

Santiago, nueve de abril de dos mil veintiséis.

Habiéndose incorporado la presente sentencia en una fecha diversa a la señalada en la audiencia de juicio y a fin de dar certeza respecto de la fecha de su notificación, notifíquese a los abogados de las partes por correo electrónico, con esta fecha del hecho de su dictación, así como su texto íntegro que se transcribe a continuación.

**VISTOS:**

**PRIMERO:** “*De la individualización de las partes y la pretensión deducida*” . Que compareció ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo doña **PAOLA ANDREA BARRALES RODRIGUEZ**, empleada, con domicilio para estos efectos en calle Eduardo Marquina 3937, de la comuna de Vitacura, interpone denuncia de tutela laboral por afectación de la garantía de indemnidad contemplada en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, con ocasión del despido que fue objeto en contra de la **COMUNIDAD MERCADO LA VEGA**, del giro de su denominación representada legalmente en virtud del artículo 4° del Código del Trabajo por don Alfredo Medel Gallardo, ambos domiciliados para estos efectos en calle Davila Baeza 700 Interior, Comuna De Recoleta.

Funda su pretensión señalando que ingresó a trabajar indefinidamente para la demandada con fecha 01 de marzo de 2013 y hasta el 11 de febrero de 2025, desempeñando las funciones de jefa de recursos humanos en las dependencias del pub restaurante ubicado En Davila Baeza 700 interior, comuna de recoleta. - Tenía una jornada de trabajo de 45 horas semanales en turnos rotativos, percibía una remuneración fija de \$3.054.909 pesos, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

Que durante la vigencia del contrato que la ligó con la denunciada, existieron una serie de irregularidades y malos tratos graves que puso en conocimiento de su ex empleador, los que venían sucediendo desde junio de 2024 por el nuevo administrador y/o gerente del recinto don Alfredo Medel Gallardo, quien quería tomar el control total de dicha comunidad, insertando su gente de confianza, entre las cuales era una piedra en el



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

zapato. Ante estos hechos denuncia con fecha 10 de febrero 2024, estos actos de acoso laboral por ley Karin (ley 21.643) por escrito, con esa misma fecha le enviaron por escrito un acta por medio de la prevencionista de riesgo Nataly Meza, desde esa fecha no tomaron ninguna medida de resguardo, el día 18 de diciembre 2024, como medida de represalia es despedida su hija Camila Valderrama por una supuesta necesidades de la empresa, artículo 161 inciso 1ro del Código del Trabajo, pero fundado en hechos que versan sobre supuestos incumplimientos graves, hechos que previamente a su despido fueron revelados a toda la comunidad de la Vega, esto se encuentra judicializado mediante interposición de denuncia en procedimiento de tutela laboral, tramitado ante el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago RIT : T-446-2025 caratulados “VALDERRAMA/COMUNIDAD” . Debido a la salida de su hija, las presiones y malos tratos que seguía recibiendo se le otorga licencia médica por la Mutual de Seguridad para comenzar descanso con fecha 08 de enero 2025 por 30 días, el día 20 de enero concurre ante la Inspección del Trabajo y activa fiscalización N° 194 por la misma Ley Karin, atendida la falta de cumplimiento de protocolos en resguardo, la que envió copia de dicha actuación administrativa por medio de correo certificado con fecha 20 de enero 2025. (sin perjuicio que ya estaban al tanto de dicha actuación de amparo ante la Inspección del Trabajo). Con fecha 07 y 10 de febrero de 2025, se extendieron dos licencias médicas, que cubrían ausencias desde el día 07 de febrero hasta el día 10 de marzo de 2025, las que no son aceptadas para tramitación por la denunciada, la cual tramita ante la Inspección del Trabajo (N° 389 y 390) con fecha 11 de febrero 2025. Con esa misma fecha 11 de febrero 2025, comunica en la Inspección por medio de su sistema, que había sido despedida el día 05 de febrero 2025, sin haber recibido carta o formalidad alguna que justificara su separación, esto amparado en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, imputando ausencias injustificadas de los días 3, 4 y 5 de febrero de 2025, en circunstancia que estaba gozando de licencia médica desde el 08 de enero de 2025.

En cuanto a los indicios, refiere los hechos ocurridos desde el 10 de diciembre de 2024, los actos de acoso denunciados, las omisiones que incurrió la denunciada por medio de la prevencionista Sra Meza, el despido que sufrió la hija ya descrito y la denuncia por



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

vulneración de derechos fundamentales que ella está tramitando, las licencias médicas otorgadas por la Mutual del Trabajo desde el 08 de enero 2025 hasta el día 20 de marzo 2025, la activación de fiscalización de fecha 20 de enero y el envío de correos de esa misma fecha, las no tramitación de licencia médica, lo que no era efectivo, sino, que presume las represalias que fue víctima, por haber concurrido a la dicho órgano, las consecuencias que trajo consigo dichas actuaciones, fue el del despido, preparado por su ex empleadora; es sino y consecuencia directa de dicha separación, que la denunciada, tendrá que explicar la medida adoptada y su proporcionalidad.

En subsidio solicita despido injustificado y cobro de prestaciones laborales. Solicita tener por expresa e íntegramente reproducida la relación circunstanciada de los hechos, los antecedentes del término de la relación laboral.

Agrega el fundamento de sus alegaciones, el derecho aplicable y en definitiva solicita: 1.-) Indemnización por vulneración por derechos fundamentales, 11 meses de remuneraciones sobre la base de la suma de \$3.054.909 pesos, correspondientes a \$33.063.999 pesos o lo que SS estime en definitiva conforme a derecho en justicia. Artículo 489 del Código del Trabajo. - 2.-) Indemnización por 11 años de servicios por la suma de \$33.063.999 pesos más el recargo legal del 80% por la suma de \$28.883.199 pesos. - 3.) Indemnización por aviso previo por la suma de \$3.054.909 pesos. 4.) Feriado legal y proporcional por 89 días que corresponden a la totalidad de los períodos desde el año 2020 por la suma de \$9.223.500 pesos o lo que SS sirva decretar, en definitiva. 5.) Reajustes, intereses y costas de la causa. -

**SEGUNDO:** “*De la contestación de la demanda*” . Que la demandada contesta la denuncia, niega la vulneración de derechos y justifica la causal de despido.

**TERCERO:** “*De los hechos pacíficos y controvertidos*” . Que en audiencia preparatoria se establecieron hechos pacíficos y controvertidos:

HECHOS NO CONTROVERTIDOS:

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

1. Que existencia relación laboral entre el 1° de marzo del año 2013, hasta el día 11 de febrero del año 2025
2. Que la demandante desempeñaba funciones como jefa de Recursos Humanos.

HECHOS CONTROVERTIDOS:

1. Efectividad de existir una vulneración de derechos en los términos expuestos en la demanda. Hechos y circunstancias.
2. En su caso, cronología de los acontecimientos y relación causal
3. Procedencia de la indemnización especial y su monto.
4. Remuneración para los efectos del artículo 172, tope legal en su caso.
5. Hechos y circunstancias del término de los servicios, época de termino de los servicios, si en su caso medio una causal, si se cumplió con las formalidades legales del despido.
6. Si se configura la causal de despido en los términos expuestos en la carta de despido
7. Procedencia de las prestaciones e indemnizaciones que se reclaman en la demanda.

**CUARTO:** “*De la prueba del denunciante*” . Con el objeto de probar sus asertos, la parte denunciante se valió en la audiencia de juicio de la siguiente prueba:

Documental:

1. Acta de Comparendo administrativo de fecha 28 de marzo de 2025,
2. Comprobante de aviso termino de contrato de fecha 5 de febrero 2025.
3. Declaración jurada tramitación licencia médica de fecha 11 de febrero 2025 asociadas a los números 389 y 390.
4. Activación de fiscalización de fecha 20 de enero 2025.
5. Licencias médicas de fechas 10 y 11 de febrero de 2025.
6. Reclamo por despido de fecha 11 de febrero 2025 y acta de audiencia de fecha 20 de marzo 2025.
7. Certificado de cotizaciones AFP Provida de fecha 23 de mayo 2025.
8. Dos print de mensajería whatsapp de fecha 3 y 13 de diciembre 2024.
9. Correos electrónicos de fecha 15 y 24 de enero 2025.
10. Acta de denuncia de acoso sexual, laboral emitido por la demandada.
- 11.

Confesional:



Absuelve posiciones bajo juramento el representante legal de la parte demandada.

Testimonial:

Declara bajo juramento los siguientes testigos: 1. Raul Viveros Rapiman, cédula de identidad N° 13.912.848-6 2. Manuel Jesus Caro Varas, cédula de identidad N° 10.994.589-7 Otros medios de prueba: Oficios: Incorpora 1. Se oficie a la Inspección del Trabajo, para que este informe respecto a todo lo obrado en la fiscalización asociada al número 194 del año 2025 activada ante la ICT Stgo Norte, de fecha 20 de enero 2025.

Exhibición de documentos:

Por cumplida Respecto a los demandados principales: 1. Carta de despido y formalidades del término del vínculo laboral con la demandante.

**QUINTO:** “*De la prueba del denunciado*” . Con el objeto de probar sus asertos, la parte denunciada se valió en la audiencia de juicio de la siguiente prueba:

Documental:

1. Comprobante de Registro Electrónico de Cto.deTrabajo.
2. Anexo de contrato de 1 de julio de 2013.
3. Anexo de contrato de 8 de julio de 2013.
4. Anexo de contrato de 1 de junio de 2014.
5. Anexo de contrato de 1 de octubre de 2014.
6. Anexo de contrato de 1 de junio de 2015.
7. Anexo de contrato de 19 de octubre de 2016.
8. Anexo de contrato de 31 de marzo de 2017.
9. Anexo de contrato de 29 de diciembre de 2017.
10. Anexo de contrato de 1 de diciembre de 2019.
11. Certificado de Cotizaciones previsionales de marzo de 2013 a marzo 2025.
12. Liquidación de Sueldo de enero 2024.
13. Liquidación de Sueldo de febrero 2024.
14. Liquidación de Sueldo de marzo 2024.
15. Liquidación de Sueldo de abril 2024.
16. Liquidación de Sueldo de mayo 2024.
17. Liquidación de Sueldo de junio 2024.
18. Liquidación de

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Sueldo de julio 2024. 19. Liquidación de Sueldo de agosto 2024. 20. Liquidación de Sueldo de septiembre 2024. 21. Liquidación de Sueldo de octubre 2024. 22. Liquidación de Sueldo de noviembre 2024. 23. Liquidación de Sueldo de diciembre 2024. 24. Liquidación de Sueldo de enero 2025. 25. Liquidación de Sueldo de febrero 2025. 26. Liquidación de Sueldo de marzo 2025. 27. Comprobante de Transferencia de fecha 01.07.2024. 28. Comprobante de Transferencia de fecha 31.07.2024. 29. Comprobante de Transferencia de fecha 30.08.2024. 30. Comprobante de Transferencia de fecha 13.09.2024. 31. Comprobante de transferencia de fecha 30.09.2024. 32. Comprobante de Transferencia de fecha 30.10.2024. 33. Comprobante de Transferencia de fecha 29.11.2024. 34. Comprobante de Transferencia de fecha 16.12.2024. 35. Comprobante de Transferencia de fecha 30.12.2024. 36. Comprobante de Transferencia de fecha 31.01.2025. 37. Comprobante de Transferencia de fecha 28.02.2025. 38. Denuncia Individual de enfermedad Profesional(DIEP) de 08.01.2025. 39. Solicitud de evaluaciones de Condiciones Generales del Trabajo de fecha 24.01.2024. 40. Comprobante de Constancia Laboral de fecha 23.01.2025. 41. Comprobante de Constancia laboral de fecha 09.01.2025. 42. Comprobante de Constancia laboral de fecha 10.12.2024. 43. Comprobante de Constancia laboral de fecha 03.01.2025. 44. Comprobante de Constancia laboral de fecha 10.01.2025. 45. Comprobante de Constancia laboral de fecha 13.01.2025. 46. Comprobante de Constancia laboral de fecha 14.01.2025. 47. Comprobante de Constancia laboral de fecha 03.02.2025. 48. Comprobante de Constancia laboral de fecha 04.02.2025. 49. Comprobante de Constancia laboral de fecha 05.02.2025. 50. Comprobante de Constancia Laboral de fecha 21.02.2025. 51. Comprobante de Constancia laboral de fecha 24.02.2025. 52. Comprobante de Constancia laboral de fecha 04.03.2025. 53. Comprobante de Constancia laboral de

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago  
fecha 05.03.2025. 54. Notificación de Presentación de reclamo  
ante la Inspección del trabajo, N° 1318/2025/3805 de fecha 11.02.2025. 55.  
Carta de Aviso de Término de Contrato de Trabajo, de fecha 05 de  
febrero de 2025. 56. Comprobante de Carta de Aviso para  
término del contrato de Trabajo de fecha 05.02.2025 N° folio 6648. 57.  
Comprobante de Envío Carta Certificada correos de Chile. 58. Carta  
Certificada de fecha 20.02.2025, de reincorporación. 59. Certificado de  
envío de Carta Certificada de fecha 20.02.2025. 60. Correo Electrónico  
de reincorporación, fecha 20 de Confesional:

Absuelve posiciones bajo juramento la demandante.

#### Testimonial

Se desiste.

#### Exhibición de documentos:

Solicita hacer efectivo apercibimiento legal en virtud del incumplimiento  
del N° 2, 3 y 4. El tribunal deja su resolución para definitiva. 1. Para  
que exhiba denuncias Ley Karin inspección del Trabajo declaradas en la  
demanda 2. Que exhiba Cartas de comunicación con el empleador. 3.  
Que exhiba memos de Trabajo, notificados por correo electrónico. 4.  
Para que exhiba Carta de autodespido

**SEXTO:** “*Sobre los fundamentos de la decisión*”. En cuanto al fondo de la  
controversia se debe resolver si la demandada vulneró los derechos fundamentales que  
alega la actora, por cuanto, sostiene que durante la vigencia del contrato que la ligó con la  
denunciada, existieron una serie de irregularidades y malos tratos graves que puso en  
conocimiento de su ex empleador, los que venían sucediendo desde junio de 2024 por el  
nuevo administrador y/o gerente del recinto don Alfredo Medel Gallardo, quien quería  
tomar el control total de dicha comunidad, insertando su gente de confianza, entre las  
cuales ella una piedra en el zapato. Ante estos hechos denuncia con fecha 10 de febrero



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

2024, estos actos de acoso laboral por ley Karin (ley 21.643) por escrito, con esa misma fecha le enviaron por escrito un acta por medio de la prevencionista de riesgo Nataly Meza, desde esa fecha no tomaron ninguna medida de resguardo en su favor, el día 18 de diciembre 2024, como medida de represalia es despedida su hija Camila Valderrama por una supuesta necesidades de la empresa, artículo 161 inciso 1ro del Código del Trabajo, pero fundado en hechos que versan sobre supuestos incumplimientos graves, hechos que previamente a su despido fueron revelados a toda la comunidad de la Vega, debido a la salida de la hija, las presiones y malos tratos que seguía recibiendo le otorga licencia médica por la Mutual de Seguridad para comenzar su descanso con fecha 08 de enero 2025 por 30 días, el día 20 de enero concurre ante la Inspección del Trabajo y activa fiscalización N° 194 por la misma Ley Karin, atendida la falta de cumplimiento de protocolos en resguardo de su persona, la que envió copia de dicha actuación administrativa por medio de correo certificado con fecha 20 de enero 2025. Con fecha 07 y 10 de febrero de 2025, le extendieron dos licencias médicas, que cubrían sus ausencias desde el día 07 de febrero hasta el día 10 de marzo de 2025, las que no son aceptadas para tramitación por la denunciada, tramitándolas ante la Inspección del Trabajo (N° 389 y 390). Con esa misma fecha 11 de febrero 2025, le comunican en la Inspección por medio de su sistema, que había sido despedida el día 05 de febrero 2025, sin haber recibido carta o formalidad alguna que justificara la separación, esto amparado en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, imputando ausencias injustificadas de los días 3, 4 y 5 de febrero de 2025, en circunstancia que estaba gozando de licencia médica desde el 08 de enero de 2025. Agrega que el despido es consecuencia directa de la interposición de acciones administrativas ante la Inspección del Trabajo.

No debemos perder de vista que tratándose de un despido con vulneración de derechos fundamentales, en la forma de atentado a la garantía de la indemnidad, el desafío o mayor, el objetivo final que involucra el procedimiento de tutela, está en dilucidar si la decisión de separar a uno o más trabajadores obedece efectivamente a una legítima gestión empresarial o si, de modo diferente, se aducen a razones que son solo aparentes y encubren, en verdad, una motivación de castigo o de represión a los actos del trabajador.

Que la acción de indemnidad regulada en el Código del Trabajo, es un procedimiento excepcional que reconoce la posibilidad de probar la vulneración de tales derechos mediante la denominada prueba indiciaria, que implica un aligeramiento probatorio del demandante trabajador, exigiéndole una prueba mínima al momento de aportar antecedentes que consistan en indicios suficientes de los hechos constitutivos de vulneración de los derechos fundamentales que reclama.

Que establecido lo anterior es necesario despejar como primer tema relevante si el denunciante cumplió con este estándar probatorio exigido.

Que la parte denunciante fundamenta su acción, en síntesis, en una serie de situaciones de acoso laboral y interposición de acciones administrativas ante la Inspección del Trabajo.

Para resolver se debe tener presente que la garantía conculcada es la indemnidad, dicha aclaración resulta relevante desde que la actora refiere una serie de situaciones de acoso laboral por parte del señor Medel. Entonces, evitando caer en ultra petita que pudiera viciar el pronunciamiento de la sentencia, se revisará la indemnidad que refiere la actora.

De la prueba incorporada y pormenorizada en el considerando cuarto y quinto; aparece que, en el mes de diciembre del 2024, la denunciante informa a su empleadora su intención de presentar denuncia anónima por ley Karin, según se lee de WhatsApp y correo electrónico incorporado. Luego acompaña un acta de denuncia con un relato de hechos, sobre una situación acontecida con el señor Medel, sin ningún antecedente de identificación. Con fecha 20 de enero 2025, la actora interpuso activación de fiscalización, aparece en la descripción General de las Conceptos a Fiscalizar o Investigar lo siguiente: *La denunciante trabaja en la Unidad de Recursos Humanos en el área de remuneraciones pago de imposiciones y la administración en general. Declara que denunció por escrito por ley Karin e hizo la inducción por el protocolo de la unidad de recursos humanos con fecha 10.12.2024. Declara que le enviaron con fecha 10 de diciembre un acta; que la envió la prevencionista doña Natalia Meza. Señala la denunciante que no está conforme*



*con los protocolos de la empresa por tal motivo solicita activar la presente denuncia.*

*Jornada de lunes a viernes de las 8.30 a 17.30.*

De este modo, la denunciante manifiesta su intención se realizar denuncia por ley Karin en contra del señor Medel en el mes de diciembre del 2024, la que siendo de conocimiento de la denunciada, no se perfecciona por desacuerdo en los protocolos de aquella. Luego con fecha 20 de enero del 2025, activa fiscalización por los mismos hechos. Dicha denuncia de fiscalización número 1307 2025 194, concluye con término administrativo, atendido que la relación laboral ya se encontraba terminada.

En dicho escenario, la denunciada realiza 14 constancias laborales desde el 10 de diciembre del 2025 y hasta marzo del mismo año, en contra de la actora por diversos incumplimientos. Los testigos han declarado que el administrador señor Medel, llegó a la comunidad en el mes de septiembre del 2024, que quería imponer su forma de trabajo, que denostaba a la actora por su función, que no estaba conforme con su trabajo. El absolvente de la denunciada explica el contexto de asunción del señor Medel y genéricamente hechos aislados sobre el conflicto que presentan las partes.

La trabajadora denuncia enfermedad Profesional el día 03 de enero del 2025 y hace uso de licencia médica desde el día 03 de enero y hasta el 31 del mismo mes y año, luego se extiende hasta el día 6 de febrero. Posteriormente extiende licencia médica hasta el día 10 de marzo de 2025, estas últimas no son aceptadas para tramitación por la denunciada. El día 05 de febrero de 2025, se puso término a la relación laboral por la causal prevista en el artículo 160 numeral 3 del Código del Trabajo, debido a las inasistencias sin causa justificada los días 3, 4 y 5 de febrero del 2025.

La denunciada ha referido en su escrito de contestación que con la contratación del Ingeniero Comercial don Alfredo Medel Gallardo, el 2 de septiembre del año en curso, la Comunidad Mercado de la Vega buscó modernizar sus procesos y adecuarlos a los tiempos contemporáneos. De esta forma, en su rol de gerente general, el señor Medel comenzó a revisar los distintos departamentos que conforman la unidad productiva y obtener el diagnóstico de sus diferentes áreas, situación muy normal, cuando llega un nuevo gerente

general en toda empresa. Como consecuencia de estos procesos, luego de un análisis general, el 10 noviembre del 2024, se concluye que la unidad más deficiente corresponde a Recursos Humanos, cuya jefa de Personal era la señora Paola Andrea Barrales Rodríguez. De este modo, se conversó con la trabajadora, a quien se le prestó la máxima ayuda, se le contrató asistencia y se puso a su disposición abogados externos por cualquier duda en sus procesos correspondientes a Recursos Humanos. Además, se le ofreció cursos de capacitación. No obstante, aquello, estas acciones de la gerencia causaron una gran irritación en la trabajadora, la cual se ausentaba de su jornada laboral, sin causa justificada. Que, en cuanto al despido de la actora, fue informada por la Mutual de Seguridad, con fecha 4 de febrero del 2025, del Alta Médica de la trabajadora mediante el certificado de Alta Médica emitido por dicho organismo, a través del certificado N° 0000557220. Certificado que no acompaña. Pero se lee en su propio escrito de contestación, la respuesta a un reclamo interpuesto por la denunciada ante la mutual de seguridad, que con fecha 4 de febrero del 2025, se les notifica por correo electrónico la extensión hasta el día 6 de febrero 2025, de la licencia médica de la actora. Asimismo, señala que luego del despido se entera de la extensión de la licencia médica y le comunica a la actora que debe reintegrarse a sus labores.

Así las cosas, ante la concatenación de hechos, a saber; la denunciante manifiesta su voluntad de denuncia de ley Karin en contra del señor Medel, quien asumía reciente la administración de la comunidad, luego denuncia por ley Karin por los mismos hechos en la dirección del trabajo, el señor Medel descontento con el trabajo de la actora, por supuestas irregularidades en la gestión de la denunciante, se realizan 14 constancias a la dirección del trabajo por supuestos incumplimientos de la actora, finalmente, sabiendo que la denunciante hacia uso de licencia médica por las situaciones acontecidas en el trabajo, decide poner término a dicha relación laboral, porque la actora se habría ausentado los días 3,4 y 5 de febrero de 2025, ante su relato, por cierto no acreditado, habría conocido el alta médica el día 4 de febrero y la despide al día siguiente, es decir el día 5 de febrero, día que considera dentro de la causal que aplica, por cierto, día en que envía la carta de despido y remite copia de dicha carta a la DT a través de Internet, a las 11:59 minutos. Olvidó la

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

denunciada que las obligaciones en la relación laboral son recíprocas, ni siquiera intentó comunicarse con aquella para conocer su estado de salud, una trabajadora con 12 años de servicios, a la que supuestamente ante los cambios propuestos por el nuevo administrador, se le prestaría la máxima ayuda, pero simplemente la despiden. Atendido lo razonado, la decisión de despedir a la denunciante no aparece que obedezca a una legítima gestión empresarial, si no que se infiere que se valieron de supuestas razones aparentes y encubren, una motivación de castigo o de represión a los actos de la trabajadora, actos de denuncias y reclamos ante la gestión del señor Medel, quien finalmente decide despedirla.

De conformidad a lo expuesto precedentemente, cabe concluir que se configuran los presupuestos para concluir que el despido ha sido por represalias ante los reclamos y denuncia de ley Karin y solicitud de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, por las situaciones acontecidas con el administrador de la comunidad denunciada. Por ello, habiéndose acreditado el indicio suficiente de vulneración a la garantía de indemnidad por la demandante y no logrando desvirtuar la demandada tales sospechas fundadas, el despido deviene en vulneratorio al no descansar su decisión en medida justificada y necesaria.

Que por lo razonado precedentemente deberá acogerse la acción de tutela intentada por la denunciante y declararse que su despido lo fue con vulneración de la garantía de indemnidad y, en consecuencia, la demandada deberá pagar la indemnización establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, que se fija en seis remuneraciones.

**SEPTIMO:** “*Prestaciones e indemnizaciones legales*”. Que, no es controvertida la fecha de inicio de la relación laboral desde el día 1° de marzo del año 2013, hasta el día 5 de febrero del año 2025. Que, revisadas las liquidaciones de remuneraciones acompañadas, la remuneración de la actora ascendía a la suma de \$ 3.054.909.-

En cuanto al feriado legal y proporcional reclamado. Correspondía a la demandada acreditar el pago o la compensación de estas, lo que no hizo. Considerando la excepción de prescripción opuesta, y lo dispuesto en el artículo 510 del código del trabajo, se dará lugar a 42 días de feriado legal y/o proporcional.

**OCTAVO:** “*Sobre acción subsidiaria de despido injustificado*”. Que por haberse acogido la petición principal resultar inoficioso referirse a ello.

**NOVENO:** “*La restante prueba*”. Los documentos no considerados, en nada inciden en la decisión que se hará, por ser innecesarios o sobreabundantes, atento a los hechos pacíficos y el razonamiento contenido en las consideraciones que preceden. Lo mismo ocurre con otras alegaciones de las partes, por no afectar las motivaciones de la decisión que se hará, sobre la base de los fundamentos de esta sentencia. Además, resulta inoficioso emitir pronunciamiento expreso en relación con los apercibimientos solicitados por ser facultativa y no necesaria su aplicación para la resolución del asunto controvertido.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 10, 11, 41 y siguientes, 63, 73, 161, 162, 169 letra a), 420 y siguientes, 440 a 485 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que **SE HACE LUGAR** a la denuncia interpuesta por doña **PAOLA ANDREA BARRALES RODRIGUEZ**, en contra de la **COMUNIDAD MERCADO LA VEGA**, y se declara que la denunciada vulneró la garantía de indemnidad de la denunciante, con ocasión del despido acaecido el día 5 de febrero de 2025. Debiendo pagar a la actora, las siguientes prestaciones:

- \$18.329.454.- por seis (6) meses de remuneración como indemnización adicional establecida en el inciso 3º del artículo 489 del Código del Trabajo.
- \$3.054.909 por Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo.
- \$ 33.603.999, por indemnización por años de servicios (11). -Recargada en un 80% según lo establecido en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo por la suma de \$ 26.883.199.-
- \$ 4.276.873, por Feriado proporcional y legal (42)

II. Que las sumas ordenadas pagar mediante la presente resolución deberán ser reajustadas y devengarán intereses en la forma señalada en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.



III. Que cada parte pagará sus costas.

IV. Ejecutoriada esta sentencia, remítase copia a la Dirección del Trabajo.

Ejecutoriada que sea esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día bajo apercibimiento de remitirse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Previsional y Laboral de Santiago, previa certificación.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : T-712-2025

RUC : 25- 4-0651632-9

Pronunciada por doña VIOLETA ELIZABETH DIAZ SILVA, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.