En Santiago, diecisiete de septiembre de dos mil veintiséis.

No siendo coincidente la fecha de dictación de la sentencia definitiva, incorporada con esta fecha, con aquella que se fijó en la audiencia de juicio y, para los efectos de notificación de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 429 del Código del Trabajo, rija para efectos de notificación de la referida sentencia el día de hoy.

En Santiago, diecisiete de septiembre de dos mil veintiséis.

VISTO Y OIDOS:

PRIMERO: Que, comparece Gabriel Lara Gómez, Abogado, C.I.: 10.948.642-6, en representación convencional de doña Bárbara Gabriela Viso Ruiz, C.I.: 26.556.454-2, desempleada, ambos con domicilio en Av. Providencia N° 1208, Oficina 1607, comuna de Providencia, Región Metropolitana, quien interpone demanda de despido indirecto y cobro de prestaciones, en contra del ex empleador de su representada, esto es, Alimentos Porto Alegre, Rut: 76.255.288-4, representada por Marcous Vincenlt Briceño Toro C.I.: 25.495.261-3, ignora profesión u oficio, ambos con domicilio en Av. Larraín 5862, Local 3001-A, La Reina, Región Metropolitana.

Indica que la actora ingresó a trabajar el 1 de junio de 2024, pero su contrato formal se firmó recién el 7 de julio de 2024. Su jornada pactada era de 44 horas semanales, pero en la práctica trabajaba al menos 60 horas semanales.

Agrega que el 30 de diciembre de 2024, su representada decidió poner término a la relación laboral que la ligaba con la demandada, en virtud del artículo 171 en relación al 160 Nº 7, ambos del Código del Trabajo, esto es, Incumplimiento Grave de las obligaciones que impone el contrato.

Como incumplimientos del empleador denuncia la alteración del libro de asistencia, pues se obligaba a los trabajadores a firmar horarios falsos, ocultando las verdaderas horas trabajadas.

En cuanto a las horas extraordinarias, se exigía trabajo diario fuera del horario legal sin remuneración correspondiente, además no se pagaban el 30% de recargo por trabajo en domingo, a pesar de que la demandante trabajó todos los domingos y festivos durante la relación laboral.

Existían exigencias de polifuncionalidad indebida, pues la trabajadora debía realizar múltiples funciones no especificadas en su contrato, contraviniendo la ley.

Por otra parte, existieron descuentos indebidos de propinas, de los trabajadores para cubrir gastos del local, lo que está prohibido por ley.

Además, no se otorgó descanso dominical y festivos, ni se otorgaron tiempos de colación.

En virtud de lo expuesto y lo que disponen los artículos 160 Nº 7, 171, 162, 163, 168, 173 del Código del trabajo y demás disposiciones pertinentes, solicita en definitiva:

1.- Declarar la existencia de la relación laboral desde el 1 de junio hasta el 30 de diciembre de 2024.

2.- Declarar que el despido indirecto es justificado y procedente por incumplimiento grave del empleador, consecuencialmente condenar al empleador al pago de las siguientes prestaciones:

a) Indemnización sustitutiva de aviso previo: $625.000 o lo que determine el tribunal.
b) Vacaciones proporcionales: $210.240 por el período trabajado, o lo que determine el tribunal.
c) Reajustes e intereses sobre las sumas demandadas, conforme a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
d) Pago de las costas del juicio.

A la presente causa se acumuló la O-3838-2025, dirigida por la misma demandante hacia la misma demandada, causa que se relaciona a la existencia de una relación laboral, la nulidad del despido y el cobro de indemnizaciones y cotizaciones previsionales.

Expone que comenzó a prestar servicios el 1 de junio de 2024 bajo subordinación y dependencia, aunque el contrato formal se firmó el 7 de julio de 2024, siendo las funciones desempeñadas incluían despacho y decoración de helados, atención de público, caja, limpieza, apertura y cierre de local, entre otras.

El término de la relación laboral fue por despido indirecto, el 30 de diciembre de 2024, la trabajadora puso término a la relación laboral invocando el artículo 171 en relación al 160 Nº 7 del Código del Trabajo, es decir, por incumplimiento grave de las obligaciones contractuales por parte del empleador.

Es esta segunda demanda, denuncia el no pago correcto de prestaciones laborales y cotizaciones previsionales, pues durante la relación laboral, no se pagaron íntegramente las cotizaciones previsionales, de salud y cesantía, especialmente en los meses de junio a diciembre de 2024, pues se exigió a la trabajadora emitir boletas de honorarios para recibir su remuneración, lo que constituye una simulación de relación laboral, en virtud de lo cual solicita la nulidad del despido por no pago íntegro de cotizaciones previsionales, conforme al artículo 162 del Código del Trabajo y la Ley N° 20.194.

En mérito de lo expuesto, de las disposiciones citadas y de lo previsto en los artículos 3, 7, 160, 162, 163, 446, y siguientes del Código del Trabajo y demás normas legales pertinentes, solicita en definitiva:

1.- Declare la existencia de la relación laboral entre la actora y la demandada desde el 1 de junio de 2024 hasta el 30 de diciembre de 2024 (o el periodo que el tribunal determine).

2.- Declare la nulidad del despido indirecto por no pago íntegro de cotizaciones previsionales, y consecuencialmente ordene el pago de las siguientes prestaciones:

a) Cotizaciones previsionales adeudadas en las instituciones correspondientes.

b) Remuneraciones y leyes sociales devengadas desde la fecha del despido (30 de diciembre de 2024) hasta la convalidación del despido o ejecución de la sentencia, calculadas sobre una remuneración de $625.000.

c) Reajustes e intereses legales.

d) Costas del juicio.

SEGUNDO: Que, comparece MATÍAS NOVOA CARBONE, abogado, cédula de identidad número 16.097.411-7, abogado, en representación, según se acredita en el tercer otrosí de esta presentación, de ALIMENTOS PORTO ALEGRE LIMITADA, R.U.T.: 76.255.454-2, empresa del giro de su denominación, ambos con domicilio para estos efectos en calle Morandé #835, oficina 1215, comuna de Santiago, Región Metropolitana de Santiago, quien contesta la demanda.

Respecto al primero de los libelos indica que reconoce la existencia de una relación laboral, pero precisa que comenzó el 07.07.2024 y no el 01.06.2024 como sostiene la demandante.

En cuanto al término de la relación laboral, niega la existencia de despido indirecto y sostiene que el término de la relación fue por vencimiento del plazo del contrato conforme lo establece el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo y no por autodespido.

Conforme a lo anterior, y citando los artículos 160, 162, 171 y 172 del Código del Trabajo, indica que el termino por cumplimiento del plazo se ajustó a la legalidad, lo cual torna en improcedentes las indemnizaciones reclamadas.

Respecto de la causa acumulada, reitera su rechazo a que la relación laboral haya terminado por despido indirecto, afirmando que fue por vencimiento del plazo del contrato (artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo).

Niega cualquier incumplimiento grave de obligaciones contractuales, así como la existencia de daño moral o deudas por horas extras, propinas o vacaciones proporcionales, salvo 10 días los cuales reconoce.

Explica que la relación laboral fue a plazo fijo, con término el 31 de diciembre de 2024, y la empresa cumplió con todas las formalidades legales, agrega que la empresa siempre respetó la jornada laboral, los descansos y la distribución de propinas, respaldado por registros de asistencia y ausencia de reclamos previos.

Destaca que la demandante no cumplió con las formalidades legales del autodespido, pues no se recibió carta ni se notificó a la Inspección del Trabajo, motivo por el cual pide el rechazo de la demanda.

TERCERO: Que, en las audiencias preparatorias se plantearon bases de arreglo pero no se alcanzó conciliación.

En la causa Rit N° 1052-2023, como hechos no controvertidos se establecieron:

1. Que la remuneración de la actora ascendía a la suma de $ 625.000.-.

2. Que el lugar de prestación de los servicios era en el local comercial N° 3001-A, ubicado en Avenida Larraín N° 5862, comuna de La Reina

Como hechos controvertidos se establecieron:

1. Época en que la trabajadora comenzó a prestar servicios para la demandada.

2. Efectividad que la demandante presentó carta de auto despido. Época de presentación a su empleador. Cumplimiento de las formalidades legales.

3. Efectividad que se adeuden a la trabajadora feriados.

4. Hechos y circunstancias que acreditarían que existió un incumplimiento grave de las obligaciones del empleador en sus obligaciones laborales, especialmente en lo relativo a libro de asistencia, no entregar descansos u otro elemento.

5. Hechos y circunstancias que acreditarían que el contrato de trabajo terminó por la causal de cumplimiento del plazo, cumplimiento de las formalidades legales para tales efectos.

En la Causa Rit N° 3838-2025 como hechos no controvertidos se establecieron:

1. Existencia de una relación laboral entre las partes, a lo menos, desde 7 de julio de 2024.

2. Funciones prestadas por la actora de despachadora.

3. Remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo de $625.000.

4. Efectividad de existir entre las mismas partes y también en relación a un despido indirecto, la causa RIT O-1052-2025, ante este tribunal.

Finalmente como HECHOS CONTROVERTIDOS:

1. Efectividad de haber prestado la actora servicios con anterioridad al 7 de julio de 2024. Hechos, antecedentes y circunstancias.

2. Fecha, hechos, antecedentes y circunstancias del término de la relación laboral. Según el caso, cumplimiento de las formalidades de las comunicaciones de despido indirecto o de despido y efectividad de los hechos que fundan cada una de ellas.

3. Estado de pago de las cotizaciones de la actora.

4. Efectividad de haber sufrido la demandante daño moral. Hechos constitutivos y cuantía del perjuicio.

CUARTO: Que, en la audiencia de juicio las partes incorporaron las siguientes pruebas:

Prueba de la demandante.

Documental:

1. Contrato de trabajo celebrado entre Alimentos Porto Alegre Limitada y Bárbara Gabriela Viso Ruiz, de fecha 07 de julio de 2024.
2. Liquidación de sueldo de mes de octubre de 2024.
3. Carta de despido indirecto de fecha 30 de diciembre de 2024.
4. Dos Comprobantes de envió por Correo de Chile de fecha 30 de diciembre de 2024 (Alimentos Porto Alegre Ltda. e Inspección del Trabajo).
5. Chats de WhatsApp del grupo de trabajo (Dolcelatte PEG) desde el 1 de junio hasta el 20 de diciembre de 2024.
6. 4 Comprobantes de transferencia de Alimentos Porto Alegre Ltda. a Barbara Viso, de fechas 16, 22 y 29 de junio, 6 de julio todas del año 2024.
7. Detalle registro distribución de turnos desde 28/08 al 3/9.

8. Detalle registro distribución de turnos desde el 4 al 10/ 12 (Diciembre).

9. Detalle registro distribución de turno semana 11 al 17/ 12.

10. Detalle registro distribución de turno semana del 18 al 24/12.

11. Detalle propina semana del 02/12/24 al 08/12/24.

12. Captura de pantalla de chat entre la actora y Marcous Vicent Briceño Toro, de fechas 8 y 13 de junio del 2024.

Confesional.

Marcous Briceñe. Quien consultado indica que conoce a Barbara Viso desde el año 2023, la contrata el 2023 desde noviembre a marzo, tenía contrato fijo hasta el 31 de marzo de 2024, llegado casi el vencimiento le dice que tiene pasaporte vencido y que requiere viajar a Venezuela por 3 o 4 meses pues necesitaba renovarlo, por eso se hizo finiquito y se le pago todo, siguieron en conversaciones pues cuando regresara quería volver.

En mayo comenzó a decirle que quería volver, como había incertidumbre y había cubierto vacante, le dijo que podía por algunos días, le dijo que si, era esporádica, por eso en el chat le indicaba si podía algunos días, eso fue en junio de 2024, ella labora algunos días por necesidades de la empresa y la posibilidad de tiempo de ella, por eso algunos días trabajo, 15 0 17 días de un mes, de acuerdo a los requerimientos, en junio conversaron por contrato, indicó que se iba a una chica y se hizo contrato formal en julio hasta diciembre, a mediados de diciembre se reúne con el resto de personal, que tenían reclamos de Bárbara, que el rendimiento era bajo, pidieron que hablara con ella para solucionar, habló con ella para que depusiera la actitud, sino en los 15 días restantes no iba a poder renovar el contrato, presenta licencia por estrés laboral, quien suscribe es una médica no psicóloga y era clienta del local, le da 15 días de licencia, le preguntó si le renovaría el contrato, le dijo que le iban a pagar lo que correspondía, ella pedía años de servicios, le indicó que tuvo contrato de noviembre a marzo, y que ahora le pagaran el último semestre de 2024, quería un montón de dinero y ella interpone la licencia, el resto de compañeras le dieron fotos de Instagram de ella antes, durante y después de la licencia en bares, gimnasio, playa, y después lo

demandan por daños morales porque se sentía afectada, pero eso no se veía en las fotos y desisten en el daño moral.

Después incoan otra demanda, solicitando un dinero que no tenían, además la reincorporan en junio mientras tenían otra vacante, y desde julio se pagaron las cotizaciones y se le dio su finiquito.

Para organizar el trabajo usan wasap, algunos de los mensajes los reconoce, ella registra asistencia en wasap, se le pagó remuneración por los días trabajados, se le hicieron 4 transferencia. Reconoce las trasferencia se le hizo por los días laborados dentro de junio.

En las funciones recibía propina, ellas administraban las propinas, el no efectuaba descuentos.

Hay un documento detalle de propina que la elabora Yusledis, se parece al que usan, no sabe a qué se refiere con descuentos, eso nunca ha aparecido en su documento.

El contrato se formalizó en julio de 2024, las transferencias fue por los días que trabajo de forma excepcional, fueron la mitad de los días del mes.

Nunca recibió la carta de autodespido.

Ella no siempre trabajo los días domingo, ellos tienen un lugar gastronómico, muchas veces requieren personal el domingo y contratan a personas que trabajan sólo viernes, sábado y domingo, pudo haber trabajado algún domingo.

El horario hay diferentes turnos, partime y full-time, turnos de viernes, sábado y domingo, normalmente son estudiantes.

Testimonial.

Ermida Ruiz Peñaloza, C.I.: 26.556.366-k. Quien expone que conoce a Barbara Viso pues es su hija, cuando ella estuvo trabajado en Alimentos Porto Verde, ella trabajo primero desde 2023, duró 9 meses luego pidió autorización para viajar a Venezuela por tramite de pasaporte, no le dieron permiso, ella acepto renunciar, regreso al día siguiente de regresar comenzó a trabajar, comenzó el 01 de junio a trabajar, le consta porque habló con ella. En Porto Alegre, era

encargada, el horario era de 10 de la mañana a10 de la noche, pero no la autorizaban a firmar a partir de las 2 de la tarde, no le pagaban sobretiempo, la remuneración era sueldo base y propinas, pero a ella le quitaban porcentaje de propinas, 12.000 y 20.000 de descuento se sentía mal por esa situación, esto estaba en Mall Plaza Egaña, ella trabajo hasta diciembre, el motivo era la situación de las propinas, el horario, eran muy fuerte con ella, ella ya no podía más estaba muy fatigada, el médico le dio licencia un día antes de cumplir la licencia ya no le iban a renovar.

Ella trabajó el mes de junio sin contrato todo el mes.

Contrainterrogada. Es la madre de Barbara, viven juntas, ella le comentó de volver a trabajar fue apenas llegó, conoce el lugar de trabajo en Mall ¨Plaza Egaña, ha pasado por ahí, durante la jornada no estaba con ella, ella llegaba triste y le comentaba la situación, ella le decía lo de las propinas.

Estaba desagrada, hablan con el jefe pero era muy fuerte y a veces no respondía.

El término por la situación propia por el mes de junio que no le hicieron contrato y porque era muy fuerte con ella, el termino fue porque le dijo que no le iba a renovar el contrato.

Oficios:

BANCO DE CHILE.

FONASA, AFC CHILE.

Audios.

Audio enviado por don Marcous Vicent Briceño Toro, de su teléfono personal N° +56 9 40037847 el día 8 y 13 de junio 2024 a Barbara Viso Ruiz a su teléfono N° +56 9 62014419.

Prueba de la Demandada.

Documental:

1. Contrato de trabajo entre la empresa y la actora, de fecha 7 de julio de 2024.

2. Carta de aviso de término de contrato, de fecha 03 de enero de 2025, con comprobante de envío y comprobante de aviso a la Inspección del Trabajo.

3. Certificado de pago de cotizaciones PreviRed, de fecha 26 de marzo de 2025.

4. Liquidaciones de remuneraciones del periodo julio a diciembre de 2024.

5. Registro de asistencia de la actora, del periodo julio a diciembre de 2024.

6. Proyecto de finiquito de fecha 02 de enero de 2025.

7. Licencia médica de a la actora, Folio: 112100009-8, de 19 de diciembre de 2024.

8. Comunicaciones realizadas por centro comercial Mall Plaza, de fechas: 02 de septiembre de 2024, 25 de septiembre de 2024, 08 de noviembre de 2024 (02).

9. Registros de recibos de propina, de fechas: 01 de agosto, 01 de septiembre, 01 de octubre, 01 de noviembre y 01 de diciembre de 2024.

10. Set de 13 fotografías de la actora periodo 16.12.2024 al 01.01.2025.

Confesional:

Solicita hacer efectivo el apercibimiento del artículo 454 Nº 3 del Código del Trabajo.

Testimonial.

Yutselis Alejandrina Reyes Rivera, Rut N° 33.535.001-4.- Quien expuso que conoce a las partes, su ex jefe Marcuos Briceño dueño de alimentos Porto Alegre y su ex compañera Barbara Viso.

Este año en marzo ya no trabajo, trabajado 2 años y 3 meses, ingresó en marzo de 2024 hasta marzo de este año.

Trabajo con Bárbara, cuando ingresó a la empresa, Barbara salió de la empresa porque se le había terminado el contrato, como compañera le comentó que iba a Venezuela a sacar el pasaporte, iba a estar 2 meses o lo que se demoraran, duro como un mes y le escribió a su ex jefe para volver a la empresa

en junio, cuando le escribe no tenían vacante porque ingresó otra persona, cuando empezó a escribir no tenían vacante pero siguió insistiendo pues quería laborar, los fines de semana se le escribió para que hiciera algunas horas, no era algo fijo, y en julio se fue una compañera y se preguntó si quería ingresar formalmente a la empresa, trabajo hasta diciembre pero había muchos temas con ella, se dijeron a su jefe, porque las perjudicaba a todas pues no respetaba la hora de colación, no las respetaba como compañeras no las quería ayudar en las funciones, dormía en la mesa, trataba mal a los clientes, en diciembre se dirige a ella a hablar y bien y dice que tenía estrés laboral que era falso pues salía, se iba a rumbear y llegaba al otro día como si nada, trataba mal a los clientes, no le importaba el trabajo como tal.

Trabajo hasta diciembre, no sabe el motivo de porque dejo de trabajar,

El sueldo era por horas extras, eran vendedoras multifuncional, recibían propias y ellas mismas se encargaban de las propinas.

Contrainterrogada, coincidieron en la misma época en trabajo, a la cafetería recuerda como para junio le escribió a su jefe, se incorporó en julio, en junio eventualmente iba a trabajar era si la necesitan, existe un grupo de WhatsApp es para ellas notificar si están bien ellas misma, no es asistencia, es mas de las compañeras de trabajo, cuando en junio ingreso ella no participo en wasap. En junio ella no estaba en la empresa ella fue eventual, cuando ella trabajaba era una de las encargadas, tenía persona s u cargo, les daba instrucciones a las personas, era algo verbal, con ella no participo en grupos de wasap, el julio se incorporó formalmente.

El horario ella libre 2 días, ella no trabajaba los domingos, ella a veces, la jornada se respectaban las jornadas de 40 horas, el local abre 10 o 10.30, funciona hasta las 9.

Barbara no trabajo el domingo.

El término del contrato de Bárbara cuando se le iba a terminar el contrato hablaron con su ex jefe que no laboraba correctamente, ella dijo que era estrés laboral, porque agarraba más horas de colación, no hacia su labor e incumplía

muchas normas, no fue amonestada porque lo callaron hasta que hablaron con el ex jefe.

En junio le pagaron no recuerda cuantos pagos

QUINTO: Que, en cuanto a la excepción de cosa juzgada, teniendo en consideración que en la causa Rit 0-1052-2025 se presentó acción de indemnización de perjuicios por daño moral, la cual igualmente se interpone en los autos Rit O-3838-2025 en idénticos términos, de la cual se presentó desistimiento en la primera de las causas, teniendo en consideración que existe identidad en los hechos indicados, en la persona de la demandante y de la demandada, siendo el objeto y la causa de pedir la misma, se acogerá tal excepción respecto a dicha acción.

SEXTO: Que, en cuento a la época en que la trabajadora comenzó a prestar servicios para la demandada. El demandado al absolver posiciones, indicó que la trabajadora comenzó a prestar servicios en junio de 2024, de forma esporádica, laborando 15 o 17 días, con el mérito de tal prueba es un hecho de la causa que la relación laboral inicio en junio de 2024, pese a que el contrato se celebró en julio de 2024, siendo irrelevante si los servicios en el mes de junio fueron intermitente, pues es de cargo del empleador utilizar alguna de las herramientas que nuestra legislación establece para efectos de dar cumplimiento al deber de escrituración contemplado en el artículo 9° del Código del Trabajo, al no haberlo realizado se aplica la presunción en favor del trabajador.

SÉPTIMO: Que, en cuanto al término de la relación laboral, existe una carta de despido indirecto fechada el 30 de diciembre de 2024, en cuanto al envío al empleador, fechada 30 de diciembre de 2024, dirigido a Av. Larraín 5862, Local 3001-A, que es el lugar donde se debían prestar los servicios conforme al contrato de trabajo de 07 de julio de 2024, no existiendo un domicilio diverso del empleador en tal instrumento. Por otra parte, se incorporó comprobante de envió a la

Dirección del Trabajo, conforme a lo cual se acreditó el cumplimiento de las formalidades legales.

OCTAVO: Que, en cuanto al fondo de la causal, en la carta el incumplimiento grave denunciado se basa en los siguientes hechos:

I. NO OTORGAMIENTO DESCANSO DOMINICAL Y FESTIVO Durante la totalidad de tiempo de desempeño de mis funciones, que se extendió desde el día 1 de junio del 2024, y a la fecha nunca se me otorgó el descanso dominical en los términos del artículo 38 del código del Trabajo. Debía trabajar todos los domingos. No otorgando los respectivos días de descanso. Además de trabajar todos los festivos durante toda el tiempo que dura la relación laboral, sin otorgar los respectivos días compensatorios. Y no obstante jamás se compensa ningún día domingo durante toda la relación laboral, y menos la totalidad de los feriados devengados durante la relación laboral.

II. NO OTORGAMIENTO TIEMPO DE COLACION Durante el tiempo de desempeño de mis funciones, y a la fecha nunca se me otorgó los 30 minutos de colación.

III.ALTERACION LIBRO ASISTENCIA Mi jornada laboral diaria es de 9:50 am a las 22:00 pm, de miércoles a domingo. Es del caso que usted obliga a todos los trabajadores, incluyéndome, a firmar como horario de ingreso desde las 14:00, lo que es falso en mi caso puesto que yo ingresaba todos los días a las 9:50 am.

IV .- USO ABUSIVO HORAS EXTRAS, y NO PAGO DE LAS MISMAS Ustedes hacen un uso abusivo de las horas extras en relación a mi persona, y, en la práctica acontece lo mismo respecto de todos los trabajadores que se desempeñan en sus instalaciones, en especial de Mall Plaza Egaña. Como se señala mi jornada laboral diaria es de 9:50 am a las 22:00 pm, de miércoles a domingo, superado el límite legal. Es del caso que todos los días se deben

realizar horas extras, lo que acontece en forma diaria durante toda la relación laboral, y lo que provoca un cansancio extremo.

VI. POLIFUNCIONES Por último ustedes en su afán de ahorrar costos hacen que todos sus trabajadores, incluyéndome, desarrollemos todas las funciones, y es así que mi cargo era ENCARGADA de DOLCE LATTE (HELADERIA SAN FRANCISCO), pero yo debía ser cajera, atención de público en forma presencial para la ventas, garzona, preparación, armado, entrega y sacado de productos, aseo de baños, aseo de locales, apertura y cierre de local. Lo anterior contraviene el artículo 10 que exige que las funciones deben ser específicas, y no generales como ustedes lo aplican.

VII. NO PAGO 30% BENEFICIO REMUNERACIONAL No pago beneficio remuneracional contemplado en el inciso 2º del artículo 38 del Código del Trabajo, que favorecerá a todos aquellos trabajadores del comercio o de servicios en que se atienda directamente al público que presten servicios en día domingo, aun cuando lo hagan en régimen de jornada parcial.

NOVENO: Que, en cuanto a la veracidad de los hechos denunciados en la carta de despido indirecto, analizaremos cada uno de ellos.

En cuanto al no otorgamiento de descansos de los días domingos y festivos, el primer elemento en análisis es el contrato de trabajo, el cual establece una jornada de 44 horas semanales, sin indicar distribución de horas o días.

En cuento al libro de asistencia, en el mes de julio de 2024, figuran únicamente días trabajados de lunes a viernes de 14:00 a 22:00 horas, trabajándose el día festivo 16; en el mes de agosto de 2024 conforme al mismo libro figuran trabajados los día domingo 04, 11, 18 y 25, además del festivo 15; en septiembre de 2024 figuran trabajados los días domingos 1, 8, 15, 22, 29 y los festivos 19 y 20; en octubre de 2024 figuran trabajados los domingos 6, 13 y 20 y

el festivo 12; en noviembre de 2024 trabajo los domingos 03, 10 y 17, además trabajo el festivo 01; y en diciembre trabajó los festivos 01 y 08 de diciembre, siendo un documento obligatorio respecto al empleador, el cual el empleador lo incorpora al juicio, debe primar sobre su prueba testimonial que hacía referencia al no trabajo en domingo o su trabajo de forma excepción, en circunstancias que tal instrumento nos rebela que la regla general era el trabajo en domingos y festivos.

De esta forma de trabajo que incluía días domingos, debemos analizarlo con el pago del incremento del 30% del artículo 38 inciso segundo del Código del Trabajo, para lo cual debemos revisar la liquidaciones de remuneraciones, en aquellas figuran como emolumentos el sueldo base y gratificación legal, no existiendo referencia alguna a aquel incremento, con lo cual se acreditó dicho incumplimiento.

En relación a días de cierre por fiestas patrias y elecciones, siendo de cargo del empleador el llevar el libro de asistencia, si existió un error de llenado de aquel era de su cargo tomar las medidas en orden a su fidelidad motivo por el cual debe descartarse tal defensa.

Respecto a la adulteración del libro de asistencia y respecto de la hora de colación, la única versión de aquello dice relación con la testigo de la demandante, cuya fuente de información es la propia trabajadora, lo que además se contradice con lo indicado por la testigo de la demandada, en base a lo cual tales hechos no fueron establecidos en el proceso.

Igualmente se denuncia lo referente al no pago de horas extraordinarias, sin embargo, del libro de asistencia no se desprende una duración de la jornada más allá de las horas pactadas, por lo que, tal incumplimiento igualmente debe ser descartado.

Finalmente respecto a las funciones del trabajo, ciertamente las funciones del contrato son diversas, sin embargo conforme indica la testigo de la demandada las labores eran asumidas por un grupo de trabajo en el turno, en tal sentido no hay elementos probatorios que demuestren que la actora desarrollaba todas las funciones o varias de aquellas de forma conjunta o en un intervalo corto, motivo por el cual debe descartarse tal incumplimiento.

DÉCIMO: Que, conforme a lo razonado en el considerando anterior se acreditó que el empleador como regla general estableció que la actora trabajara domingos y festivos sin entregar los descansos respectivos, y además tales jornadas no fueron remuneradas conforme al recargo legal, hechos que implican que no se ha respectado el descanso de la trabajadora y además no ha sido remunerada de acuerdo a la legislación, lo cual ciertamente es un incumplimiento grave de las obligaciones del empleador, en base a lo cual se acreditó la causal de despido invocada por la trabajadora.

DÉCIMO PRIMERO: Que, habiéndose determinado que el despido indirecto es justificado, se devenga la obligación de pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, al tenor del artículo 168 con relación a lo dispuesto en el artículo 162 inciso 4°, ambos del Código del Trabajo, además del pago de la indemnización por años de servicio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 163 inciso segundo del Código del Trabajo, sin embargo al haber durado la relación laboral menos de un año aquella materialmente resulta improcedente al igual que los recargos legales.

DECIMO SEGUNDO: Que, en lo que respecta a la aplicación de la nulidad del despido, conforme al certificado de PreviRed que incorpora la demandada, las cotizaciones están pagadas desde julio de 2024, no así las de junio del mismo año, en base a lo cual se logró acreditar que, a la fecha del término de la relación laboral, las cotizaciones previsionales no se encontraban pagadas en su totalidad. Siendo que para proceder al despido de un trabajador el empleador debe informar

por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Por su parte, el artículo 162, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las cotizaciones morosas, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.

Incluso de haberse acogido la teoría del caso del empleador en orden a que la relación laboral finalizó por el cumplimiento del plazo convenido, igualmente le son aplicables las reglas de la nulidad del despido.

DÉCIMO TERCERO: Que, en cuanto al feriado que de conformidad a lo establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo, los trabajadores con más de un año de servicios tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento. Por su parte, el artículo 73 del mismo cuerpo normativo, establece que sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido. Teniendo en consideración la fecha de inicio de los servicios de la actora para con la demandada, la cual duro 7 meses, legalmente corresponde un periodo de feriado proporcional por 8,75 días hábiles, a lo cual deben sumarse los días inhábiles laborales, quedando un total de 10.75 días a compensar, razón por la cual s acogerá la demanda en el monto solicitado.

DÉCIMO CUARTO: Que, la prueba aportada ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este Tribunal, conforme a lo dispuesto en el art culo 456 del Código del Trabajo; y el resto de las alegaciones y probanzas no contienen información que contradiga aquellos los hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la presente controversia, sin perjuicio que además opero el apercibimiento en atención a la no comparecencia de los representantes de las demandadas.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 21, 22, 35, 420, 423, 425 a 432 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes ya mencionadas; se resuelve:

I.-Que, se acoge la excepción de cosa juzgada, respecto a la acción de indemnización de perjuicios por daño moral.

II.- Que, se acoge la demanda por autodespido de Bárbara Gabriela Viso Ruiz, en contra de Alimentos Porto Alegre, declarándose justificado el autodespido de 30 de diciembre de 2024, y se la condena al pago de las siguientes prestaciones:

a) Indemnización sustitutiva del aviso previo $ 625.000.-.

b Feriado proporcional $210.240.-.

III.- Que se el despido se declara nulo, debiendo seguir el pago de las remuneraciones desde la fecha del autodespido hasta su convalidación a razón de $ 625.000.-.

IV.- Que cada parte soportará sus costas.

V.- Ejecutoriada la decisión, cúmplase lo ordenado por ella dentro de quinto día; en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia por Ministro de Fe y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de esta ciudad.

VI.- Certifíquese por el Ministro de Fe si la actora se encuentra en el registro nacional de deudores de pensiones de alimentos.

RIT: O-1052-2025-acumulada O-3838-2025.

RUC: 25- 4-0646806-5

Dictada por don HÉCTOR BARRAZA AGUILERA, Juez Destinado del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a diecisiete de septiembre de dos mil veintiséis, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

Héctor Nicolás Barraza Aguilera
Juez
1 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Diecisiete de septiembre de dos mil veintiséis
15:59 UTC-3

NMXFCYDTBUY

A contar de las 00:00 horas del día 5 de septiembre de 2026 (Chile Continental), la hora visualizada, corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena, y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, debe restar una hora. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua, e Isla Salas y Gómez, debe restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl