 26 de julio de 2023, fue notificada a la empresa con fecha 8 de agosto, se preparó ese juicio el día 20 de septiembre de 2023, el despido de la actora se produjo el día 28 de septiembre de 2023, el juicio se llevó a cabo el 30 de octubre del mismo año y, finalmente, la sentencia de dicha causa fue pronunciada el 29 de noviembre de 2023, encontrándose ejecutoriada.

La defensa sobre este punto se sostuvo en que por un problema administrativo la denunciada jamás se enteró de dicha demanda y prueba de ello, a su parecer, es que se mantuvo en rebeldía y no impugnó la sentencia definitiva. Por otro lado, señaló que la empresa tiene un seguro que cubre accidentes laborales de sus trabajadores, pero ninguna prueba se rindió al efecto, por lo que nada más se dirá sobre ello.

Pues bien, como se indicó, la demanda de indemnización de perjuicios se notificó el día 8 de agosto de 2023 en Ojos del Salado 781, Quilicura, mismo domicilio en que fue notificada la denuncia de la presente causa, con la diferencia que en la presente sí compareció y planteó su defensa la demandada.

La defensa planteada será desestimada, puesto que su inactividad en el juicio por daños no implica que no haya tomado conocimiento de la causa de que se trata y, es más, esa rebeldía pudo tratarse de una decisión libremente adoptada o incluso una estrategia judicial, sobre la que no corresponde ahora pronunciarse. Sin embargo, existe una notificación válida practicada por un ministro de fe, cuya veracidad no ha sido impugnada, de forma que se concluirá que la denunciada sí tuvo conocimiento de la causa O-5238-2023 seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, desde el momento de su notificación.

DÉCIMO: Que de lo anterior, entonces, existiendo conocimiento de la causa y atendida la cronología de los hechos, hay indicios o una sospecha razonable de la vulneración de la garantía de indemnidad, esto es, que la actora fue despedida como represalia o castigo por el ejercicio de una acción judicial y, conforme al artículo 493 del Código del Trabajo, es carga del empleador explicar la justificación de las medidas adoptadas, esto es, del despido.

Tenida a la vista la carta de despido incorporada al juicio, la parte pertinente y referida a la fundamentación del despido únicamente consiste en *“El hecho en que se funda la causal invocada consiste en que la empresa ha debido realizar una reducción o racionalización de los costos de mano de obra, de la sección donde usted presta servicios, como consecuencia de los resultados operacionales adversos de dicha sección”*.

De dicha transcripción se sigue que la fundamentación de la carta ha sido vaga y genérica, pues menciona una reducción o racionalización de



costos de mano de obra de la sección donde se desempeñaba la actora, sin indicar cuál es esa sección ni dar explicación alguna sobre el contenido, naturaleza o características de esa reducción o racionalización. Además, dicha decisión sería consecuencia de los resultados operacionales adversos en la sección, que son completamente desconocidos, pues en la carta nada se dice sobre ellos.

En ese sentido, la carta de despido no cumple con el estándar de fundamentación que exige el artículo 162 del Código del Trabajo y que ha delineado de manera permanente la jurisprudencia para los efectos de la construcción de la causal de necesidades de la empresa como una que obedece a motivos graves, permanentes, objetivos y ajenos a la mera voluntad del empleador.

Por consiguiente, siendo carga de la empresa justificar que las medidas adoptadas han sido necesarias, idóneas y proporcionadas, no lo ha hecho, pues el despido ha carecido de fundamentación suficiente.

UNDÉCIMO: Que en consecuencia de lo anterior, se tiene por establecido que el despido de la actora ha resultado vulneratorio de su garantía de indemnidad y se acogerá la denuncia deducida en lo principal del libelo, por lo que se condenará a la empresa al pago y a la adopción de medidas que luego se indicarán.

Se omitirá pronunciamiento respecto de la acción subsidiaria, por incompatible.

DUODÉCIMO: Que en cuanto a las diferencias de indemnizaciones y de feriado proporcional reclamados, debe señalarse que la demandante ha sostenido que se adeuda la suma de \$53.000 y de \$32.276, respectivamente.

Por su parte, la demandada contestó señalando que no existe tal diferencia pues calculó la última remuneración según la liquidación de remuneraciones del mes de septiembre de 2023, descontando aquellos haberes esporádicos.

Sobre lo anterior, debe indicarse, por un lado, que la demandante de forma aleatoria ha señalado esas sumas, sin lograr explicar adecuadamente la forma de cálculo en la demanda ni en la audiencia de juicio y, por otro, que el cálculo realizado por la demandada no es ajustado a derecho, ya que utiliza para determinar dicha base, la liquidación del mes de septiembre de 2023, que no fue íntegramente trabajado, pues la relación laboral terminó el día 28 de ese mes.

No obstante lo anterior, debe hacerse una determinación de dichas sumas para los efectos del adecuado pronunciamiento de las mismas, al resultar necesario para los efectos de la especificación de la indemnización a pagar.

Por otro lado, de la lectura de las liquidaciones aportadas por las partes a través de su prueba instrumental y la exhibición de los documentos, se



advierte que hay estipendios que varían en un mes y otro, como son el bono nocturno y el incentivo de asistencia, lo que amerita calcular un promedio sobre ellos en los últimos 3 meses íntegramente trabajados, que son mayo, junio y julio de 2023 y, además, existen otros haberes que no son permanentes, como el bono inocuidad mes y el bono especial feriados, además de las horas extras, que no deben considerarse para los efectos del cálculo del artículo 172 del Código del Trabajo.

De esa forma, el promedio de las remuneraciones que logra obtener el tribunal es la suma de \$958.514, superior a la planteada en la demanda, por lo que se estará a esa suma de \$932.862, verificándose entonces la diferencia de \$53.000 en relación con la suma pagada en el finiquito.

En cuanto al feriado proporcional, de acuerdo con la interpretación del artículo 73 del Código del Trabajo, respaldada por la Dirección del Trabajo en el ordinario 836/46 de 23 de febrero de 2004, debe excluirse del cálculo la gratificación legal, por no ser comprendida en esa norma. Por ello, puede concluirse que el feriado proporcional por el periodo trabajado desde 15 de diciembre de 2022 a 28 de septiembre de 2023 es 16,51 días corridos, debió ser de \$433.833 y se pagó la suma de \$381.990, advirtiéndose una diferencia de \$51.843, por lo que se estará a la diferencia menor alegada en la demanda de \$32.276

De acuerdo a lo señalado, entonces, es que se hará lugar a estos ítems y por las cantidades reclamadas.

DÉCIMO TERCERO: Que entonces teniendo que la última remuneración de la actora ascendió a \$932.862, se condenará al pago de la remuneración establecida en el artículo 489 del Código de Trabajo, que se regulará prudencialmente en 6 remuneraciones, equivalentes a \$5.597.172.

DÉCIMO CUARTO: Que en cuanto a las medidas reparatorias solicitadas, se remitirá la sentencia a la Dirección del Trabajo, por ser un imperativo legal y, además, se ordenará a la denunciada realizar 2 charlas sobre derechos fundamentales en el contexto del trabajo, con énfasis en la garantía de indemnidad, en un plazo que fluctúe entre 2 y 4 meses desde que quede ejecutoriada la presente sentencia y que deberá ser impartida por personal idóneo de la Dirección del Trabajo o por un abogado que acredite adecuada experticia en el área. Estas charlas deberán ser para todo el personal de la empresa, serán debidamente promocionadas de forma interna y luego de realizadas, deberá hacerse entrega a todos los trabajadores un documento resumen, que entregue los principales conceptos y elementos tratados.

DÉCIMO QUINTO: Que la prueba rendida en autos ha sido analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, y el material probatorio no aludido expresamente en los considerandos precedentes en nada altera lo razonado por el tribunal.



No se hará efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, por innecesario.

DÉCIMO SEXTO: Que no obstante resultar totalmente vencida la parte demandada, se la condenará en costas, regulándose las personales en la suma de \$500.000.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1°, 3°, 7°, 8°, 9, 161 inciso 1°, 162, 163, 168, 172, 445, 453, 454, 456, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas aplicables, **SE RESUELVE:**

I.- Que se acoge la denuncia de tutela laboral con ocasión del despido, deducida por doña Paulina Andrea Valenzuela Navarrete en contra de Walmart Chile Alimentos y Servicios Limitada, ambos ya individualizados, declarándose que el despido de 28 de septiembre de 2023 fue una represalia y vulneró la garantía de la indemnidad de la denunciante.

II.- Que como consecuencia de lo anterior, la denunciada deberá pagar a la actora las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

a) La suma de \$5.597.172 por concepto de la indemnización establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo.

b) La suma de \$53.000 por concepto de diferencia de la indemnización sustitutiva de aviso previo.

c) La suma de \$32.276 por concepto de diferencia de feriado proporcional.

III.- Que se ordena a la denunciada la adopción de las siguientes medidas reparatorias:

a) Realizar 2 charlas sobre derechos fundamentales en el contexto del trabajo, con énfasis en la garantía de indemnidad, en un plazo que fluctúe entre 2 y 4 meses desde que quede ejecutoriada la presente sentencia y que deberá ser impartida por personal idóneo de la Dirección del Trabajo o por un abogado que acredite adecuada experticia en el área.

b) Estas charlas deberán ser para todo el personal de la empresa, serán debidamente promocionadas de forma interna y luego de realizadas, deberá hacerse entrega a todos los trabajadores un documento resumen, que entregue los principales conceptos y elementos tratados.

IV.- Que se omite pronunciamiento respecto de la demanda subsidiaria de despido improcedente.

V.- Que las sumas antes mencionadas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VI.- Que se condena en costas a la parte denunciada, regulándose las personales en \$500.000.

VII.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha



circunstancia y remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

VIII.- Ejecutoriada la sentencia, remítase copia de la misma a Dirección del Trabajo para los efectos del artículo 495 inciso final del Código del Trabajo.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT T-2600-2023.

RUC 23-4-0524234-6.

Dictada por don Claudio Mauricio Oliva Sotomayor, juez titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



Claudio Mauricio Oliva Sotomayor
Juez
1 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Veintiséis de abril de dos mil veinticinco
15:15 UTC-4





A contar del 6 de abril de 2025, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Sala y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>