Actualidad Laboral N° 12

Martes 12 de septiembre de 2017

Despido disciplinario vulnera el derecho a la no discriminación

1. Referencia:

- El 04 de septiembre de 2017, en causa Rol Reforma Laboral N° 197 – 2017, la Corte de Apelaciones de Concepción rechazó un recurso de nulidad interpuesto por el ex – empleador, confirmando la sentencia definitiva del Juzgado de Letras del Trabajo de Coronel, que había declarado el despido disciplinario de que fue objeto un trabajador vulneratorio del derecho a la no discriminación, al haber aplicado el empleador sanciones diferentes a trabajadores que cometieron igual falta laboral, no justificando este trato diferenciado.

2. Doctrina:

- Los hechos establecidos en el proceso fueron los siguientes: (i) El demandante junto a otros 29 trabajadores del Sindicato paralizaron sus labores el 2 de noviembre de 2016; (ii) La razón de la negativa a trabajar fue que el empleador les disminuyó unilateralmente el pago de un bono de producción pactado en el instrumento colectivo; (iii) El demandante fue despedido junto a 2 trabajadores por la causal del artículo 160 N° 4 letra b) del Código del Trabajo, esto es, *"La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato"*, fundado en los hechos expuestos; iv) Los demás trabajadores, que cometieron la misma falta laboral que los trabajadores despedidos, solamente fueron amonestados por escrito; v) El empleador no justificó porqué estableció sanciones diferenciadas entre el demandante y los restantes trabajadores, estableciendo diferencias injustificadas.

- La Corte de Apelaciones de Concepción al rechazar el recurso de nulidad del empleador sostiene: *"9°) [...] Siguiendo el razonamiento del tribunal a quo, en efecto, no se desconocen las funciones asumidas por el trabajador, ni menos el tenor de la carta de despido, sino que el tratamiento discriminatorio en su despido, se evidencia de la circunstancia que el día de los hechos, todos los trabajadores paralizaron y, en consecuencia, todos se encontraban en la misma situación fáctica y jurídica, siendo despedidos solo tres trabajadores, sin que la denunciada aportara prueba necesaria para explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad. En este sentido, el tribunal a quo concluye que la conducta particular del denunciante, ese día, no reviste la gravedad que le atribuye el denunciado, para justificar la medida de despido adoptada. El despacho de la mercadería, aun aportando las etiquetas con la cooperación del trabajador, no se habría podido realizar, puesto que la grúa horquilla tampoco estaba operativa"*.

3. Relevancia del Fallo:

- La importancia radica en que estima vulneratorio del derecho a la no discriminación la desigualdad de trabajo sin justificación razonable. Lo que obliga a las empresas a respetar la paridad de trato, esto es, tener igual trato con los trabajadores que se encuentran en igual situación.

Para mayor información favor contactarse con Raúl Fernández al correo: rfernandez@safeabogados.cl