

Arica, a dos de julio de dos mil veinticuatro.

VISTO Y OIDO:

PRIMERO: Ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, se inició causa **RIT O-100-2024**, en la cual doña **DARLING DELADO CARO**, C.I. N°18.943.521-5, domiciliada en calle Chiguayante N°084, de la comuna de Arica, interpone en procedimiento de aplicación general, demanda de despido indebido y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, en contra de su ex empleadora **CASINO LUCKIA ARICA S.A.**, Rut N°76.360.942-1, representada legalmente por don **PETER MÜFFELER VERGARA**, C.I. N°12.611.137-1, desconoce profesión u oficio, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Chile N°1108, de la ciudad de Arica, en atención a las siguientes razones de hecho y derecho que pasa a exponer:

I.- En cuanto a la relación laboral y sus estipulaciones.

Señala que, con fecha 04 de septiembre de 2018, ingresó a prestar servicios personales bajo vínculo y dependencia para la demandada, con el objeto de desempeñarse como asistente de máquinas part-time; en el mes de diciembre del mismo año se le ofreció por su desempeño y responsabilidad el puesto de asistente de máquinas full-time, el cual aceptó y en el año 2021, se le otorgó el cargo de supervisora de máquinas de azar full-time.

En cuanto a la jornada de trabajo, indica que tuvo una jornada de 45 horas semanales desarrolladas por sistema de turnos, pudiendo estos ser distribuidos en cualquier día de la semana en atención al rubro en que se desempeña su ex empleadora.

En lo relativo a su remuneración, dice que para efectos de lo dispuesto en el Artículo 172 del Código del Trabajo, se acuerda una remuneración bruta mensual de \$895.991.- (ochocientos ochenta y cinco mil novecientos noventa y un pesos).

En cuanto a la vigencia de la relación laboral, manifiesta que era un contrato de carácter indefinido.

II.- Antecedentes del término de la relación laboral.

Expresa que el día 15 de febrero de 2024, y al término de la jornada laboral aproximadamente a las 19:45 hrs., se le acerca el director de Casino Javier Giovanni Cañueto solicitando se dirija a la sala de reuniones y ahí la esperaba Paola Cortes analista de personas de Recursos Humanos del Casino, quienes le señalan que se encontraba desvinculada entregándole una carta de aviso con esa misma fecha.

Precisa que, antes de recibir la carta se le informa que estaba desvinculada por incumplimiento grave del contrato y que de esta situación tenía pleno



conocimiento su director de área, quien se encontraba haciendo uso del feriado legal.

Refiere que, la situación la dejó nerviosa porque no sabía que había pasado, se puso a llorar y pidió que se le leyera la carta, al terminarla se le pidió que la firmara y que debía sacar sus cosas en forma inmediata del recinto, sin darle mayores explicaciones.

Finalmente, retiró todas sus pertenencias del casillero y es acompañada por el director de Casino hasta la salida del Casino, donde debe retirarse en forma inmediata.

III.- Del despido indebido.

A.- De los fundamentos para proceder al despido:

Aclara que, según se esgrime en la carta de aviso, su empleador decide poner término al contrato de trabajo el día 15 de febrero de 2024, bajo la causal del Artículo 160 N°7, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, señalando: "En efecto, de una revisión de rutina efectuada en estos días de nuestras cámaras de seguridad, se pudo establecer la existencia de diversos incumplimientos de su parte, respecto a sus labores, durante los días 08, 09, 10 y 15 de febrero de 2024".

Sería así que, a fin de justificar el incumplimiento grave cometido, en relación al contrato de trabajo, esta lo fundamento en los siguientes hechos, a saber: a) "el día 08 de febrero de 2024, sin autorización de ninguna especie, usted decidió tomarse un total de 2:12 hrs. aproximadamente en exceso, para descansar dentro de su jornada, en diversas pausas, adicionalmente a su hora colación."; b) "El día 09 de febrero de 2024, sin autorización de ninguna especie, usted decidió tomarse un total de 2:48 hrs. aproximadamente en exceso, para descansar dentro de su jornada, en diversas pausas, adicionalmente a su tiempo de colación."; c) "El día 10 de febrero de 2024, nuevamente sin autorización de ninguna especie, usted decidió tomarse un total de 4:15 hrs. aproximadamente en exceso, para descansar dentro de su jornada, en diversas pausas, adicionalmente a su tiempo de colación."; d) "El día 09 de febrero de 2024, siendo aproximadamente las 14:57 hrs., Usted dejó la sala de máquinas del Casino sin Supervisión, para dirigirse a colación, en circunstancias de que sabe perfectamente que eso no se puede hacer, debido al riesgo que acciones como esas, involucra."; e) "A todo lo anterior se suma que el día 08 de febrero de 2024 Usted registro un atraso de 23 minutos respecto de la hora de inicio a la jornada de trabajo, el día 09 de febrero 16 minutos de atraso, el día 10 de febrero 14 minutos y hoy 15 de febrero un atraso de 20 minutos."; f) "Asimismo, el 10 de febrero de 2024, ingreso a la sala de juegos con su teléfono móvil, en



circunstancias que ello se encuentra prohibido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Título X, Art. 39." (sic.)

Expone que, en tal sentido, no se divisa como estos hechos, o más bien esta calificación de estos, se traduce en un incumplimiento grave del contrato. Los términos que emplea su ex empleadora podrían obedecer a otras causales de término del contrato, reconocida en el mismo artículo 160 del Código del Trabajo. De este modo, entiende que los hechos descritos y las conclusiones allegadas, no se condicen con la causal jurídica invocada por su empleadora para desvincularla.

En este orden de ideas, no podría sino declararse su despido como indebido, con las consecuencias pecuniarias que ello importa.

B.- De los fundamentos para declarar el despido como indebido o improcedente.

Refiere que, su ex empleadora en la misiva señala en simple que el motivo del despido se debe, a supuestamente descansos en exceso; salir y dejar la sala de máquinas sin supervisión, atrasos al ingreso e ingresar a la sala de juegos con su teléfono móvil.

A fin de justificar sus supuestos y graves incumplimientos solicita necesario tener presente que las personas encargadas de área José Padilla, Christian Salazar, Camila Yavar, se encontraban en pleno conocimiento que estaba en un tratamiento médico con antibióticos y molestias a causa de una infección urinaria, por la cual presentó certificados de atención médica durante el periodo inicial de su enfermedad que fue en enero de 2024 y, a pesar de estar varios días con permisos médicos, no pudo ausentarse los días 8, 9 y 10 de febrero ya que era muy poco el personal de turno y estaban en total conocimiento que debía hacer uso del baño, a raíz de los medicamentos que debía tomar, ausentándose por lapsos de tiempo.

Afirma que, como supervisores hacen uso del baño que se encuentra al costado de la sala SAT, oficina de jefe de área José Padilla y taller de materiales de trabajo del área, ya que tienen su huella dactilar registrada para ingresar a este sitio y las condiciones de este baño, no serían en lo absoluto similares a las del baño dispuesto para la mayoría de los colaboradores, sin embargo este baño y la sala SAT no quedarían a la vista de cámaras de seguridad, ya que no habrían instaladas en este piso del edificio.

Precisa que, en la última reunión de área dirigida por el jefe de Área José Padilla para técnicos y supervisores de máquinas quedaron pactados más tiempos de descansos que lo estipulado en el contrato de trabajo y anexos, según las horas de turno de cada colaborador, considerando que todos los colaboradores del área de máquinas de juegos trabajan de pie durante todas las horas y mujeres con zapatos de tacones.



Añade que por reglamento y en un turno de 10 horas como lo son sus turnos los días 8, 9 y 10 de febrero, serían dos descansos de media hora el cual deben coordinar con supervisores y técnicos en turno, en caso de no estar un supervisor presente en la sala de juegos queda a cargo el técnico de máquina.

Los asistentes de máquinas, colaboradores a cargo de los supervisores, serían los únicos que tienen prohibido el ingreso a la sala SAT y baño de este por decisión del jefe de área, como supervisora junto a la encargada de área temporalmente carnita Yavar se dio a conocer esta información dada por el jefe de área a los demás colaboradores del área cargo de supervisores, firmando en conocimiento.

Dice que, José Padilla, jefe de área, Christian Salazar y Carnita Yavar, encargados del área en su ausencia, estarían en absoluto conocimiento que hace uso de la oficina SAT como la mayoría de colaboradores de área para cargar la batería del celular, lo que hace el día 10 de febrero, es llevar su celular a la sala SAT, ya que esta sala quedaría cerrada al contrario de la sala de descanso dispuesta para la mayoría de colaborador donde acota se han efectuado robos de celulares y la empresa no se ha hecho cargo de estos acontecimientos ya que no habrían cámaras de seguridad en esta.

Sin perjuicio de lo señalado en el punto anterior, menciona que su ex empleadora ha señalado como uno de los fundamentos de los supuestos incumplimientos graves y como lo señala expresamente en la carta de termino de contrato de trabajo, lo siguiente: "... ingresó a la sala de juegos con su teléfono móvil, en circunstancias que ello se encuentra prohibido en Reglamento Interno de Orden y Higiene y Seguridad, Título X, Art.39...", expresando que cómo se podrá observar en la misiva, su ex empleadora señala como incumplimiento el ingreso del Móvil, situación que según reglamento no estaría prohibido, por cuanto el artículo 39 del Reglamento señala expresamente: "Se prohíbe el uso de audífonos, celulares, mp4 o similar durante el desempeño laboral. Estos deben permanecer en los casilleros personales. La empresa dará las facilidades de contacto, en caso de emergencia."

Hace presente que, sus horarios de los días 8, 9 y 10 de febrero y según horario es de 10:15 a 20:45 jornada de 10:30 horas en la cual los 15 minutos al inicio del horario y término del horario serían para llegar a cambiarse en camarines y lo mismo al salir- en todos los turnos para todos los colaboradores de casino, cumpliendo con subir a las 10:30 y salir de la sala de juegos a las 20:30 en este caso, horario que asegura cumplió la mayoría de las veces ya que se le descontaba del sueldo y propina al no cumplirlo.

Asimismo, su ex - empleador señala en la carta de aviso de termino de contrato de trabajo, que de todo lo señalado se da cuenta de gravísimos



incumplimientos por su parte y de un evidente desinterés de su parte en el correcto desempeño de sus funciones, justificando dicho punto en razón de haber sido ya amonestada anteriormente por otros hechos.

A lo señalado, precedentemente sería necesario tener presente que la supuesta amonestación que hace referencia no tendría relación alguna con los hechos materia del despido, sino que se le entregó una carta de amonestación por no avisar a tiempo su ausencia, el que asevera fue por un caso de fuerza mayor como fue el fallecimiento de un familiar.

IV.- Prestaciones adeudadas.

Termina solicitando, previas citas legales, que el Tribunal declare:

1.- Que, el despido es indebido por haber sido llevado a cabo invocando una causal que no se ajusta al derecho.

2.- Que, se condene al demandado a pagar las siguientes sumas o las que el Tribunal, conforme al derecho y al mérito del proceso determine, a saber:

a).- \$885.991.-, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

b).- \$4.429.955.-, por concepto de indemnización por años de servicio, 5 años.

c).- \$3.543.964.-, equivalentes al 80% del incremento legal.

3.- Que, las sumas se demandan sean pagadas con los reajustes e intereses legales, en conformidad con los Artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

4.- Que, se condene a la demandada en costas.

SEGUNDO: Que, la parte demandada viene en contestar la demanda de autos, solicitando su rechazo, con costas, argumentando al efecto lo siguiente:

I.- De la relación laboral.

Manifiesta, que la demandante de autos ingresó a trabajar mediante Contrato de Trabajo de fecha 04 de septiembre de 2018, para desempeñarse como Slot Assistance Empleado de Bingo Part Time en las dependencias del complejo denominado Casino Luckia Arica, ubicado en avenida Chile N°1108 de la ciudad de Arica, pudiendo ser desplazada ocasionalmente fuera de las oficinas, ciudad o del país, por la naturaleza de su trabajo, para dar cumplimiento a las gestiones que se le encomienden, todo ello conforme a la legislación vigente y sin que ello importe menoscabo para el trabajador. Se dejó constancia en el Contrato de Trabajo que el trabajador comenzó a prestar servicios con fecha 01 de septiembre de 2018.

Posteriormente, la relación laboral sufrió varias modificaciones teniendo las siguientes características:

1.- Duración indefinida.



2.- Conforme con la modificación de fecha 01 de enero del año 2023 el trabajador desempeñaba el cargo de Supervisor de Máquinas B/Slot Asistencia en las dependencias del complejo integral denominado Casino Luckia Arica y Antay Hotel & SPA, ubicado en avenida Chile N° 1108 de la ciudad de Arica.

3.- La remuneración mensual conforme con el Contrato de Trabajo y sus modificaciones era fija y estaba compuesto de un sueldo base de \$467.000.- por mes calendario, más un bono responsabilidad de \$120.000.-, más gratificación legal por la suma de \$150.859.-, más la suma de \$35.000.- por concepto de movilización y más la suma de \$20.000.- por concepto de asignación de caja, lo que da un total de \$787.133.-

4.- La jornada de trabajo conforme con la modificación del Contrato de Trabajo de fecha 01 de junio de 2019 era de 45 horas semanales, distribuida en base a cuarenta y dos turnos cuya determinación y modificación eran informados por la empresa con antelación, y atendido a que la sociedad es una empresa exceptuada del descanso domingos y festivos, la jornada ordinaria semanal podría ser distribuida de lunes a domingo.

II.- Del término de la relación laboral.

Sostiene que, relación laboral de la demandante terminó con fecha 15 de febrero de 2024 mediante comunicación escrita de fecha 15 de febrero de 2024 de Aviso de Término de Contrato de Trabajo recibida personalmente por la trabajadora al término de su jornada de trabajo y notificada a la Inspección del Trabajo.

Agrega que, la causal de término de la relación laboral se fundó en la causal del Artículo 161 inciso 7 del Código del Trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo fundándose en: (pasa a transcribir contenido de la carta de despido, la cual se da por reproducida en este acto).

Refiere que, en definitiva, el trabajador incurrió en reiterados incumplimientos a su Contrato de Trabajo, y que corresponden a: a) No prestar los servicios contratados; b) Infringir las normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; y c) Reiteración de faltas al Contrato de Trabajo y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Estos hechos serían incumplimiento de obligaciones del trabajador y su gravedad estaría dada por la multiplicidad y reiteración de las conductas conforme con los siguientes antecedentes:

1.- No prestar los servicios contratados.

Explica que, el trabajador debe prestar los servicios contratados sin embargo reiteradamente no cumplía con su trabajo ya que se tomaba descansos



en exceso al acordado por las partes y llegaba atrasada a su trabajo dejando de prestar sus servicios de acuerdo con el siguiente detalle:

a) El día 08 de febrero de 2024, sin autorización de ninguna especie, dejó de trabajar 2 horas 35 minutos;

b) El día 09 de febrero de 2024, sin autorización de ninguna especie, dejó de trabajar 3 horas 4 minutos;

c) El día 10 de febrero de 2024, sin autorización de ninguna especie, dejó de trabajar 4 horas 29 minutos; y

d) El día 15 de febrero de 2024, sin autorización de ninguna especie, dejó de trabajar 15 minutos.

2.- Infringir el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

a).- Dice que el día 09 de febrero de 2024, siendo aproximadamente las 14:57 hrs. dejó la sala de máquinas del Casino sin Supervisión, para dirigirse a colación, en circunstancias de que no se podría dejar la sala de máquinas sin supervisión, debido al riesgo que acciones como esas, involucran; y b) El 10 de febrero de 2024, ingresó a la sala de juegos con su teléfono móvil, en circunstancias que ello se encontraría prohibido en Reglamento Interno de Orden y Higiene y Seguridad, Título X, Art. 39 "Se prohíbe el uso de audífonos, celulares, mp4 o similar durante el desempeño laboral. Estos deben permanecer en los casilleros personales. La empresa dará las facilidades de contacto, en caso de emergencia".

3.- Reiteración de faltas al Contrato de Trabajo y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Expone que, la trabajadora habría incurrido en faltas reiteradas al Contrato de Trabajo y al Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa ya que anteriormente había sido amonestada con fecha 8 de junio del año 2023 por faltar a su turno sin dar aviso previo a su jefatura directa, lo que impactó directamente en la organización y operación del área, afectando al servicio de los clientes; y con fecha 14 de noviembre de 2023 fue amonestada por faltar a su turno sin dar aviso previo a su jefatura directa, lo que impactó directamente en la organización y operación del área, afectando al servicio de los clientes.

En definitiva, existirían múltiples y reiterados incumplimientos de la demandante que le otorgarían la gravedad suficiente para poner término al contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones que le impone el Contrato de Trabajo encontrándose a su parecer plenamente acredita la causal de término de la relación laboral.

III.- Controversia de los hechos.

No sería efectivo que la empresa estuviere en conocimiento de un tratamiento médico de la demandante por una infección urinaria, no siendo



efectivo la presentación de certificados ni licencias médicos. Tampoco constaría que la trabajadora tuviere permisos médicos para ausentarse de su trabajo.

La sala SAT sería el taller de Técnicos de Máquinas ubicada en un sector restringido que no guardaría relación directa con la gestión de los Supervisores de Máquinas quien debería estar en la sala de juegos dedicados exclusivamente a la atención directa de clientes, por lo que no sería efectivo que los Supervisores de Máquinas tengan acceso libre a la sala de SAT debiendo necesitar autorización para ingresar a ella.

Respecto de los turnos de 10 horas, sería efectivo la existencia de un descanso adicional por un tiempo de 30 minutos.

No sería efectivo que existan robos de celulares dentro de la empresa ni denuncia alguna efectuada hasta la fecha.

El uso de audífonos, celulares, mp4 y similares en el desempeño de las funciones estaría prohibido lo que incluiría su ingreso a la sala de juegos.

Asevera que, los días 8, 9 y 10 de febrero, la actora llegó atrasada en más de 15 minutos todos los días.

TERCERO: En la audiencia preparatoria, el Tribunal procedió llamar a las partes a conciliación, la cual no se produjo.

CUARTO: En la misma audiencia, se establecieron los siguientes hechos como no discutidos: **1)** Que la relación laboral entre las partes se extendió desde el día 01 de septiembre de 2018 hasta el día 15 de febrero de 2024; **2)** Que, a partir del día 01 de enero de 2023 la actora pasó a cumplir el cargo de supervisora de máquinas B/Slot Assistance, desempeñando la misma en el Casino Luckia de la ciudad de Arica; **3)** Que la jornada de trabajo de la actora, era de 45 horas semanales, las cuales se encontraban distribuidas mediante un sistema de turnos; **4)** Que la relación laboral de la actora tenía el carácter de indefinida; **5)** Que, con fecha 15 de febrero de 2024, la empleadora procedió a poner término a la relación laboral de la actora, invocando para tal efecto la causal establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, la cual se configuraría según el contenido de la carta de despido, en los siguientes hechos: “En efecto, de una revisión de rutina efectuada en estos días de nuestras cámaras de seguridad, se pudo establecer la existencia de diversos incumplimientos de su parte, respecto a sus labores, durante los días 08, 09, 10 y 15 de febrero de 2024. Como es de su conocimiento, en esas fechas Usted aprovechó las facultades que posee en virtud de su cargo de Supervisora de Máquinas B /Slot Assistance, para no prestar los servicios contratados durante diversos periodos de tiempo. Es así que el día 08 de febrero de 2024, sin autorización de ninguna especie, usted decidió tomarse un total de 2:12 hrs. aproximadamente en exceso, para descansar dentro de su jornada, en diversas pausas, adicionalmente a su hora de colación. En el caso del día 09 de



febrero de 2024, sin autorización de ninguna especie, Usted decidió tomarse un total de 2:48 hrs. aproximadamente en exceso, para descansar dentro de su jornada, en diversas pausas, adicionalmente a su tiempo de colación. A su vez, el día 10 de febrero de 2024, nuevamente sin autorización de ninguna especie, Usted decidió tomarse un total de 4:15 hrs. aproximadamente en exceso, para descansar dentro de su jornada, en diversas pausas, adicionalmente a su tiempo de colación. Para concretar estos gravísimos incumplimientos, Usted ingresó en distintas oportunidades a la sala de descanso y sala SAT, tal como se registra en el informe que emiten nuestras cámaras de seguridad, que se encuentran reguladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y operadas bajo la normativa de la Superintendencia de Casinos de Juegos. Agravando aún más esta situación, el día 09 de febrero de 2024, siendo aproximadamente las 14:57 hrs., Usted dejó la sala de máquinas del Casino sin Supervisión, para dirigirse a colación, en circunstancias de que sabe perfectamente que eso no se puede hacer, debido al riesgo que acciones como esas, involucran. A todo lo anterior se suma que el 08 de febrero de 2024 Usted registró un atraso de 23 minutos respecto a la hora de inicio a la jornada de trabajo, el día 09 de febrero 16 minutos de atraso, el 10 de febrero 14 minutos, y hoy 15 de febrero un atraso de 20 minutos. Asimismo, el 10 de febrero de 2024, ingresó a la sala de juegos con su teléfono móvil, en circunstancias que ello se encuentra prohibido en Reglamento Interno de Orden y Higiene y Seguridad, Título X, Art. 39 "Se prohíbe el uso de audífonos, celulares, mp4 o similar durante el desempeño laboral. Estos deben permanecer en los casilleros personales. La empresa dará las facilidades de contacto, en caso de emergencia". Todo esto da cuenta de gravísimos incumplimientos y de un evidente desinterés de su parte respecto del correcto desempeño de sus funciones, pues incurrió en este tipo de conductas no obstante que antes ya había sido amonestada por otros hechos, con la finalidad de provocar un cambio en su conducta. Estas conductas implican un grave y frontal incumplimiento de sus deberes, toda vez que los servicios de Supervisión que Usted se comprometió a prestar para la empresa requieren que se encuentre disponible en el horario pactado en su contrato de trabajo, en virtud de las labores que usted desempeñó hasta esta fecha. Como es forzoso constatar, los hechos descritos precedentemente contravienen frontalmente las obligaciones más básicas de todo trabajador, consistentes en realizar las labores contratadas de la manera en que fue pactada"; y **6)** Que, la empleadora dio cumplimiento a las formalidades de comunicación que exige el artículo 162 del Código del Trabajo, para proceder al despido de un trabajador.

QUINTO: Acto seguido, se recibió la causa a prueba, fijándose los siguientes hechos a probar, por estimarse sustanciales, pertinentes y



controvertidos: 1) En cuanto al vínculo de laboral: a) Obligaciones, deberes y responsabilidades inherentes al cargo de supervisor de máquinas B/Slot Assistance desempeñada por la actora, b) jornada de trabajo desempeñada por la actora durante el mes de febrero del año 2024, c) remuneraciones pactadas: conceptos y cuantía de las mismas, d) últimas tres remuneraciones íntegramente percibidas por la actora; y 2) Efectividad que la actora haya incumplido gravemente las obligaciones que le impone el contrato, en los términos señalados en el aviso respectivo. Hechos que configurarían dichos incumplimientos y las circunstancias que le otorgarían el carácter de grave.

SEXTO: Que, para acreditar sus alegaciones la demandante rindió e incorporó en la audiencia de juicio, los siguientes antecedentes:

Documental:

- 1.- Reclamo ante la Inspección del Trabajo.
- 2.- Acta de Comparendo ante la Inspección del Trabajo de fecha 01 de marzo del 2024.
- 3.- Carta de despido de fecha 15 de febrero de 2024.
- 4.- Detalle cálculo de finiquito.
- 5.- Certificado médico de fecha 01 de febrero de 2024.
- 6.- Certificado médico de fecha 31 de enero de 2024.
- 7.- Documento de atención de urgencia N°340518, del Sapu Marcos Carvajal Moreno de la ciudad de Arica, de fecha 20 de enero de 2024
- 8.- Documento de atención de urgencia folio N°1714991, del Hospital Dr. Juan Noe de fecha 28 de enero de 2024
- 9.- Impresión digital de acta de reunión de fecha 14 de enero de 2024
- 10.- Impresión digital de conversación Whatsapp de fecha 07 de octubre del año 2023, del grupo Slot Luckia.
- 11.- Impresión digital de conversación entre Darling Delgado y Camila Yavar.
- 12.- Registro de asistencia del día 04 de abril de 2024, por Geo Victoria.

Testimonial:

1.- Doña Camila Nicole Yavar Briceño, C. I. N°16.772.877-4, Supervisor Máquinas de Azar, domiciliada en Avenida Chile N° 1108, Arica. Quien indica que se desempeña en calidad de supervisora de máquinas y bingo del Casino, específicamente, es Supervisora Nivel A. Agrega que la demandante cumplía funciones de Supervisora Nivel B. Señala que el cargo de Supervisora Nivel A, tiene un poco más de responsabilidad. Dice que la actora dejó de trabajar por incumplimiento grave al contrato de trabajo, esto es, por dejar sola la sala. Tiene conocimiento que la actora estaba enferma, infección urinaria, pero que fue en otra fecha, lo cual se lo comunicó la demandante por medio de WhatsApp.



Reconoce que los mensajes a que hace alusión la demandante, se trata de conversaciones emanados de su celular. Añade que los supervisores no pueden andar con teléfono celular en sala, ya que sólo están autorizados los técnicos. En cuanto a dejar sola la sala, refiere que tiene consecuencias como dejar sin atención al público, no estar atento a algún problema de máquina, el pago de estas, la demora en la atención del cliente, esto a su entender sería grave. Indica que el jefe directo es don José Padilla. Hace presente que los Supervisores Nivel A, tienen a su cargo a los Supervisores Nivel B, es decir, revisar que se hagan las tareas en los turnos. Así, el supervisor B, le avisa al A, siendo su jefatura el director de máquinas don José Padilla. Expresa que ella informó en su oportunidad sobre la salud de la actora al jefe de ese entonces, Señor Salazar, le envió los papeles, lo cual ocurrió los días 20, 21, 29 y 30 de enero de 2024; y los días 01 y 02 de febrero de 2024.

2.- Doña Montserrat Ignacia Pacheco Tapia, C.I. N°20.217.785-9, Estudiante, domiciliada en Doctor Abel Garibaldi N°2351, Arica. Quien manifiesta que conoce a la actora, ya que trabajaron juntas en el Casino Luckia, hasta el mes de agosto de 2023, donde ella (testigo) fue despedida por incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato, pero que luego llegaron a un acuerdo respecto a la causal. Explica que el incumplimiento fue por venta excesiva de entradas, aseverando que se le hizo un seguimiento de cámaras, afirmando que las cámaras fueron dirigidas específicamente hacia ella. Tiene conocimiento que la actora fue despedida por subir a los recintos, sala de juego, con teléfono celular. Al efecto, dice conocer el Reglamento Interno de la demandada, el que hace referencia únicamente a la prohibición del uso del teléfono. Para finalizar, sostiene que las cámaras deben ser de vista general, no encontrándose autorizado el seguimiento específico de un trabajador.

Exhibición de documentos:

En cuanto a los antecedentes solicitados exhibir por la parte demandante en relación a la demandada, se deja constancia de lo siguiente:

1.- Todos los contratos de trabajo y anexos de la demandante (Exhibida e incorporada).

2.- Libro de asistencia o sistema de control de la demandante de la anualidad 2023 – 2024 (Exhibida e incorporada).

3.- Copia del Reglamento Interno y su certificado de recepción (Exhibida e incorporada).

4.- Liquidaciones de sueldo de la anualidad 2023 y 2024 (Exhibida e incorporada).

5.- Informe de evaluación anual de la trabajadora de toda la relación laboral. (No exhibida, demandada sostiene que no se guarda registro al efecto).



SEPTIMO: Que la demandada, por su parte, rindió e incorporó en la audiencia de juicio, las siguientes pruebas:

Documental:

- 1.- Contrato de Trabajo y anexos de Contrato de Trabajo.
- 2.- Liquidación de remuneraciones de septiembre de 2023 a febrero de 2024.
- 3.- Copia de Reglamento Interno Higiene y Seguridad (refiere Capítulo I; artículos N°38, 39, 107, 108).
- 4.- Código de Conducta del Grupo Luckia (páginas 9 y siguientes).
- 5.- Registro de asistencia meses de diciembre de 2023 a febrero de 2024.
- 6.- Cartas de Amonestación efectuadas a la actora, de fecha 8 de junio y 14 de noviembre de 2023.
- 7.- Informe Departamento CCTV, de fecha 14 de febrero de 2024.
- 8.- Carta término relación laboral de la actora.
- 9.- Comprobante notificación Inspección del Trabajo, constancia término relación laboral de la actora.
- 10.- Acta comparendo Inspección del Trabajo, de fecha 1 de marzo de 2024.
- 11.- Proyecto de finiquito.

Confesional:

Doña Darling Roxana Delgado Caro. Quien declara que niega los hechos señalados en la carta de despido. En relación a los atrasos señala que los 15 minutos que se señalan son para cambiarse de ropa, aclarando que ella llegaba a su trabajo cambiada siempre, por lo que marcaba y subía a la hora que correspondía a cumplir sus funciones. En relación a los tiempos de exceso que se tomó, afirma que estaba enferma y que se sentía muy mal, agregando que había entregado el certificado médico a Camila Yavar, ya que era la encargada del área, ya que el jefe estaba de vacaciones. Hace presente que Camila estaba al tanto, y le preguntaba todos los días si estaba bien, precisando que tenía sus papeles médicos. Manifiesta que además que no podía faltar esos días, porque el personal de mañana es poco. Dice que los técnicos están a cargo, si es que los supervisores no están en sala, mencionando que ellos estaban al tanto de todas las veces que hacía descanso y debía ir al baño, ya que estaban al tanto de su infección urinaria. Expresa que iba al baño que estaba arriba, junto a la sala de SAP (sala de descanso), ya que el baño de abajo es ocupado por otro grupo de trabajadores. Respecto a su enfermedad, señala que se retiraba del turno e iba a la posta para poder entregar un papel médico, lo cual sucedió desde el mes de enero de 2024, aclarando que estuvo enferma muchas semanas y los certificados médicos y los de atención médica, se los entregó a Camila Yavar. Deja constancia



que sin papeles médicos se le hace un descuento si se retira del turno. Asevera que los documentos médicos son de los días 30 de enero, y 01 de febrero de 2024. Reitera que Camila Yavar estaba al tanto de que debía ausentarse por lapsos de tiempo producto de su infección urinaria.

Testimonial:

1.- Don Claudio Sebastián Cesar Vélez Muñoz, C.I. N°16.624.015-8, Agente CCTV, domiciliado en avenida Chile N°1108, de Arica. Quien expone que es Agente de CCTV, del Casino Luckia Arica, consistiendo sus funciones en que se cumplan los procedimientos de juegos. Agrega que conoce a la actora, haciendo presente que se le encargó la revisión a su respecto, precisando que el objetivo era más que nada revisar los tiempos que la actora estaba fuera de sala, esto es, en la sala de descanso, lo que le fue encargado por parte del Director de ese tiempo. Menciona que dicha revisión la hizo por medio de las cámaras. Exhibido el informe de CCTV, reconoce que lo realizó él. Dice tener 4° Medio, que no posee cursos de OS 10 u otro. Respecto al informe reitera que se lo pide su supervisor y el objetivo del mismo, era verificar los tiempos que la actora estaba fuera de sala. En tal sentido, acota que el seguimiento a trabajadores se realiza por solicitud de un Superior. Se lee el artículo 107 del Reglamento Interno de la empresa demandada, respecto a las cámaras y derechos de las personas. Al efecto, afirma que las fotos tomadas son panorámicas, para visualizar el ingreso de las personas y los casilleros, que la primera foto es cuando sube a la sala de juegos. Sostiene que existe prohibición de ingresar con teléfonos celulares y audífonos a las salas de juegos. Consultado en cuanto a la solicitud de revisión, afirma que sólo se hizo respecto a la demandante.

2.- Doña Paola Magdalena Cortes Cortes, C.I. N°13862175-3, ingeniero comercial, Encargada de Remuneraciones de la demandada, domiciliada en Avenida Chile N°1108, de la ciudad de Arica. Quien indica que presta servicios en el Casino Luckia de la ciudad de Arica. Expone que conoce a la demandante, ya que prestaba servicios de Supervisora para el Casino. Agrega que fue desvinculada en febrero de este año, por medio de una carta que se le notificó por el Director del Casino. Menciona que fue desvinculada por incumplimiento grave, atendido que se constató que se había ausentado de sus labores en más de una ocasión. Acota que no se debe dejar la sala de casino sola. Manifiesta que como en cada una de las áreas del Casino debe haber una persona presente, aclarando que la actora se ausentó de sus labores dejando el área de máquinas completamente sola, lo que aconteció en horario de atención de público, encontrándose los clientes sin atención. Refiere que como Casino son regidos por la Superintendencia de Casino de Juegos quienes los regulan y les exige algunas cosas por los cuales pueden ser multados. Respecto a las consecuencias, señala



que si un cliente no tiene atención en el momento se transforma en un cliente molesto que no vuelve, además puede malograr la máquina e intervenirla, siendo el personal del área de máquina quienes deben estar atentos a sus clientes ante cualquier necesidad, resolver dudas de funcionamiento de máquinas, y también como cobrar el dinero, entonces no tener una persona presente en ese horario, puede llevar a que un cliente se pueda ir, intervenir la máquina o buscar ayuda de una persona de otra área, donde no tendrían los conocimientos técnicos necesario para atender al cliente. Explica que en virtud de su descriptor de cargo como encargada de remuneraciones, ve el tema de pago, contrataciones y desvinculaciones. Respecto a la ausencia de las labores por parte de la actora, precisa que ella no salió del casino, ya que siempre estuvo dentro de las dependencias de la demandada. A su vez, no tiene conocimiento de reclamos de clientes relacionado con las ausencias de la actora. Para finalizar, relata que los excesos de descanso de la actora, no se reflejaron en descuento de sus remuneraciones.

OCTAVO: Corresponde efectuar la valoración de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, lo que supone la utilización de las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia, la consideración de la realidad de las cosas y la debida armonía y concatenación de todas ellas, de tal manera de explicar el razonamiento que conduce a la decisión jurisdiccional.

NOVENO: Que, sin perjuicio de los hechos establecidos como no discutidos en el considerando cuarto precedente, analizada toda la prueba incorporada por ambas partes, ya individualizada, en el considerando sexto y séptimo de la presente sentencia, se tendrán por cierto los siguientes hechos relevantes:

1.- Que, el contrato de trabajo Part Time, de fecha 04 septiembre de 2018, celebrado entre la demandante y la demandada, indica en lo pertinente: “**PRIMERO:** La empresa contrata a DARLING ROXANA DELGADO CARO, quien acepta y se compromete a desempeñar las funciones de SLOT ASSISTANCE/EMPLEADO DE BINGO PART TIME, de acuerdo a las instrucciones que al efecto le sean impartidas por el empleador, en las dependencias del complejo denominado CASINO LUCKIA ARICA, ubicado en Avenida Chile N°1108, en la ciudad de Arica...”. Agrega el párrafo 4°: “En el ejercicio de sus funciones, el Trabajador se obliga a desempeñar sus labores con el debido cuidado y diligencia, evitando comprometer la seguridad y prestigio de CASINO LUCKIA ARICA S.A. y/o de alguna de las Empresas relacionadas, y a ceñirse en el desempeño de sus funciones a las directrices entregadas por la Empresa”. A su vez, la cláusula **SEGUNDA**, dispone: “La jornada de trabajo será de 20 horas semanales, distribuidas en base a los siguientes turnos: (establece los distintos turnos que van desde la letra a) a la letra aa). La jornada diaria será



interrumpida por un descanso de 30 Minutos, destinados a la colación, los cuales serán de cargo del Trabajador. En cualquiera de las modalidades de horarios y cuando por motivos de la naturaleza de su trabajo, tenga que cambiarse de ropa, sea al inicio de la jornada o al final de ésta, no podrá tomar en dicha acción más de 15 minutos cuando ingrese y 15 minutos cuando salga. Para todos los efectos, este período de tiempo forma parte de la jornada de trabajo”. Para finalizar, la cláusula **SEXTA**, expresa: “Atendidas las funciones y responsabilidades que “el Trabajador” acepta, se acuerda el cumplimiento de las siguientes obligaciones esenciales: “Obligación de acatar rigurosamente y en todo cuando corresponda, las disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, cuyo texto ha recibido, que declara conocer y se entiende como parte integrante del presente Contrato, y en especial; Concurrir diariamente al trabajo y dar cumplimiento al horario de trabajo, en caso de encontrarse sujeto a jornada de trabajo...”.

2.- Que, en el Anexo N°1 de contrato de trabajo, de fecha 01 de noviembre de 2018, se establece en su cláusula segunda que la jornada de trabajo de la actora será de 45 horas semanales, distribuidas en base a los 38 tipos de turno que indica.

3.- Que, mediante anexo de contrato de trabajo, de fecha 30 de diciembre de 2018, el vínculo laboral de la actora pasa a tener el carácter de indefinido.

4.- Que, el anexo de contrato de trabajo de la actora, de fecha 01 de enero de 2023, señala en lo pertinente: “**PRIMERO**: La empresa contrata a DARLING ROXANA DELGADO CARO, quien acepta y se compromete a desempeñar las funciones de SUPERVISOR DE MAQUINAS B/SLOT ASISTANCE, de acuerdo a las instrucciones que al efecto le sean impartidas por el empleador, en las dependencias del complejo denominado CASINO LUCKIA ARICA Y ANTAY HOTEL & SPA, ubicado en Avenida Chile N°1108, en la ciudad de Arica”.

5.- Que, las remuneraciones de la actora tenían el carácter de fijas. De este Modo, revisado el último mes íntegramente trabajado por la demandante, correspondiente al mes de enero de 2024, se observa que para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, la última remuneración mensual bruta percibida por la actora (deducida la asignación familiar respectiva), ascendió a la cantidad de \$851.410.-

6.- Que, con fecha 15 de febrero de 2024, la empleadora pone término al contrato de trabajo de la actora, en virtud de la aplicación de la causal contemplada en el artículo 160 N°7, del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato (carta de despido ya transcrita en el punto 5.- del considerando cuarto de la presente sentencia).



7.- Que, la empleadora dio cumplimiento a las formalidades de comunicación que exige el artículo 162 del Código del Trabajo, para proceder al despido de un trabajador.

8.- Que, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa demandada, establece en su Título IX, "De las obligaciones", artículo 38: "Todo los trabajadores están obligados a cumplir con la totalidad de lo establecido en el contrato de trabajo y lo que este Reglamento Interno determina y que evidentemente está dentro del marco jurídico laboral vigente. Especialmente lo siguiente: **Asistir con puntualidad a sus labores y poner especial cuidado en marcar su asistencia**, con el medio determinado para ello, registrando diariamente las horas de entrada y salida de la empresa. Se considerará falta grave que un trabajador marque indebidamente la asistencia de otros dependientes; **La acumulación de dos o más retrasos en su asistencia al puesto de trabajo, en el período de tres meses podrá considerarse falta grave, o muy grave si estos fueran superiores a cinco retrasos, en el periodo de seis meses**". Añade el Título X, "De las Prohibiciones", en su Art. 39, lo siguiente: "*Se prohíbe el uso de audífonos, celulares, mp4 o cualquier artículo durante el desempeño laboral de los trabajadores toda vez que estos perturban y afectan la buena atención que debe prestarse al cliente. Estos deben permanecer en los casilleros personales. La empresa dará las facilidades de contacto, en caso de emergencia, a través de la central telefónica*". Por otra parte, el Título XXI, "De las Medidas de Control Implementadas en la Empresa", en su Art. 107, dispone lo siguiente: "*Toda medida de control que sea implementada en la empresa deberá cumplir siempre con los siguientes requisitos: a) Deberá respetar en todo momento los derechos fundamentales de las personas (trabajadores), en especial el derecho a la integridad física y síquica, a la privacidad y a la protección de la información de carácter personal e íntima, b) No podrán ser nunca dirigidas a determinados trabajadores, sino que se ejercerán en forma general respecto de todos los trabajadores*". Agrega el artículo 108: "**La empresa podrá implementar la instalación de cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual, cuidando siempre dicho control no afecte la dignidad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores. En efecto, la instalación de cámaras de seguridad, responderá a requerimientos o exigencias técnicas de procesos llevados a cabo al interior de la empresa o por razones de seguridad de las personas o instalaciones, sin que en ningún caso constituya una forma de control y vigilancia de la actividad del personal de la empresa. Cabe hacer presente que las cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual no se dirigirán directamente al ejercicio de las labores de un trabajador en particular, sino que, en lo posible, se orientarán en planos**



panorámicos; su emplazamiento no abarcará lugares dedicados al esparcimiento de los trabajadores, así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad laboral, como los baños, sala de vestuario, etc.”.

9.- Que, existe constancia de amonestación escrito cursada a la actora con fecha 08 de junio de 2023, la cual expresa en lo pertinente: “Con fecha 07 de junio de 2023, Ud., cometió falta a los procedimientos establecidos por la empresa, esto es: faltar a su turno sin dar aviso previo a su jefatura directa, como establece el reglamento interno de la empresa. Cabe destacar que esta falta impacta directamente en la organización y operación del área, afectando el servicio a los clientes”. Asimismo, con fecha 14 de noviembre de 2023, se impone una segunda amonestación por escrito a la actora, la cual indica: “Con fecha 13 de noviembre de 2023, Ud., cometió falta a los procedimientos establecidos por la empresa, esto es: faltar a turno asignado sin dar aviso previo a su jefatura directa, como establece el reglamento interno de la empresa. Cabe destacar que, en su posición de Supervisor de área, esta falta impacta directamente en la organización y operación del área, afectando el servicio a los clientes de casino”. Al efecto, cabe señalar que ambas amonestaciones fueron notificadas personalmente a la trabajadora demandante y se dejó debida constancia en la página web de la Dirección del Trabajo.

10.- Que, el Informe Detalle de Asistencia de la actora, registra en lo pertinente: Día **08 de febrero de 2024**. Turno Teórico: Inicio: 10:15. Entrada: 10:38. Atraso: 0:23; **09 de febrero de 2024**. Turno Teórico: Inicio: 10:15. Entrada: 10:31. Atraso: 0:16; **10 de febrero de 2024**. Turno Teórico: Inicio: 10:15. Entrada: 10:29. Atraso: 0:14; **15 de febrero de 2024** (no existe constancia de marcación).

11.- Que, el Informe Departamento CCTV, de fecha 14 de febrero de 2024 (que no contiene el nombre ni firma de quien lo suscribe), da cuenta de un seguimiento particular y específico efectuado mediante cámaras de seguridad a la actora los días 08, 09, 10, 12 y 13 de febrero de 2024, informe que comprende detalladamente las actividades efectuadas por la demandante desde el inicio hasta el término de su jornada de trabajo, incluidos descansos y horarios de colación que hizo uso la trabajadora en dichos días.

12.- Que, el documento de atención de urgencia N°340518, emanado del Sapu Marcos Carvajal Moreno de la ciudad de Arica, de fecha 20 de enero de 2024, 21:59 horas, consigna respecto a la actora, en lo pertinente: “Motivo administrativo: Dolor al Orinar; Motivo de consulta: Paciente consulta por disuria, hematuria de evolución de 12 horas, refiere haber realizado automedicación de dos tomas de ciprofloxacino. Diagnóstico de Salida: Trastorno del sistema urinario, no especificado. Indicaciones: Cesfan para control con matrono o médico en su defecto para exámenes; abundante líquido; control de signos y síntomas de



alarma SOS Posta Central; debe realizar urocultivo y orina posterior a tratamiento. Condición Cierre Atención: Alta Médica”.

13.- Que, el documento de atención de urgencia folio N°1714991, emanado del Hospital Dr. Juan Noe de fecha 28 de enero de 2024, 23:29 horas, refiere respecto a la actora: “Motivo de Consulta: Enfermedad-Dolor al orinar. Hipótesis Final: Cistitis Aguda”. Indicaciones Alta Urgencia: Cefadroxilo 500 mg 8 horas por 7 días...”.

14.- Que, mediante certificado médico, de fecha 31 de enero de 2024, el Médico Cirujano, Dr. Juan Paredes Lucas, suscribe en relación a la actora, con diagnóstico de “infección urinaria-cistitis aguda”.

15.- Que, mediante certificado médico, de fecha 01 de febrero de 2024, el Médico Cirujano, Dr. Juan Paredes Lucas, suscribe en relación a la actora, con diagnóstico de “en tratamiento cistitis aguda”.

DECIMO: Que, correspondía a la empleadora probar la causal de despido establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

DECIMO PRIMERO: A su vez, para configurar la causal de despido establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, se requiere que la acción desplegada se encuentre revistada de la gravedad suficiente.

DECIMO SEGUNDO: En primer término, llama la atención que los fundamentos del despido se refieren a hechos que abarcan un período breve o acotado de tiempo, esto es, presuntas faltas en que habría incurrido la actora los días 08, 09, 10 y 15 de febrero de 2024, siendo que la trabajadora ingresó a prestar servicios para la demandada el día 04 septiembre de 2018.

DECIMO TERCERO: En relación al eventual exceso de descansos tomados por la actora durante la jornada de trabajo de los días 08, 09 y 10 de febrero de 2024, la demandada incorporó el documento denominado “Informe Departamento CCTV”, de fecha 14 de febrero de 2024, instrumento al que no se otorgará valor probatorio, toda vez que se advierte que su contenido se obtuvo indebidamente, por cuanto su confección fue producto de un seguimiento particular y específico efectuado mediante cámaras de seguridad a la actora los días 08, 09, 10, 12 y 13 de febrero de 2024, lo cual se encuentra expresamente prohibido en los artículos 107 y 108 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa demandada (ya transcritos en el punto 8° del considerando noveno de la presente sentencia), lo que resulta concordante con lo manifestado por el testigo de la demandada, don Claudio Vélez Muñoz, quien reconoció en estrados que el Director de dicha época le encargó la revisión por medio de cámaras de seguridad de los tiempos que la actora estaba en la sala de descanso. Sin perjuicio de lo anterior, analizados los certificados médicos y datos de atención de urgencia incorporados, se observa que la actora a finales del mes de enero y principio del



mes de febrero de 2024, fue diagnosticada con “infección urinaria-cistitis aguda”, dándosele un tratamiento de medicamentos a seguir, por el lapso de 7 días, lo que justifica para este Juez, los descansos excesivos y recurrentes traslados al baño por parte de la trabajadora durante los días 08, 09 y 10 de febrero de 2024. En tal sentido, cotejada la cadena de conversaciones de WhatsApp mantenidas entre la demandante y doña Camila Yavar Briceño, en relación a la propia prueba testimonial aportada por doña Camila Yavar Briceño, quien en su calidad de Supervisora de la actora, fue clara en indicar que ella informó en su oportunidad sobre la salud de la actora al jefe de ese entonces, le envió los papeles, lo cual ocurrió los días 20, 21, 29 y 30 de enero de 2024; y los días 01 y 02 de febrero de 2024, todo lo cual corrobora que la empleadora estaba en conocimiento de la afectación de salud (infección urinaria) que aquejaba a doña Darling Delgado Caro. Adicionalmente, no existe constancia que los días 08, 09 y 10 de febrero de 2024, la actora hubiera salido intempestivamente de las dependencias de su lugar de trabajo, esto es, del establecimiento Casino de Juegos Luckia. Asimismo, no se advierte ni se acreditó que el eventual actuar de la demandante haya traído aparejado algún tipo de perjuicio para la demandada.

DECIMO CUARTO: Ahora bien, en cuanto a lo expuesto en la carta de despido, referente a que la actora el día el 08 de febrero de 2024 registró un atraso de 23 minutos respecto a la hora de inicio a la jornada de trabajo, el día 09 de febrero 16 minutos de atraso, el 10 de febrero 14 minutos, y el día 15 de febrero un atraso de 20 minutos. En este contexto, revisado el contrato de trabajo de la actora, de fecha 04 septiembre de 2018, en su cláusula segunda se establece: *“En cualquiera de las modalidades de horarios y cuando por motivos de la naturaleza de su trabajo, tenga que cambiarse de ropa, sea al inicio de la jornada o al final de ésta, no podrá tomar en dicha acción más de 15 minutos cuando ingrese y 15 minutos cuando salga. Para todos los efectos, este período de tiempo forma parte de la jornada de trabajo”*. Consecuentemente, se encuentra acreditado únicamente que la trabajadora el 08 de febrero de 2024 registró un atraso de 8 minutos respecto a la hora de inicio a la jornada de trabajo; el día 09 de febrero de 2024, registró un atraso de 1 minuto respecto a la hora de inicio a la jornada de trabajo, el 10 de febrero de 2024, no registra atraso alguno y el día 15 de febrero de 2024 no existe constancia de marcación, antecedentes que no logar configurar el incumplimiento grave dispuesto en el artículo 38 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

DECIMO QUINTO: Por último, en la carta de despido se imputa a la actora que el día 10 de febrero de 2024, ingresó a la sala de juegos con su teléfono celular, situación que no se encuentra prohibida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa demandada, ya que lo prohibido o



vedado para un trabajador es el uso del teléfono celular, de lo cual (utilización de teléfono celular) no existe constancia que haya sucedido en el presente caso.

DECIMO SEXTO: Que, así las cosas, del análisis de las circunstancias anteriormente expuestas, este sentenciador, concluye que el hecho que la actora se haya excedido en los descansos otorgados por su empleadora, los días 08, 09 y 10 de febrero de 2024, existiendo fundamentos de salud plausibles para ello (infección urinaria), como asimismo, el atraso en la hora de entrada a su lugar de trabajo, el día 08 de febrero de 2024, de 8 minutos y el día 09 de febrero de 2024, de 1 minuto, no revisten la gravedad suficiente para configurar la causal de terminación del contrato establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

DECIMO SEPTIMO: En nada modifica lo concluido, las amonestaciones escritas impuestas a la actora, los días 08 de junio de 2023 y 14 de noviembre de 2023, dado que dichas faltas comprenden situaciones que no resulta contemporáneas o coetáneas a los hechos que sustentan los fundamentos de la carta de despido de rigor (febrero 2024).

DECIMO OCTAVO: Que, en consideración a que el despido de la actora fue declarado indebido, corresponde condenar a la demandada a pagar una indemnización sustitutiva de aviso previo, ascendente a la suma de \$851.410.-

DECIMO NOVENO: Que, habiéndose extendido la relación laboral, desde el día 01 de septiembre de 2018 al día 15 de febrero de 2024, la demandante tiene derecho a una indemnización por 5 años de servicio, equivalente a la suma de \$4.257.050.-, correspondiendo aplicar a dicho monto el aumento de 80% establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, esto es, la suma de \$3.405.640.-

VIGESIMO: No hay otras probanzas que analizar que sean de interés para la resolución de la contienda, ya que, los demás antecedentes incorporados a la audiencia de juicio, y no mencionados en los considerandos anteriores, no alteran lo razonado, ni la convicción alcanzada por el tribunal.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 10, 41, 42, 160 N°7, 162, 168 letra c), 172, 173, 446 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que, **SE ACOGE**, la demanda laboral de despido indebido, interpuesta por doña **DARLING DELADO CARO** y, en consecuencia, se condena a la empresa **CASINO LUCKIA ARICA S.A.**, representada legalmente por don PETER MÜFFELER VERGARA, todos ya individualizados, al pago de las siguientes prestaciones laborales:

1.- Indemnización por falta de aviso previo, ascendente a la suma de \$851.410.- (ochocientos cincuenta y un mil cuatrocientos diez pesos).



2.- Por concepto de indemnización por 5 años de servicio, la suma de \$4.257.050.- (cuatro millones doscientos cincuenta y siete mil cincuenta pesos).

3.-Incremento legal establecido en el artículo 168 letra c), equivalente a un 80% de incremento respecto de la indemnización consignada en el número precedente, equivalente a la suma de \$3.405.640.- (tres millones cuatrocientos cinco mil seiscientos cuarenta pesos).

II.-Que, a las sumas indicadas se aplicarán los intereses y reajustes legales establecidos en el artículo 173 del Código del Trabajo.

III.- Que, no se condena en costas a la demandada, por estimar que tuvo motivo plausible para litigar.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día; en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento del tribunal.

Archívese en su oportunidad.

RIT O-100-2024

RUC: 24-4-0561218-2

Resolvió, Hernán Eduardo Valdevenito Carrasco, Juez Titular, del Juzgado del Trabajo de Arica.

En Arica a dos de julio de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

