

MATERIA: DESAFUERO SINDICAL.

DEMANDANTE: EMBOTELLADORAS CHILENAS UNIDAS S.A.

DEMANDADO: DIEGO ALEJANDRO MATA CASANOVA.

RIT N° : O-7230-2021.

RUC N° : 21-4-0372552-5.-

Santiago, ocho de junio de dos mil veintidós.

VISTOS Y OIDOS LOS INTERVINIENTES:

PRIMERO: Que comparece don ALFREDO VALDES RODRIGUEZ, abogado, domiciliado en Huérfanos N°1117 oficina 716, Santiago, en calidad de mandatario judicial de EMBOTELLADORAS CHILENAS UNIDAS S.A., sociedad del rubro de su denominación, con domicilio en calle Avda. Américo Vespucio N°999, Comuna de Renca, e interpone demanda en contra de don DIEGO ALEJANDRO MATA CASANOVA, cédula nacional de identidad N°26.455.093-9, operador mantenedor, domiciliado en calle Hipódromo de Chile N°1640, comuna de Independencia, actualmente tesorero del SINDICATO DE TRABAJADORES NPR, solicitando autorización para proceder a su despido, por cuanto goza de fuero sindical y ha incurrido en las causales de caducidad del contrato de trabajo, contempladas en los artículos 160 N°3 y 7 del Código del Trabajo, esto es, “ausencias injustificadas” e “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, fundada en los siguientes hechos:

Relata que su representada construyó e implementó una nueva planta embotelladora, denominada Embotelladora CCU Renca (Nueva Planta Renca), planificada para operar, en régimen, durante todos los días del año y las 24 horas del día. Explica que, para los efectos señalados se procedió a contratar una completa dotación nueva de trabajadores, incluyendo al demandante,



estableciendo en sus contratos de trabajo, en el caso del actor de 3 de febrero de 2021, una cláusula segunda, del siguiente tenor: “Jornada de Trabajo. Atendida la circunstancia establecida en el N°2 del artículo 38 del Código del Trabajo, las partes acuerdan que la jornada de trabajo será de 45 horas a la semana, distribuida en 5 o 6 días de trabajo, en turnos rotativos de lunes a domingo, de acuerdo a los siguientes horarios: De 07:00 a 15:00 horas; 15:00 a 23:00 horas; 23:00 a 07:00 horas. La jornada de trabajo será interrumpida con un descanso de 30 minutos, destinados a la colación. De conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, a lo menos dos días de descanso en el mes deberán recaer en día domingo.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo precedente, que constituirá el régimen normal de jornada de trabajo, durante un período inicial de inducción y puesta en marcha del área de producción de la Planta, que las partes estiman pueda durar aproximadamente dos meses a contar de esta fecha, las partes acuerdan que en el intertanto, la jornada transitoria de trabajo será de lunes a viernes de 08:15 horas a 17:15 horas, interrumpiéndose por el lapso de 30 minutos para permitir la colación del trabajador.

El empleador avisará al trabajador con a lo menos una semana de anticipación el cambio al régimen ordinario de jornada establecido en el primer párrafo de esta cláusula.

Los turnos respectivos serán informados al trabajador con 10 días de anticipación”.

Agrega que, con fecha 30 de agosto de 2021 se suscribió entre las partes un anexo de contrato de trabajo, denominado “cambio transitorio de jornada”, que señaló lo siguiente: “PRIMERO: Las partes dejan constancia que con fecha 3 de febrero de 2021 celebraron un contrato de trabajo con la finalidad que el trabajador se desempeñe en calidad de OPERADOR MANTENEDOR, en la nueva Planta Embotelladora del Empleador, denominada NPR. Conforme a lo anterior, se pactó



en dicho instrumento que el trabajador tendrá una jornada de trabajo en turnos rotativos distribuida de lunes a domingo.

SEGUNDO: Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, las partes están de acuerdo que en la etapa de implementación de la NPR y hasta su entrada en régimen productivo normal, esto es hasta diciembre de 2021, no se hace necesario trabajar en turnos rotativos de lunes a domingo, por lo que acuerdan modificar de manera transitoria la jornada pactada, en el sentido que hasta la fecha señalada, esta será la siguiente: la jornada de trabajo será de 45 horas a la semana, distribuida en 5 o 6 días de trabajo, en turnos rotativos de lunes a sábado, de acuerdo a los siguientes horarios: De 07:00 a 15:00 horas; 14:00 a 22:00 horas; 21:30 a 07:00 horas 08:00 a 17:30 horas; 11:00 a 19:00 horas, interrumpiéndose por el lapso de 30 minutos para permitir la colación del trabajador”. Indica que ambos instrumentos fueron firmados por el actor.

Afirma que el demandado comenzó a faltar a su trabajo los días sábado, sin aviso previo ni causa justificada, aduciendo que debido a su religión, no puede trabajar los sábados, ello no obstante que al ser contratado, en conocimiento de las condiciones que se le ofrecían en esta materia, no manifestó tener reparos.

Hace presente que, con fecha 20 de octubre de 2021, se le entregó una carta de amonestación, haciéndole presente que se ausentó de manera injustificada y sin aviso previo los días sábado 20 de septiembre y 2 y 9 de octubre de 2021, conminándolo a cumplir con sus obligaciones. Posteriormente, con fecha 26 de octubre, nuevamente es amonestado por ausentarse de manera injustificada y sin aviso previo el sábado 23 de octubre de 2021 y también mediante carta de 9 de noviembre de 2021.-

Sostiene que, el demandado ha sido contumaz en su conducta de incumplimiento y nuevamente se ausenta de manera injustificada y sin aviso previo al turno del viernes 12 de noviembre de 2021 que se inicia a las 21:30 y culmina a las 7:00 horas del sábado 13 de noviembre del 2021 y adicionalmente



se ausentó el sábado 20 de noviembre del 2021, por lo que solicita autorización para proceder al término del contrato de trabajo por las causales de caducidad ya señaladas.

Respecto a la calidad de dirigente sindical que detenta el actor, declara que por una carta enviada con fecha 22 de octubre, se informa que se habría constituido el Sindicato Planta NPR y en el cual él ocuparía el cargo de tesorero.

Argumenta que, la conducta imputada al actor, esto es, faltar reiteradamente a cumplir sus obligaciones laborales de operador mantenedor, en las jornadas de los días sábado, configuran las causales de caducidad invocadas, toda vez que además de tratarse de una conducta abiertamente consiente y le genera a su representada múltiples inconvenientes, atendido que su ausencia produce trastornos operacionales en el turno al que debería asistir y no lo hace.

Previas consideraciones de derecho solicita se acoja la demanda con costas.

SEGUNDO: Que, la parte demandada contesta solicitando el rechazo de la demanda en todos sus partes.

Reconoce que presta servicios para la demandante en calidad de Operador Mantenedor, desde el 03 de febrero de 2021, prestando servicios en la Nueva Planta Renca, que reúne la calidad de dirigente sindical, en específico de Secretario, del Sindicato Planta NPR.

Declara que pertenece a la "Iglesia Adventista del Séptimo Día", congregación religiosa que hace suyos los principios y normas contenidas en las Sagradas Escrituras, siendo uno de ellos la observación del día sábado, que comienza a la puesta de sol del día viernes y concluye o termina a la puesta del sol día sábado, esto es el derecho a guardar reposo el día sábado, por lo que conforme a los mandamientos de su congregación religiosa, no trabaja dichos días y los dedica junto a su familia a la práctica del culto religioso.



Afirma que, tal hecho es de conocimiento de su empleador desde el inicio de la relación laboral, y que en la propia entrevista para el cargo, le aseguraron que se acomodarían los turnos para no interferir en sus prácticas religiosas.

Hace presente que tal hecho no fue un inconveniente por más de 7 meses, esto es desde el inicio de la relación laboral, sin embargo, después de haber sido electo dirigente Sindical el día 19 de octubre de 2021 su empleador empieza a reprochar su ausencia los días sábados.-

Luego niega los hechos señalados en la demanda y reitera que, desde el inicio de la relación laboral con la demandante, no ha trabajado los sábados.

Hace presente que, conforme al principio de primacía de la realidad, resulta que más allá de lo establecido en el contrato y subsecuentes anexos, su jornada laboral no incluye los días sábado además que conforme a lo informado desde el inicio de la relación laboral por motivos religiosos no puede trabajar los días sábados para poder dedicarlo a la práctica de su fe, derecho amparado en nuestra Constitución.

Alega infracción al principio non bis in idem, ello en atención a que se le ha amonestado por escrito, se han descontado los días y a mayor abundamiento, por los mismos hechos se pretende obtener una autorización para desvincularlo.

Mas adelante sostiene que, la solicitud de autorización al Tribunal en el caso de un trabajador aforado, el empleador debe justificar el despido, si bien invoca el referido artículo no establece específicamente en cuál de las referidas hipótesis se enmarcaría su despido. Agrega que, se enuncia también en conjunto la causal establecida 160 n° 7 del Código del Trabajo, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Se señala que habría faltado reiteradamente a cumplir sus obligaciones de operador mantenedor los sábados. Es decir, se utiliza los mismos hechos para invocar dos causales distintas, siendo que la causal del numeral 7 es genérica, se entiende que está contemplada para invocarse en los casos que no pueden ser subsumidos a las



otras causales de caducidad. Conforme a ello, resulta improcedente invocarla al caso de marras, en tanto conforme a los propios dichos de la demandante, se configurarían supuestas ausencias injustificadas.

Solicita el rechazo de la demanda y que se mantengan todas las condiciones laborales con las que fue contratado, y en definitiva que se le reconozca el fuero a que tiene derecho, condenándose en costas a la demandante.

En el PRIMER OTROSÍ, interpone reconvencionalmente denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra de la demandante de autos.-

Dicho contenido no se reproducirá toda vez que no se dio lugar a su tramitación de acuerdo a lo previsto en el artículo 487 del Código del Trabajo.-

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria, no prosperó el llamado a conciliación sobre las base propuestas por el tribunal.

Que asimismo se fijaron como hechos no controvertidos que el demandado se desempeña prestando servicios como operador mantenedor para la demandante, desde el 03 de febrero del año 2021 y que tiene calidad de Dirigente Sindical, como Secretario Planta NPR.-

En tanto se fijó como único hecho a probar, la efectividad de haberse configurado las causales de caducidad señaladas en la demanda respecto del demandado. Hechos y circunstancias.

CUARTO: Que, la parte demandante ofreció prueba **Documental**, la que se incorporó mediante su lectura resumida consistente en: 1. Carta de presentación Sindicato de fecha 22 octubre 2021, 2.- Contrato de trabajo y anexos Diego Mata, 3.- Anexo cambio transitorio de jornada, 4.- Primera carta de amonestación dirigida al demandado de fecha 20 octubre 2021, 5.- Comprobante de constancia



laboral referente a la primera amonestación, 6.- Respuesta de Diego Mata a Amonestación 1, 7.- Segunda carta de amonestación dirigida al demandado de fecha 26 octubre 2021, 8.- Comprobante de constancia laboral referente a la segunda amonestación, 9.- Respuesta de Diego Mata a Amonestación Nro 2, 10.- Tercera carta de amonestación dirigida al demandado de fecha 9 nov 2021, 11.- Comprobante de constancia laboral referente a la tercera amonestación, 12.- Carta de fecha 4 nov 2021 dirigida al demandado y emitida por gerente de relaciones laborales, 13.- Informe de asistencia, 14.- Reporte de asistencia Diego Mata 03.02.2021 al 30.04.2021, 15.- Reporte de asistencia Diego Mata 01.05.2021 al 30.07.2021, 16.- Reporte de Asistencia Diego Mata del 01.08.2021 al 31.10.2021, 17.- Reporte de asistencia Diego Mata 01.11.2021 al 31.12.2021 y 18.- Reporte de asistencia Diego Mata 01.01.2022 al 16.02.2022.

Aportó el testimonio de don Camilo Antonio Lecaros Astorga, quien declara en síntesis: “ Soy Jefe de Envasado hace dos semanas. Antes era Jefe de elaboración y envasado. El demandado entró a trabajar en febrero, yo soy su jefe directo. Yo le hice una entrevista varios meses antes de su ingreso, nunca me dijo que tenía una objeción a la jornada, se le dio que se le iban a respetar dos domingos al mes e iba a tener turnos de lunes a domingo.

Estuvimos mucho tiempo en capacitación de lunes a viernes, en agosto partimos presencial. El me planteó falta el sábado 21 de agosto, le dije que no podía”.-

Contrainterrogado: en septiembre me enteré que profesa una religión, cuando él ya estaba faltando. La segunda semana de septiembre empezamos modalidad de turnos de lunes a sábado.

Finalmente incorpora respuesta de oficio de la Dirección del Trabajo.-

QUINTO: Que por su parte la **demandada**, ofrece prueba documental la que incorpora mediante su lectura resumida consistente en: 1. Amonestaciones de fechas 20 de octubre de 2021, y 9 de noviembre de 2021, 2.-Carta de objeción



de fechas 26 y 28 de octubre de 2021, 3.-Solicitud de exención de actividades en día Sábado, de fecha 14 de septiembre de 2021, firmado por don Nelson Tapia Vergara, Director Departamento de Libertad Religiosa, Región Metropolitana, 4.- Contrato de trabajo de fecha 03 de agosto de 2021 y 5.-Convenio colectivo de fecha 16 de febrero de 2021.

Compareció en calidad de testigo don **Rodrigo Oyarzún Rojas**, quien declara en síntesis: “ Conozco al demandado, es dirigente sindical desde 2021. El tiene turnos rotativos como todos los trabajadores. Desde que empezó a trabajar, me manifestó que le había comentado a su jefatura que por su religión no podía trabajar los sábados. Esto se produjo cuando se había formado el Sindicato del que forma parte”.

Contrainterrogado: Actualmente hay 5 o 6 sindicatos en la empresa. Conocí al demandado en agosto de 2021. Cada línea productiva tiene cinco o seis trabajadores y debe ser continua, sin interrupción.-

Finalmente solicitó exhibición documental referida a: Registro de asistencia del actor, por el periodo comprendido de febrero de 2021 a enero de 2022, ambos meses inclusive y las liquidaciones de remuneraciones por el periodo comprendido de febrero de 2021 a enero de 2022, ambos meses inclusive.

SEXTO: Que la controversia radica en establecer la efectividad de haberse configurado las causales de caducidad señaladas en la demanda y que fundamentan las causales de despido invocadas por la demandante, para lo cual cabe señalar que la acción deducida por la parte demandante tiene por objeto, obtener la autorización judicial para proceder a la desvinculación del trabajador demandado, por las causales del artículo 160 N° 3 y N° 7 ambos del Código del Trabajo, para lo cual de conformidad a la demanda, los hechos fundantes de la solicitud de desafuero se resumen fundamentalmente en que el trabajador no concurre a prestar sus servicios los días sábado 20 de septiembre de 2021, 2, 9 y



23 de octubre de 2021, respectivamente, sin justificación y sin contar con autorización, causando perjuicios a la empresa.-

De conformidad a la prueba documental aportada por ambas partes al juicio es posible dar por establecidos los siguientes hechos:

a) Que es un hecho no controvertido que el demandado tiene la calidad de dirigente sindical como Secretario Planta NPR, y mediante carta de 21 de octubre de 2021 se presenta la directiva sindical ante la empresa demandante, donde consta ello.-

b) Que con fecha 3 de febrero de 2021, fue contratado el demandado como operador mantenedor para la demandante, y que según su contrato la jornada de trabajo pactada se distribuye en 5 o 6 días de trabajo, en turnos rotativos de lunes a domingo, de acuerdo a los siguientes horarios: De 07:00 a 15:00 horas; 15:00 a 23:00 horas; 23:00 a 07:00 horas. La jornada de trabajo será interrumpida con un descanso de 30 minutos, destinados a la colación.

c) Asimismo, con fecha 30 de agosto de 2021, mediante anexo de contrato de trabajo, las partes acuerdan que: “..en la etapa de implementación de la NPR y hasta su entrada en régimen productivo normal, esto es hasta diciembre de 2021, no se hace necesario trabajar en turnos rotativos de lunes a domingo, por lo que acuerdan modificar de manera transitoria la jornada pactada, en el sentido que, hasta la fecha señalada, esta será la siguiente: La jornada de trabajo será de 45 horas a la semana, distribuida en 5 o 6 días de trabajo, en turnos rotativos de lunes a sábado, de acuerdo a los siguientes horarios: De 07:00 a 15:00 horas; 14:00 a 22:00 horas; 21:30 a 07:00 horas; 8:00 a 17:30 horas; 11:00 a 19:00 horas. La jornada de trabajo será interrumpida con un descanso de 30 minutos, destinados a la colación..”.

d) El demandado, no prestó servicios los días sábados ya señalados anteriormente (sábado 20 de septiembre de 2021, 2, 9 y 23 de octubre de 2021) remitiéndosele cartas de amonestación, haciendo presente las faltas.-



e) Con fecha 14 de septiembre de 2021, el demandado, presenta carta a la demandante de solicitud de exención de actividades los días sábado, la cual se encuentra suscrita por don NELSON LUIS TAPIA VERO ARA, Director del Departamento de Libertad Religiosa de la Asociación Metropolitana de Chile de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, en la cual se señala que el demandado es miembro activo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Agrega que, la Iglesia Adventista hace suyos los principios y normas contenidas en las Sagradas Escrituras, uno de los cuales es la observación del día Sábado que comienza a la puesta de sol del viernes y termina a la puesta de sol del sábado.

SEPTIMO: Corresponde en consecuencia determinar si las ausencias de los días sábados a contar del 20 de septiembre de 2021, en que incurrió el trabajador se encuentran justificadas, correspondiéndole a este aportar prueba suficiente que así lo demostrara, para lo cual, incorpora la carta de solicitud de exención de realizar actividades los días sábados fechada el 14 de septiembre de 2021.

Se tiene presente que, solo siete meses después de celebrado el contrato de trabajo con la demandante, en el cual se estipula expresamente la jornada de trabajo, no constando reparo alguno por parte del trabajador, se presenta la misiva ya citada.

Asimismo, la única probanza que aporta el trabajador para demostrar su supuesta calidad de miembro activo de la Iglesia que indica, es este documento privado, firmado por un tercero ajeno al juicio del cual se desconoce si reúne la calidad que allí se indica, no existe certeza de su contenido y solo tiene por objeto solicitar a la empresa que se le exima de prestar servicios los días sábados, porque tendría la calidad de miembro activo de la Iglesia que allí aparece.

En este punto, estima esta sentenciadora, la prueba aportada por el trabajador carece de la suficiencia para dar por acreditada la calidad de miembro activo y practicante de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, y que permita dar por justificadas sus inasistencias los días sábados a sus labores.



A lo anterior, se une el hecho que el único testigo que comparece por su parte, solo conoce de los hechos por los dichos del trabajador demandado, al cual además dice haber conocido recién en agosto de 2021, por lo que se le restará valor probatorio.-

OCTAVO: Sin perjuicio de todo lo que se ha venido razonando, se tiene en vista además que el demandado, tanto en el mes de febrero de 2021, como también posteriormente en agosto de 2021, concurrió a firmar contrato de trabajo y anexo del mismo, en los cuales se estipula expresamente la jornada de trabajo y su distribución, contemplando expresamente el día sábado, sin que conste alguna observación por parte del trabajador de autos, en cuanto al impedimento que ahora señala.-

Por otro lado, se desestima lo alegado por el trabajador en cuanto, se le habrían cambiado las condiciones una vez que la empresa tomó conocimiento que reunía la calidad de dirigente sindical, ello por cuanto, este ya se había ausentado antes que se le informara a la empresa por el Sindicato la calidad de dirigente, la cual si bien se encuentra fechada el 21 de octubre de 2021, tampoco se indica la fecha de la elección, máxime si el trabajador estaba en perfecto conocimiento, que la jornada de lunes a viernes era de carácter transitorio, y por lo tanto, siempre estuvo en conocimiento de su jornada de lunes a domingo con turnos rotativos.-

NOVENO: Que, también se desestimaré lo alegado por el demandado en cuanto existiría infracción al principio non bis in ídem, fundado en que fue amonestado por los mismos hechos y fue objeto de descuento, por lo que no procedería la solicitud de desafuero.

Lo anterior, por cuanto, si bien el trabajador fue objeto de amonestaciones por sus ausencias, estas se refieren todas a días anteriores, y distintos, además, pese a las amonestaciones, el trabajador no enmienda su conducta sino mas bien persevera en la misma, por lo que resulta del todo legítimo que el empleador solicite el desafuero.-



DECIMO: Que el resto de la prueba aportada por las partes en nada modifican lo antes concluido.

UNDECIMO: Que en consecuencia, se procederá a acoger la demanda de autos y autorizar a la demandante para proceder a desvincular al demandado por la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.-

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 3, 7, 8, 9, 160 N° 3, 174, 243 y 446 a 462, del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE LA DEMANDA DE DESAFUERO SINDICAL, autorizándose a la demandante para proceder a desvincular al trabajador DIEGO ALEJANDRO MATA CASANOVA**, por la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.

II.- Que cada parte pagará sus costas.

III- Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-7230-2021.

RUC: 21-4-0372552-5.

Dictada por doña **Carmen Gloria Correa Valenzuela**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a ocho de junio de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Corre



KTXZZXBVPG

jud.cl

A contar del 03 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>