

Santiago, seis de julio de dos mil veintiséis.

VISTOS Y OÍDOS:

A folio 2 **Javiera de Jesús Garrido Castro**, cesante en la actualidad, domiciliada en Bosque Chileno 71, comuna de La Florida, dedujo demanda por despido injustificado, indebido e improcedente, cobro de prestaciones y nulidad del despido. La acción se dirige en contra de su ex empleador directo, la empresa **Computer Generated Solutions Chile S.A.**, domiciliada en Tarapacá 1076, comuna de Santiago, representada legalmente por Fernando Fuentealba Álvarez, cédula de identidad N°5.470.560-3., o por quien sus derechos corresponda de acuerdo al artículo 4 del código del trabajo, del mismo domicilio y subsidiaria y/o solidariamente en contra de **Walmart Chile Alimentos y Servicios Limitada**, representada legalmente por don Carlos Alfonso Sepúlveda Almendra o por quién haga la veces de tal en virtud de lo dispuesto por el inciso primero de artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en Ojos del Salado N° 781, de la comuna de Quilicura.

En cuanto a los hechos que contextualizan y fundamentan la acción, la actora señaló haber ingresado a prestar servicios el 02 de agosto de 2024 como "Ejecutiva de Contact Center", prestando funciones de "Ejecutiva Back Office" para la empresa principal bajo régimen de subcontratación. Indicó que estaba sujeta a un contrato de carácter indefinido, con una jornada de 44 horas semanales y una remuneración base de cálculo de \$771.709.

Expuso que, durante la vigencia de la relación laboral, la demandada principal no dio cumplimiento íntegro al pago de las gratificaciones legales, lo que a su vez generó el pago incompleto de sus cotizaciones previsionales.

Respecto al término de la relación laboral, la demandante relató que, tras solicitar formalmente una revisión de descuentos en su liquidación de sueldo y ausentarse posteriormente por una licencia médica, a su regreso el 20 de agosto de 2025 se le hizo firmar una "Carta Compromiso" a raíz de un incidente operativo



reportado por la empresa principal. Como consecuencia de ello, fue apartada de sus funciones habituales y derivada a una capacitación para un área de menor categoría. Finalmente, el 22 de agosto de 2025, su supervisor le comunicó que ya no existía un puesto de trabajo para ella por petición expresa del cliente, procediendo a despedirla de forma verbal e indicándole que la carta de término llegaría a su domicilio.

La actora añadió que, en la instancia administrativa ante la Inspección del Trabajo, la ex empleadora justificó la desvinculación con fecha 08 de septiembre de 2025, invocando la causal de ausencias injustificadas a partir del 24 de agosto, hechos que la trabajadora calificó de falsos dado el despido verbal previo, afirmando además no haber recibido jamás la respectiva comunicación formal.

En el ámbito jurídico, la demandante fundamentó su acción en la vulneración del sistema de estabilidad relativa en el empleo consagrado en la legislación laboral. Argumentó que el empleador incumplió las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo al no entregar ni enviar la carta de aviso de término de contrato con la justificación fáctica y legal correspondiente. En consecuencia, calificó el despido como injustificado, indebido e improcedente conforme al artículo 168 del mismo cuerpo legal.

Asimismo, invocó la acción de nulidad del despido (sanción contemplada en el artículo 162 incisos 5° y 7° del Código del Ramo), fundamentada en el no pago íntegro de las cotizaciones previsionales al momento de la desvinculación, lo que obliga al empleador a pagar las remuneraciones y demás prestaciones durante el período comprendido entre el despido y la convalidación de este.

Finalmente, argumentó la existencia de un régimen de subcontratación conforme a los artículos 183-A y 183-B del Código del Trabajo, sosteniendo que se cumplen a cabalidad los requisitos legales de externalización de servicios, lo que hace nacer la responsabilidad solidaria y/o subsidiaria de la empresa principal.



En el acápite de peticiones concretas, la actora solicitó al tribunal que declare el despido como injustificado, indebido o improcedente, condenando a la parte demandada al pago de:

a) Indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a \$771.709.- o el monto mayor o menor que el Tribunal determine.

b) Indemnización por un año de servicio, equivalente a \$771.709.- o el monto mayor o menor que el Tribunal determine.

c) Recargo legal de un 50% que corresponda sobre la indemnización por años de servicio, por \$385.854.- o el monto mayor o menor que el Tribunal determine.

d) Que pague gratificaciones adeudadas durante toda la vigencia del contrato, de enero a mayo, en atención al artículo 50 del C.T., por un total de \$931.248.- o el monto mayor o menor que el Tribunal determine.

e) Que pague el saldo feriado legal que se pagó en el finiquito firmado con reserva, monto que, según la base de cálculo debió ser de \$540.196, pero sólo se le pagó \$429.563, por lo que le adeuda por este concepto un monto equivalente a la suma de \$110.633.- o el monto mayor o menor que el Tribunal determine.

f) Que se condene a la nulidad del despido por falta de pago íntegro en las cotizaciones previsionales en virtud a una remuneración de \$771.709.- o el monto mayor o menor que el tribunal determine.

g) Que se declare que se cumplen los requisitos de régimen de subcontratación con respecto a la demandada solidaria y/o subsidiaria y en consecuencia se condene a WALMART SPA de manera solidaria o subsidiaria, según corresponda.

h) El pago de reajustes e intereses en relación a los montos demandados, en virtud de ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.



i) Que se condene en costas.

A folio 53 tuvo lugar audiencia única, oportunidad en que **Computer Generated Solutions Chile S.A.** contestó la demanda.

Solicitó el rechazo total e íntegro de la demanda, exponiendo los hechos desde su perspectiva. Indicó la demandante, doña Javiera de Jesús Garrido Castro, se desempeñaba como ejecutiva de Contact Center con una jornada de 45 horas semanales. La relación laboral se inició el 19 de agosto de 2024 y terminó el 8 de septiembre de 2025. Respecto a la remuneración, la defensa aclaró que el último monto mensual fue de \$665.255 y no los \$771.709 señalados en la demanda. Este cálculo se basó en las remuneraciones de septiembre y noviembre de 2024, y mayo de 2025.

El motivo del término del contrato fue la inasistencia de la trabajadora desde el 24 de agosto de 2025 hasta el 8 de septiembre de 2025, invocando la causal del artículo 160 número 3 del Código del Trabajo. Según la empresa, no constan justificaciones para dichas ausencias. Se detalla que la trabajadora regresó de una licencia médica de 14 días el 20 de agosto de 2025, laborando con normalidad los días 20, 21 y 22 de ese mes.

Indicó que la trabajadora cumplía funciones en la campaña Walmart, que opera 24/7 con sistema de turnos disponibles en la intranet. Al regresar de su licencia, se le asignó al área SERNAC de la misma campaña, sin que esto implicara un cambio de plataforma. La empresa sostuvo que se le realizó una retroalimentación debido a que sus métricas no satisfacían las exigencias y por sus continuas ausencias. Presentó un registro detallado de los días trabajados mes a mes, destacando que en agosto de 2025 solo trabajó 16 días y en septiembre ninguno. El último día que asistió fue el viernes 22 de agosto de 2025 para una capacitación, desapareciendo de la empresa a partir del día 24.

Negó la existencia de un despido verbal. Explicó que CGS es una empresa de gran tamaño (más de 1.000 trabajadores) con protocolos formales donde las



desvinculaciones son gestionadas exclusivamente por la Gerencia de Recursos Humanos. Se afirmó que un supervisor o coordinador no tiene facultades para despedir. Sobre el señor Eire Medina, mencionado en la demanda como coordinador, se indicó que este renunció voluntariamente el 1 de septiembre de 2025.

En cuanto a los pagos reclamados:

Gratificación: señaló que se pagó mensualmente conforme al artículo 50 del Código del Trabajo (25% con tope legal).

Feriado Proporcional: La empresa pagó \$429.563 por 23,86 días corridos en el finiquito. La defensa argumentó que la base de cálculo para el feriado es distinta a la de la indemnización por término de contrato y excluye la gratificación, basándose en el dictamen 0836/046 de la Dirección del Trabajo y teniendo como sueldo base \$529.000.-

Cotizaciones: Se afirmó que están declaradas y pagadas al día.

Finalmente, la parte demandada enumeró los hechos que acepta (competencia del tribunal y fechas de la relación laboral) y los que niega (que el despido sea indebido, que existieran permisos para las ausencias o que se adeuden diferencias en prestaciones).

Solicitó el rechazo de todas las peticiones, incluyendo la nulidad del despido y la declaración de régimen de subcontratación con Walmart, solicitando además que la demandante sea condenada al pago de las costas por ser una demanda infundada.

En dicha oportunidad también contesta la demanda **Walmart Chile Alimentos y Servicios Limitada**.

Explicó que Walmart opera en Chile a través de múltiples sociedades con distintos RUT y giros. Detalló que las entidades que gestionan la atención a



clientes y reclamos ante el SERNAC son sociedades específicas como Administradora Supermercados Hiper Limitada (Lider) o Administradora Supermercados Express Limitada. En contraste, la sociedad demandada en este caso es un centro de distribución de alimentos procesados y congelados que no tiene relación alguna con consumidores finales ni con el SERNAC.

Opuso formalmente la excepción de falta de legitimación pasiva, argumentando que no se cumplen los requisitos legales para un régimen de subcontratación. Walmart sostuvo que no existe un contrato comercial entre su sociedad de alimentos y servicios y la empresa CGS, ni hubo puesta a disposición de trabajadores para una obra principal relacionada con la gestión de reclamos.

Señaló que la demanda presenta una falencia insalvable al dirigir la acción contra una sociedad logística por funciones (gestión de reclamos SERNAC) que le son ajenas. Incluso en el caso subsidiario de que se acreditara alguna relación comercial, la defensa sostuvo que los servicios prestados por la demandante no se enmarcan en los presupuestos fácticos de la subcontratación.

Solicitó que se acoja la excepción de falta de legitimación pasiva y, en consecuencia, se rechace la demanda íntegramente en lo que respecta a Walmart, con expresa condena en costas para la demandante.

Luego de contestada la demanda, el Tribunal realizó el llamado de las partes a conciliación, la que no se produjo. Acto seguido, se recibió la causa a prueba, fijando los siguientes hechos no controvertidos:

1. Existencia de relación laboral;
2. Fecha de inicio y término de la misma;
3. Funciones desempeñadas por la trabajadora;
4. Lugar de prestación de los servicios.

Y los siguientes hechos controvertidos:



1. Remuneración pactada y efectivamente percibida para efectos indemnizatorios;
2. Hechos y circunstancias en que se produjo la terminación de los servicios;
3. Hechos consignados en la carta de despido y la efectividad de los mismos;
4. Efectividad de adeudarse prestaciones a la demandante por concepto de feriado, en la afirmativa, montos y períodos que se adeudan;
5. Efectividad de adeudarse el pago de cotizaciones de seguridad social, en la afirmativa, montos y períodos que se adeudan;
6. Efectividad de adeudarse el pago de gratificación legal a la demandante, en la afirmativa, montos y períodos que se adeudan;
7. Efectividad de haber prestado la demandante servicios en régimen de subcontratación para las demandadas, en la afirmativa, períodos en que ello habría ocurrido.

La demandada principal rindió prueba documental, confesional y testimonial. La demandada solidaria o subsidiaria rindió prueba confesional. La demandante rindió prueba documental.

Luego de realizadas las observaciones a la prueba, el tribunal fijó fecha para la notificación del fallo.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Javiera de Jesús Garrido Castro dedujo demanda por despido injustificado, indebido e improcedente, cobro de prestaciones y nulidad del despido. La acción se dirige en contra de su ex empleador directo, la empresa



Computer Generated Solutions Chile S.A. y subsidiaria y/o solidariamente en
contra de Walmart Chile Alimentos y Servicios Limitada.

SEGUNDO: Las demandadas solicitaron el completo rechazo de la demanda, por los argumentos que constan en lo expositivo de esta sentencia y que por economía procesal se dan por reproducidos.

TERCERO: Para acreditar su defensa, la demandada principal incorporó la siguiente prueba documental:

1. Contrato de Trabajo de la trabajadora Javiera Garrido Castro, de fecha 19.08.2024. 2. Cuatro anexos de Contrato de Trabajo de la trabajadora Javiera Garrido Castro, de fechas 16.10.2024, 01.12.2024, 01.05.2025 y 01.06.2025. 3. Comprobante de Recepción de Reglamento Interno de la empresa demandada, de fecha 22.06.2024, suscrito por la demandante. 4. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa demandada, de fecha marzo de 2023. 5. Registro de asistencia de la trabajadora Javiera Garrido Castro en la empresa demandada, que cubre desde el 19.08.2024 hasta el 08.09.2025. 6. Documento que contiene los turnos del mes de septiembre de 2025, asignados a Javiera Garrido Castro en la empresa demandada. 7. Documento que contiene los Login (Conexiones) del mes de agosto de 2025, cumplidos por Javiera Garrido Castro. 8. Liquidaciones de remuneraciones de la trabajadora Javiera Garrido Castro correspondiente a los meses de septiembre de 2024 hasta septiembre de 2025. 9. Licencia médica presentada por la trabajadora Javiera Garrido Castro en la empresa demandada con fecha 05.08.2025 (Por 14 días), por enfermedad común. 10. Carta de aviso de término de la trabajadora Javiera Garrido Castro, de fecha 08.09.2025. 11. Certificado de pago de cotizaciones de seguridad social de la trabajadora Javiera Garrido Castro, de fecha 08.09.2025. 12. Comprobante de despacho a través de Correos de Chile de la carta de despido de la trabajadora Javiera Garrido Castro, de fecha 08.09.2025. 13. Comprobante de aviso de despido de la trabajadora Javiera Garrido Castro a la Dirección del Trabajo, de fecha 08.09.2025. 14. Certificado de pago de cotizaciones de seguridad social de



la trabajadora Javiera Garrido Castro, de fecha 28.10.2025. 15. Acta de Comparendo ante la Inspección del Trabajo, de fecha 01.10.2025, por reclamo de la demandante Javiera Garrido Castro. 16. Finiquito de Contrato de Trabajo suscrito ante Notario Público por la demandante Javiera Garrido Castro, con fecha 26.09.2025, con reserva. 17. Mensaje a través de correo electrónico, enviado por Halley Karina Carrasco Hermosilla, dirigido a JAVIIGARRIDO964@GMAIL.COM, con copia a FERNANDA ELIZABETH CEA RODRÍGUEZ, bajo el Asunto: Carta Término De Contrato, de fecha lunes 8 de septiembre de 2025 a las 15:27:41 horas, con archivo adjunto: Carta NC_GARRIDO CASTRO, JAVIERA DE JESUS.pdf. 18. Carta de renuncia de fecha 01.09.2025 y finiquito de contrato de trabajo de fecha 03.10.2025, referidos al extrabajador Eire José Medina Ramírez.

También rindió prueba confesional, consistente en la declaración de doña Javiera Garrido Castro.

Finalmente rindió prueba testimonial consistente en las declaraciones de Jessica Carmen Herrera Carrillo y Denisse Tamara Pereda Araya.

CUARTO: La demandada solidaria o subsidiaria rindió prueba confesional, consistente en la declaración de doña Javiera Garrido Castro.

QUINTO: La demandante incorporó la siguiente prueba documental:

1. Reclamo ante la inspección del trabajo de fecha 25 de agosto del 2025.
2. Constancia ante la inspección del trabajo de fecha 25 de agosto del 2025.
3. Acta de comparendo de fecha 01 de octubre del 2025.
4. Liquidaciones de sueldo de los meses de junio y julio del 2025.
5. Carta compromiso de fecha 20 de agosto del 2025.

SEXTO: En cuanto al primer punto de prueba, esto es, la remuneración pactada y efectivamente percibida para efectos indemnizatorios, se incorporaron las liquidaciones de remuneraciones de la trabajadora, siendo relevantes para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo las liquidaciones de



remuneraciones de mayo de 2025, septiembre y noviembre de 2024, esto por cuanto corresponden a aquellos meses íntegramente trabajados, en circunstancias que el resto de liquidaciones de remuneraciones dan cuenta de ausencias en el período trabajado, no pudiendo ser utilizados para efectos de realizar un cálculo representativo.

A este respecto, en septiembre de 2024, presenta un total de haberes compuesto por sueldo base y gratificación ascendente a \$625.000.-; en noviembre de 2024 presenta un total de haberes compuesto por sueldo base, gratificación legal y compensados de \$709.516; y en mayo de 2025 la trabajadora presenta un total de haberes compuesto por sueldo base y gratificación legal de \$661.250.

De esta manera, el promedio de remuneraciones para efectos indemnizatorios de la trabajadora asciende a \$665.255.-

SÉPTIMO: En cuanto a los hechos y circunstancias en que se produjo la terminación de la prestación de servicios por parte de doña Javiera a Computer Generated Solutions, los hechos señalados en la carta de despido y la efectividad de los mismos, se incorporó la siguiente prueba relevante:

Copia de presentación de reclamo de la trabajadora ante la Inspección del Trabajo número 1318/2025/21075 Fecha de Ingreso: 25-08-2025 y copia de constancia de misma fecha realizada por la trabajadora en relación con la empleadora Computer Generated Solutions Chile S.A., en que indica que el día 20 de agosto, después de 2 semanas de licencia médica, su supervisor – señor Eire Medina – la sacó de su lugar de trabajo, indicando que el cliente había pedido su salida por un comentario eliminado, por lo que la designaron en otra labor hasta el 21 de agosto. El viernes 22 nuevamente la sacaron y la derivaron a una capacitación, para un área de menor categoría, pero al terminar su jornada don Eire Medina le indicó que ya no había puesto para ella, sin que estuviera considerada para la nueva área, quedando sin puesto de trabajo por lo que debía



retirarse. Señaló que al consultar por su carta de despido se le indicó que llegaría por correo electrónico.

Copia de renuncia voluntaria de don Eire Medina, a Computer Generated Solutions S.A., presentada con fecha 1 de septiembre de 2025.

Declaró doña **Jesica Herrera**, jefa de operaciones de Computer Generated Solutions S.A., quien manifestó que Javiera prestaba servicios como ejecutiva en la campaña Walmart, específicamente en la plataforma de casos sensibles. Explicó que su contrato terminó por ausencias injustificadas.

En cuanto al señor Eire Medina, lo identificó como coordinador de servicio y manifestó que según el organigrama interno de la empresa, no tiene facultades para desvincular, correspondiéndole sólo levantar la información al área de recursos humanos.

Manifestó además que era efectivo que la trabajadora se reincorporó a trabajar en agosto luego de una licencia médica y fue enviada a una capacitación relacionada con el SERNAC.

También declaró doña **Denisse Pereda**, quien se desempeña como coordinadora de servicio en Computer Generated Solutions. Manifestó que conoce a Javiera porque trabajaron en la campaña Walmart cuando ésta última era ejecutiva. Indicó que tiene entendido que su desvinculación se produjo por ausencias injustificadas.

Declaró que conoce a Eire Medina, quien también era coordinador, específicamente en el área del SERNAC. Señaló que, sin embargo, los coordinadores no tienen facultades para despedir al personal, correspondiendo esa función a recursos humanos. Indicó que los coordinadores imparten instrucciones a supervisores y éstos últimos mantienen contacto directo con los ejecutivos, encontrándose por tanto el coordinador en una jerarquía superior al ejecutivo.



Carta de aviso de término de contrato de 8 de septiembre de 2025 y comprobante de envío de la misma por correo certificado de misma fecha.

En ella se indica por la empresa demandada que la causal invocada para poner término al contrato de trabajo fue la del 160 N°3 del Código del Trabajo. Los hechos que fundan la aplicación de la causal fueron que: *“usted no se ha presentado a realizar sus labores sin justificación alguna desde el día 24 de agosto 2025, en adelante, lo que configura plenamente la causal legal esgrimida de tres días en el mes. Pues bien, al efecto la empresa ha esperado un tiempo prudente para que usted justifique sus ausencias, lo que hasta la fecha no ha ocurrido.”*

OCTAVO: Pues bien, en cuanto a los hechos ocurridos con posterioridad al reintegro de la trabajadora tras su licencia médica, el tribunal tendrá por acreditado que con fecha 20 de agosto de 2025 doña Javiera Garrido fue destinada a desempeñarse en un área distinta a la habitual, a efectos de recibir capacitación, y que el día 22 de agosto de 2025 el coordinador de servicio, don Eire Medina, le manifestó directamente que ya no existía un puesto de trabajo para ella y que debía retirarse del lugar.

Lo anterior se tiene por establecido en virtud de la constancia que ésta efectuó ante la Inspección del Trabajo con fecha 25 de agosto de 2025, instrumento que da cuenta de los mismos hechos que fueron planteados en la demanda y que da cuenta que doña Javiera se presentó ante la Inspección del Trabajo el día lunes siguiente a ocurrencia de los hechos (22 de agosto), lo que dota a dicha versión de verosimilitud y descarta un relato construido con posterioridad para justificar su inasistencia.

NOVENO: Refuerza la convicción de este tribunal el hecho de que la calidad de coordinador de servicio de don Eire Medina no sólo no fue controvertida por la demandada, sino que fue expresamente reconocida por las propias testigos de la parte empleadora, doña Jesica Herrera, jefa de operaciones, y doña Denisse Pereda, coordinadora de servicio, quien además declaró que dicho cargo se



encuentra en un rango jerárquico superior al de ejecutiva que ostentaba la trabajadora.

Que la demandada haya alegado que, conforme a su organización interna, los despidos deben ser gestionados exclusivamente por el área de recursos humanos, y que la función del coordinador se limite a poner en conocimiento de dicha área los antecedentes pertinentes, en nada altera lo razonado, pues se trata de una distribución interna de funciones que en caso alguno logra desvirtuar el hecho cierto y no controvertido de que fue un superior jerárquico quien, de manera directa y sin ambigüedad, le comunicó que su puesto de trabajo ya no existía y que debía abandonar las dependencias de la empresa, circunstancia que no fue controvertida por parte de la demandada.

DÉCIMO: En ese escenario, a juicio del tribunal, resulta plenamente ajustado a la lógica y a la buena fe que debe primar en la relación laboral que la trabajadora haya acatado la instrucción de quien ejercía autoridad jerárquica sobre ella, y que en consecuencia haya concurrido a dejar la constancia respectiva ante la Inspección del Trabajo, actuación que constituye precisamente el comportamiento esperable de quien se ha visto enfrentada a una comunicación de despido verbal.

Que la formalización de la desvinculación correspondiera, según la organización interna de la empresa, al área de recursos humanos, no logra desvirtuar que, desde la perspectiva de la trabajadora, el despido ya se había producido por boca de un superior jerárquico, de manera que sus inasistencias a partir del día 24 de agosto de 2025 se encuentran plenamente justificadas, en tanto obedecieron a la legítima creencia de que la relación laboral ya había concluido y de que se encontraba a la espera de la respectiva carta de despido.

En consecuencia, no concurriendo el elemento de injustificación que exige la causal invocada por la demandada, resulta forzoso concluir que el despido fundado en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo deviene en injustificado,



toda vez que dicha causal exige precisamente la inasistencia del trabajador a sus labores sin causa que la justifique, circunstancia que en el caso de autos no concurre, desde que existió una razón atendible y suficiente —la comunicación verbal de despido efectuada por un superior jerárquico— que explica y justifica la inasistencia de la trabajadora a su lugar de trabajo.

UNDÉCIMO: En cuanto al recargo legal solicitado sobre la indemnización por años de servicio, cabe señalar que la parte demandante solicitó en su libelo que dicho recargo fuera fijado en un 50%, invocando para ello lo dispuesto en la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo.

Sin embargo, habiéndose planteado por parte de la empresa que el despido no ocurrió de manera verbal por no ser esa la forma en que opera su orgánica interna y habiéndose establecido en los considerandos precedentes que la causal invocada por la empleadora para poner término a la relación laboral fue la contemplada en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, en circunstancias que dicha aplicación fue declarada como indebida, corresponde estarse a lo dispuesto en la letra c) del artículo 168 del mismo cuerpo legal, norma que dispone expresamente que el recargo ascenderá a un 80% cuando el término del contrato se hubiere fundado en la aplicación de alguna de las causales del artículo 160 y ésta fuere desestimada por el tribunal.

El hecho de que la actora haya solicitado un porcentaje inferior al legalmente procedente no constituye obstáculo para que este tribunal aplique el correcto, pues la determinación del recargo que corresponde conforme a la causal efectivamente invocada por el empleador es una cuestión de derecho que debe ser resuelta por el juez conforme al mérito del proceso y a la correcta calificación jurídica de los hechos establecidos, sin que ello importe incurrir en ultra petita, en tanto no se está concediendo algo cualitativamente distinto de lo pedido —esto es, un recargo legal sobre la indemnización por años de servicio—, sino que se está fijando su cuantía conforme al correcto tenor de la norma aplicable a los hechos



tenidos por acreditados, en ejercicio de la facultad iura novit curia que informa el ejercicio de la jurisdicción laboral.

En consecuencia, se concederá el recargo legal en un 80% sobre la indemnización por años de servicio, conforme a lo dispuesto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

DUODÉCIMO: En cuanto a la efectividad de adeudarse a la trabajadora prestaciones por concepto de feriado, cabe tener presente que la relación laboral se extendió -según se desprende del contrato de trabajo suscrito y la carta de término de contrato- desde el 19 de agosto de 2024 hasta el 8 de septiembre de 2025, totalizando 1 año y 20 días trabajados, período que supera el año continuo de servicio exigido por el artículo 67 del Código del Trabajo para el goce del feriado legal, cuyo término se cumplió el 19 de agosto de 2025. En consecuencia, la trabajadora tiene derecho al pago de 23.83 días de feriado.

Para el cálculo del feriado, sin embargo, ha de tenerse en consideración que tal como ha planteado la demandada, no corresponde incluir en el cálculo las gratificaciones legales pagadas mensualmente según se desprende de lo dispuesto por el artículo 71 del Código del Trabajo. A esto se suma, además, que conforme con el contrato, en su cláusula cuarta, el sueldo base de la trabajadora era de \$500.000.- y que a septiembre de 2025 el mismo aumentó a \$529.000.- conforme fue reconocido por su empleadora. De esta manera, considerando un sueldo base de \$529.000.- y que la actora devengó 23.83 días de feriado, correspondía el pago de \$420.202.-

Por lo tanto, no encontrándose discutido que la demandada pagó la suma de \$429.563.- por este concepto y que a juicio del tribunal resulta efectivo que para el cálculo respectivo correspondía descontar las gratificaciones legales, se rechazará la demanda por este concepto, al no verificarse que efectivamente exista un concepto adeudado por parte de la empleadora.



DÉCIMO TERCERO: En cuanto a la efectividad de adeudarse el pago de gratificación legal a la actora, habiéndose revisado por parte del tribunal las respectivas liquidaciones de sueldo de la trabajadora, lo cierto es que es posible confirmar que durante todo el período trabajado figuran correctamente pagadas sus respectivas gratificaciones legales, conforme con aquello que fue pactado en el contrato de trabajo en su cláusula cuarta, razón por la cual la demanda será rechazada por este concepto.

DÉCIMO CUARTO: En relación con la efectividad de adeudarse el pago de cotizaciones de seguridad social, la empresa demandada incorporó el respectivo certificado de previred en que figura el pago de cotizaciones de la trabajadora durante la totalidad del período trabajado y correspondiente, razón por la cual se rechazará la demanda en aquello que dice relación con el pago de dichas cotizaciones y la nulidad del despido solicitada.

DÉCIMO QUINTO: En cuanto a la efectividad de haber prestado la demandante servicios en régimen de subcontratación para las demandadas, cabe tener presente que correspondía a la actora la carga de acreditar dicha circunstancia, por tratarse de un hecho constitutivo de su pretensión y, en particular, del presupuesto fáctico que habilitaría hacer efectiva la responsabilidad solidaria o subsidiaria que se pretende hacer valer en contra de la codemandada de que se trata.

Sin embargo, del propio tenor de la contestación de la demanda por parte de dicha demandada solidaria o subsidiaria se desprende que la actora dirigió erradamente su acción en su contra, sin que la demandante haya rendido medio de prueba alguno que permitiera desvirtuar tal alegación ni acreditar, por el contrario, que efectivamente prestó servicios en beneficio de dicha persona jurídica en los términos exigidos por el artículo 183-A del Código del Trabajo.

Por su parte, tanto las declaraciones de ambas testigos como los propios dichos de la actora al absolver posiciones permiten corroborar la versión sostenida



por la demandada solidaria, en el sentido de que la demandante prestó servicios para otras personas jurídicas distintas, las cuales, si bien se encuentran relacionadas con la marca "Walmart" y se dedican a la atención de reclamos de clientes consumidores finales, no corresponden en caso alguno a Walmart Chile Alimentos y Servicios Limitada, entidad que, atendida la naturaleza propia de los servicios que presta, no requiere ni tiene por objeto atender reclamos de dicha naturaleza.

En consecuencia, no habiéndose acreditado por la parte a quien correspondía la carga probatoria que la demandante efectivamente prestó servicios para la codemandada solidaria o subsidiaria, sino que, por el contrario, habiéndose demostrado que la vinculación de la actora se dio con personas jurídicas diversas, se acogerá la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por dicha parte.

DÉCIMO SEXTO: En cuanto a la restante prueba documental incorporada por las partes, el tribunal estima que ella no altera lo razonado precedentemente.

En efecto, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa demandada no reviste relevancia alguna, toda vez que no se ha discutido aspecto alguno relacionado con dicho instrumento en lo que dice relación con el despido de la trabajadora.

Asimismo, el registro de asistencia de la trabajadora, el documento de turnos correspondiente al mes de septiembre de 2025 y el registro de conexiones del mes de agosto de 2025 tampoco resultan relevantes, por cuanto no se encuentra discutido el hecho mismo de las ausencias de la trabajadora a contar del 24 de agosto de 2025, sino que la justificación de dichas ausencias, cuestión que fue zanjada en los considerandos que anteceden.

Por su parte, la licencia médica acompañada tampoco reviste relevancia, desde que ambas partes se encuentran contestes en que la trabajadora se



reincorporó a sus labores luego de hacer uso de una licencia médica durante el mes de agosto de 2025.

En cuanto al finiquito de contrato de trabajo suscrito con reserva, éste ha sido considerado únicamente para efectos de establecer el monto efectivamente pagado a la trabajadora por concepto de feriado.

Por su parte, el correo electrónico mediante el cual se remitió la carta de término de contrato solo viene a confirmar aquello que ya se encontraba acreditado a través de la propia carta de aviso de término y su respectivo comprobante de envío por Correos de Chile, sin agregar antecedentes adicionales.

Finalmente, la carta compromiso de fecha 20 de agosto de 2025 únicamente permite dar cuenta de una circunstancia que no se encuentra discutida, esto es, que con posterioridad a su licencia médica la trabajadora se reincorporó a sus labores y recibió un llamado de atención con motivo de la eliminación de un registro, antecedente que, lejos de desvirtuar lo razonado, refuerza la versión sostenida por la trabajadora y que quedó consignada en la constancia que ésta efectuara ante la Inspección del Trabajo.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que en cuanto a la demanda dirigida en contra de la demandada principal, teniendo en consideración que no ha resultado completamente vencida, no será condenada en costas.

En cuanto a la demanda dirigida en contra de la demandada solidaria, considerando el tribunal que la actora tuvo motivo plausible para litigar, tampoco será condenada en costas.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1°, 7°, 41, 63, 67, 71, 159, 160 N°3, 162, 163, 168, 172, 173, 183-A, 183-B, 425 y siguientes, 446 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:



I.- Que se **acoge parcialmente** la demanda interpuesta por doña **Javiera de Jesús Garrido Castro** en contra de su empleadora **Computer Generated Solutions Chile S.A.**, sólo en cuanto se declara que el despido del que fue objeto la trabajadora es **injustificado**, condenándose en consecuencia a la demandada principal al pago de las siguientes prestaciones:

a) La suma de **\$665.255** por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

b) La suma de **\$665.255** por concepto de indemnización por años de servicio.

c) La suma de **\$532.204** por concepto de recargo legal del 80% sobre la indemnización por años de servicio, conforme a lo dispuesto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

II.- Que se **rechaza** la demanda en todo lo demás, esto es, en cuanto a la acción de nulidad del despido, el pago de gratificaciones legales, el pago de feriado legal y el pago de diferencias por cotizaciones de seguridad social.

III.- Que se **acoge** la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la demandada solidaria o subsidiaria **Walmart Chile Alimentos y Servicios Limitada**, rechazándose en consecuencia la demanda deducida en su contra en todas sus partes.

IV.- Que las sumas ordenadas pagar deberán ser reajustadas y devengarán los intereses correspondientes, conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que cada parte soportará sus respectivas costas.

Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.



RIT : M-5112-2025

RUC : 25- 4-0721986-7

**Pronunciada por don (ña) VALENTINA MARCELA AVALOS BOZO, Juez
Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

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

