En Santiago, a veinticuatro de octubre de dos mil veinticinco.

VISTO Y OIDOS:

PRIMERO: Que comparece doña KATHERINE HELENA VELIZ LONCOMILLA, chilena, soltero, Rut N° 17.941.156-3, quien interpone demanda de despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales en procedimiento ordinario, en contra de la SOCIEDAD DE ALIMENTACION CASINO EXPRESS LIMITADA, Rut 78.793.360-2 del giro comercial de suministro industrial de comidas por encargo, concesión de servicios de alimentación, actividades de restaurantes y servicio móvil de comida, representada legalmente por JOSE MIGUEL DE TORO ARANCIBIA, Rut 8.456.552-0.

Explica que trabajó como repostera para la Sociedad de Alimentación Casino Express Limitada desde el 7 de marzo de 2014, fue despedida verbalmente el 6 de enero de 2025, sin recibir carta de aviso ni finiquito. El despido ocurrió tras un intercambio de palabras con su jefatura, quien previamente había tenido un trato ofensivo y discriminatorio hacia ella. La trabajadora presentó un reclamo ante la Inspección del Trabajo el 8 de enero de 2025, pero hasta la fecha no se han cumplido las formalidades legales del despido.

Agrega que el artículo 162 del Código del Trabajo establece que el despido debe ser comunicado por escrito, indicando la causal legal. En este caso, no se invocó ninguna causal ni se cumplió con las formalidades legales. Por su parte el artículo 168 permite al trabajador recurrir al juzgado competente si considera que el despido es injustificado, indebido o improcedente. Además, la doctrina y jurisprudencia nacional exigen que el despido sea justificado y cumpla con las formalidades legales, lo que no ocurrió en este caso.

Conforme a lo expuesto solicita declarar que el despido es injustificado y carece de validez, y consecuencialmente se ordena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones:

- Indemnización sustitutiva de aviso previo: $786.343.
- Indemnización por años de servicio (11 años): $8.649.773.

- Recargo del 50% sobre indemnización por años de servicio: $4.324.887.
- Indemnización compensatoria de feriado legal: $550.440.
- Indemnización compensatoria de feriado proporcional: $459.000.
- Pago de intereses, reajustes legales, multas y costas del juicio.

SEGUNDO: Que, comparece DIEGO IGNACIO JEREZ QUINTANILLA, abogado por la parte demandada SOCIEDAD DE ALIMENTACION CASINO EXPRESS S.A, quien contesta la demanda indicando que reconoce la relación laboral entre la demandante y la empresa desde el 7 de marzo de 2014, pero se niega que el despido haya sido injustificado o verbal. El término de la relación laboral ocurrió el 8 de enero de 2025, debido a inasistencias injustificadas los días 7 y 8 de enero de 2025, configurándose la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, que sanciona las inasistencias injustificadas.

La carta de despido fue enviada el 9 de enero de 2025 por correo certificado y se notificó a la Dirección del Trabajo, cumpliendo con las formalidades legales.

En cuanto a la remuneración mensual señalado por la demandante ($786.343), no es la correcta, sino que el monto real es $710.410, correspondiente al mes de diciembre de 2024. Este monto incluye sueldo base, gratificación y asignaciones, pero excluye aguinaldos y asignaciones familiares, conforme al artículo 172 del Código del Trabajo.

En relación al feriado demandado, argumenta que la demandante ya hizo uso de la mayoría de sus días de feriado, quedando solo 22,5 días pendientes, lo que será probado en la etapa procesal correspondiente.

Conforme a lo expuesto solicita el rechazo de la demanda.

TERCERO: Que, en la audiencia preparatoria se llamó a las partes a conciliación, la cual no se produce, se estableció como hecho no controvertido la

fecha de inicio de la relación laboral, y finalmente el Tribunal fijo los siguientes hechos como controvertidos:

1. Efectividad del despido verbal la última remuneración mensual o en su caso el promedio de los últimos 3 meses íntegramente trabajado y rubros que la componían y finalmente efectúa la demandada al actor feriado legal y proporcional en la afirmativa del Monte de los periodos que se adeudan.

2. Efectividad del despido verbal alegado por la demandante hechos y circunstancias. En su caso, Fundamento del despido, hechos y circunstancias relacionado al mismo. Contenido de la carta de despido, efectividad de los hechos descritos y cumplimiento de las formalidades legales respecto del envío de la misma.

3. Última remuneración mensual del actor, o en su caso, promedio de los últimos tres meses íntegramente trabajados; rubros que la componían.

4. Efectividad de adeudar la demandada al actor las siguientes prestaciones: - Feriado legal y proporcional. -En la afirmativa, monto y períodos que se adeudan.

CUARTO: Que, en la audiencia de juicio las partes incorporaron la siguiente prueba:

Prueba de la demandada.

Documental:

1. Contrato de Trabajo de fecha 07 de marzo del 2014.
2. Liquidación de diciembre del 2024.
3. Libro de asistencia mes de enero del 2025.

4. Carta de aviso de termino de contrato de fecha 08 de enero del 2025, comprobante de envió de correo certificado de fecha 09 de enero del 2025.

5. Comprobante de carta de termino de aviso de terminación del contrato, de fecha 09 de enero folio N° 3423 de la Dirección del Trabajo.

6. Comprobante de feriados periodo legal durante la relación laboral, con el siguiente detalle: • 4 de febrero de 2023 por 10 días hábiles. • 12 de septiembre de 2023 por 1 día hábil. • 22 de septiembre de 2023 por 5 días hábiles. • 22 de diciembre de 2023 por 1 día hábil. • 28 de diciembre de 2023 por 1 día hábil. • 4 de febrero de 2024 por 10 días hábiles. • 25 de junio de 2024 por 0,5 día hábil. • 26 de junio de 2024 por 2 días hábiles. • 16 de septiembre de 2024 por 2 días hábiles. • 16 de diciembre de por 1 día hábil. • 26 de diciembre de por 5 días hábiles.

7. Recepción de Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

8. Reglamento higiene y seguridad de la compañía.

Testimonial:

Paulina Raquel Duran Bravo, cédula de identidad N° 13.251.749-5. Trabaja en Casino Express hace 17 años, su cargo es gerente de operaciones, funciones es interlocución de gerencia con clientes, tiene a cargo 26 clientes como casinos, tiene 4 jefes de operaciones y 300 personas que derivan de ello.

Esta citada por el despido de Katherine Veliz, fue trabajadora que estuvo bastante tiempo con ellos, era buena trabajadora fue desvinculad por inconcurrencia, la jefatura directa era Marcela Fernández, Katherine fue desvinculada por inconcurrencia 7 y 8 de enero, Marcela Hernández elevo la solicitud, la desvinculación fue del área de fiscalía por protocolos escritos que les invitan a hacer todos los despidos desde el área de fiscalía, quien revisa los antecedentes y que este todo en regla.

Son capacitados de los efectos del despido, cada 6 meses. En este caso la notificación fue por el jefe directo a fiscalía, esta persona a través del área de fiscalía es notificadas por carta certificada con copia a Inspección del Trabajo.

Tienen un procedimiento único y es enviar todas las solicitudes al área de fiscalía.

El proceso consiste en que el jefe d servicios directo del colaborador envía por escrito solicitud a fiscalía donde deriva la información para la desvinculación, fiscalía revisa si está de acuerdo a legislación envía carta con copia a Inspección.

Se envía a Fiscalía por la aplicación Monday que es la utilizada en la empresa.

Contrainterrogada. De Katherine no es la jefa directa no recuerda el turno de ella, no es jefatura directa de ella, pero falto el 7 y 8 de enero desconocía porque no llegó, pero tenía los días claros porque se le notifica por Monday y recopilo antecedentes.

Lo que se pudo informar es que antes estuvo con vacaciones luego asistió un día y luego no asistió más, el día anterior trabajo jornada completa, son 40 horas; lo legal debió trabajar, pero no conoce el turno, ellos respetan la hora de colación, desayuno, almuerzo y once y hacen uso de los alimentos disponibles, ella marca inicio y salida de jornada, cree que no en de colación, lo desconoce.

Desconoce qué día fue despedida porque elevaron la solicitud, no sabe cuándo notifico fiscalía, es gerenta de operación esta Inter locutando con las gerencias de los clientes, su línea es con los jefes de operaciones, va a donde clientes y reuniones con ellos.

Con Katherine si ha tenido reuniones, la última fue porque quería ser reubicada y siempre se le ha dado ese beneficio

Marcela Paola Fernández Podlech, cédula de identidad N° 13.421.425-2. Trababa en Casino Express hace 13 años es jefe de servicios, su cargo consiste en una cartera que tiene a cargo de 6 casinos, supervisa el casino, el servicio abastecimiento, contacto con el cliente e interlocutor.

Su cartera es Tricot, San Ignacio, Hanser, Evipac, esta citada por Katherine, quien era una trabajadora repostera que trabajo en su área mucho tiempo, la conoce de sus inicios, la jefatura directa era ella, la situación actual que esta desvinculada por no presentarse más a trabajar desde el 7 de enero de este año.

De estas ausencias no se presentó a trabajar nunca más la vieron, cada vez que se despide a un trabajador lo hace fiscalía notificación a la trabajadora por carta certificada es el procedimiento.

Es siempre a través de fiscalía ella no tiene facultade de despedir, todo en el departamento de fiscalía, tiene sistema Monday mandan ticket y luego se notifica por carta que esta desvinculada.

Monday es plataforma para levantar ticket a distintos departamentos, a planificación o cualquier departamento en este caso fiscalía.

El horario de almuerzo o colación toman media hora alrededor de 10 de la mañana y después de dar el servicio.

Contrainterrogada. El día 6 de enero no recuerda, pero antes estuvo de vacaciones, pero no se volvió a presentar cree que, si volvió, pero no recuerda muy bien.

Ella está a cargo de ella, no recuerda que día, fue el 7 y 8 de enero no recuerda si se presentó a trabajar después de las vacaciones, sólo que no supieron más de ella.

Antes de notificar si no hay licencia se emite la carta de desvinculación en este caso no había licencia médica.

Sabe que tiene 48 horas para presentar la licencia desde que debió presentarse a trabajar.

Ella es la jefatura en los casinos hay maestros y reposteros, pero ella es la jefa directa. Sandra Ortúzar trabaja en el lugar es Administradora, Paulina Duran va a las instalaciones, visita ocasionalmente puede ser una vez al mes.

No sale si Paulina Duran esos días fue a las instalaciones.

Prueba de la demandante.

Documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 07 de marzo de 2014.

2. Constancia emitida por la Dirección del Trabajo por despido injustificado de fecha 06 de enero de 2025.

3. Reclamo administrativo N° 1318/ 2025/655 de fecha 08 de enerode2025.

4. Acta de comparendo de conciliación de fecha 05 de febrero de 2025, N°1318/2025/655.

5. Certificado de Fonasa de mi representada de fecha 08 de enerode2025.

6. Certificado de AFC Chile de mi representada de fecha 08 de enerode2025.

Confesional:

Diego Jerez Quintanilla. Quien expuso que esperan 2 días completos, al tercer día el trabajador es despedido; en caso de licencia médica no se cursa el despido. Va a depender el caso si posterior presentaba licencia y no justificada esos días se mantiene si justifica se deja sin efecto.

La trabajadora lleva alrededor de 9 o 10 años.

Desconoce si era normal la ausencia no trabajaba de forma directa con ella, puede inferir que no porque era buena trabajadora, desconoce si el día anterior realizó turno completo.

Desconoce en qué instalación estaba trabajando.

Para salir del lugar no marcan, sólo marcan ingreso y salida de la jornada, si un trabajador va a salir necesita permiso escrito no sabe si en este caso pidió algún permiso.

En caso de inasistencia si falta un día no dejan constancia inmediata, si hay situación especial se deja la constancia, si se configura el despido se procede, no es automático por eso está el departamento de fiscalía, quien revisa los tickets y se hace una solicitud ven si esta correcta, hacen revisión con recursos humanos si tiene faltas o licencia es lo más breve posible, puede ser el mismo día.

Testimonial:

Karla Belén Márquez Carrasco, cédula de identidad N°19.561.796-1. Conoce a Katherine del Casino Express, desde hace un año, ella era repostera, eran compañeras de trabajaba ella trabajaba de garzona, en la instalación de Abbot de Quinta Normal, Katherine no sigue trabajando sabe que la echaron, la llamó el mismo día del despido verbal, ella estaba con licencia y le conto que la

habían echado injustificadamente, fue el 06 de enero estaba con licencia y la llamó para contarle, le dijo que fuera a la Inspección del Trabajo, la echaron porque la estaban aburriendo, primero la cambiaron del casino Abbott a otro casino y después a otro y otro, desde octubre la comenzaron a trasladar.

La trasladaron porque tuvo incidente con la interlocutoria de Abbott, una persona mal educada, tomaba las sanciones si no le parecía algo, pidió que no estuviera la persona en el Casino y la señora Paula sacaba a las personas del casino, después estuvo en otro casino un mes, luego a otro, luego le dieron vacaciones y cuando volvió Sandra la despidió verbalmente.

Sandra le dijo que estaba cansada y que la iba a despedir y que estaban hablando con Paulina que no sabía qué hacer con ella por eso iba de casino en casino.

Esto fue 9.30 o 10 de la mañana cuando la llamó. Le dijo que la señora Sandra le había dicho que la iban a despedir que no sabía que más hacer con ella y que la señora Paulina le dijo lo mismo, por eso le dijo que fuera a la inspección, y no le entregaron nada.

Ella si fue a la Inspección le dijo que había dejado una constancia que había puesto como una demanda contra casino express.

Después de eso no sabe, después le dijo que aún o se hacían presente.

Cando dice la están aburriendo, cuando tiene problema la cambian de casino en casino independiente de donde viviera.

Ella trabajaba de 7 a 4, era en Abbot, luego en otro casino, le modificaron horario de 12.30 a 8.

Ella volvió el 6 de enero al trabajo y ahí tuvo el problema con Andrea y la echaron.

Contrainterrogada. Ella renuncio en mayo a la empresa, en el casino Abbot perdieron la licitación, estuvo con licencia desde noviembre, su servicio en Abbott termino en octubre, después que volvió de la licencia en casino de Renca y después en Quilicura, trabajo un sólo día.

Trabajo casi un año en la empresa, no conoció a Sandra, pero si la nombraban harto, porque le decían que las iban a trasladar a cualquier casino y debían saber qué jefe de operación iba a estar en ese casino.

Le consta que la despidieron porque la llamaron por teléfono Katherine le llamó, hasta con Paulina estaban teniendo problemas, le conto que estaba teniendo problemas con Sandra y con Paulina.

Como la trasladan de casino en casino no sabe dónde está tampoco donde estaba doña Sandra.

A Paulina Duran la conoce porque iba a Abbott.

QUINTO: Que, en cuanto a las circunstancias del despido, este es el punto central del litigio pues la demandada aduce que ocurrió el día 9 de enero de 2025 por ausentarse a sus labores el día 07 y 08 del mismo mes y año y la actora indica un despido verbal el 06 de enero de 2025.

En tal contexto, en primer lugar la carta de despido fechada 09 de enero indica como causal la del articulo 160 N ° 3 del Código del Trabajo, esto es, la no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo. Fundándose en que la trabajadora no asistió a sus labores desde el día 7 y 8 de enero del 2025, lo se encuentra respaldado con el registro de asistencia, donde figura como ausente en tales jornadas laborales.

Por otra parte, en cuanto a la versión de la trabajadora, existe una constancia del 06 de enero de 2025, realizado por la trabajadora antes la Inspección del Trabajo de ICT Norte Chacabuco, donde la trabajadora deja constancia que fue despedida ese mismo día a las 09.30 de la mañana, corroborado por la testigo **Márquez Carrasco,** quien es testigo de oídas respecto a la ocurrencia de tal acción según le manifestó telefónicamente la actora.

Por otra parte, las testigos de la demandada se refieren esencialmente a la operativa interna para desvincular a un trabajador, con la elevación de la solicitud a través de plataforma interna a la Fiscalía de la empresa, por otra parte, **Jerez**

Quintanilla explico la dinámica interna, en lo puntual que una ausencia de trabajador de su jornada laboral debe tener un permiso escrito.

En base a los reseñado, queda sentado como hecho del proceso que la trabajadora dejo una constancia presencial en las oficinas de la Inspección del Trabajo, la cual debió realizar después de las 09.30 horas, que es el momento en que indica haber sido desvinculada, y antes de las 14:00 horas que es la hora de termino de atención de público de dicha instancia administrativa.

Tal hecho nos lleva a concluir que la trabajadora, salió de las instalaciones de la empresa en tal intervalo temporal, y que conforme lo indicado por el absolvente necesitaba permiso escrito, el cual no consta en el proceso, por lo demás dada la naturaleza del servicio que presta la demandada tal intervalo donde debió no estar presente la trabajadora es previo justamente al horario de servicio de almuerzo, por lo que su ausencia material, de no estar autorizada, debió ser notada por su supervisor. En tales circunstancias la versión de la actora en orden a haber sido despedida verbalmente parecer más verídica especialmente porque de haber prestado servicios toda la jornada con normalidad, su ausencia debió ser apreciada por alguien de la cadena de productiva, de lo cual no existe constancia, por lo demás el propio registro de asistencia indica hará de termino a las 16.30 sin ningún intervalo de ausencia.

Por otra parte, tantos testigos de la demandada y el representante de aquella al absolver posiciones, dieron cuenta que era una buena trabajadora, la cual posee una extensa relación laboral, en tal sentido parece apresurado que ante la ausencia en dos jornadas al día siguiente ya se haya tomado la decisión de despido y se haya preparado la documentación de respaldo, enviándose la carta a las 10.32 am, sin haber recabado otros antecedentes, como haber intentado contactar a la trabajadora.

Conforme a lo razonado, se acreditó como hecho del proceso que la actora fue despedida por su jefatura directa el día 06 de enero de 2025 alrededor de las 09.30 de la mañana, motivo por el cual malamente podía asistir a trabajar los días

7 y 8 del mismo mes y año, lo que implica que el despido es injustificado en atención a no acreditarse los supuestos de hecho.

SEXTO: Que, en cuanto a la base de cálculo para indemnizaciones indemnización por despido Injustificado, para el cálculo de la misma debemos hacer aplicación del artículo 172 del Código del ramo, si analizamos los últimos tres meses completos, y no consideramos aguilando y asignación familiar, conforme a las liquidaciones acompañadas, serían los meses diciembre, octubre y diciembre de 2024, cuyos importes son $ 710.410, $ 710.410, y $ 710.4140, en tal sentido la remuneración de la trabajadora era fija en tal monto. En tal sentido y al haber durado la relación laboral por ser 10 años y 10 meses, se aplica el tope de 330 días, ascendiendo la indemnización por años de servicio a $ 7.814.510.- más el recargo establecido en el artículo 168 letra b) del 50% ascendente a $ 3.907.255.-, todo lo anterior, sin perjuicio de la indemnización sustitutiva del aviso previo contemplada en el artículo 169 del cuerpo normativo en análisis.

SÉPTIMO: Que, en cuanto al feriado, 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 los certificados de otorgamiento de feriados de plataforma Talana, da cuenta del histórico de feriados otorgados a la trabajadora, en el cual aparece como saldo 16,92 días hábiles, a lo cual deben sumarse los días inhábiles laborales que serían 6 días, haciendo un total de 22.92 días, en este caso utilizaremos el mismo monto de base de cálculo, pues es coincidente de aplicar las reglas del artículo 71, lo cual nos da un total insoluto de $ 542.753.

OCTAVO: 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.

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 demanda por despido injustificado de KATHERINE HELENA VELIZ LONCOMILLA, Rut N° 17.941.156-3, en contra de la SOCIEDAD DE ALIMENTACION CASINO EXPRESS LIMITADA, RUT 78.793.360-2, declarándose injustificado el despido de 09 de enero de 2025, y se la condena al pago de las siguientes prestaciones:

a) Indemnización sustitutiva del aviso previo $ 710.410.

b) Indemnización por años de servicio el monto asciende a $ 7.814.510.

c) Recargo establecido en el artículo 168 letra b) del 50% ascendente a $ 3.907.255.

d) Feriados $ 542.753.

II.- Que cada parta soportará sus costas.

III.- Se rechaza la demanda en lo demás.

IV.- 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.

RIT: O-1000-2024.

RUC: 25-4-0646237-7

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

PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE
1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

En Santiago a veinticuatro de octubre de dos mil veinticinco, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

Héctor Nicolás Barraza Aguilera
Juez
1 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Veinticuatro de octubre de dos mil veinticinco
17:28 UTC-3

WEXWBGCXFCO

A contar de las 00:00 horas del día 7 de septiembre de 2025 (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