

Se ajusta a derecho suspender a un trabajador de sus obligaciones laborales para evitar accidentes al resto del personal

LA MEDIDA DE SUSPENSIÓN
HASTA LA RESOLUCIÓN DEL
INCIDENTE RESULTA RACIONAL
TODA VEZ QUE AL VERSE
INVOLUCRADO EL TRABAJADOR
EN UN INCIDENTE MIENTRAS
OPERA UN EQUIPO [...]

El Juzgado de Letras del Trabajo de Calama estimó que la separación de funciones, en ciertos casos, constituía una medida de control permitida por el ordenamiento jurídico laboral

“A juicio de esta Juez, la medida de suspensión hasta la resolución del incidente resulta racional toda vez que al verse involucrado el trabajador en un incidente mientras opera un equipo [...] previene que se le exponga a un nuevo incidente”

El día 13 de septiembre de 2019 el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, RIT T-49-2019, sentenció que el hecho que una empresa minera suspendiera el contrato de trabajo de un determinado trabajador —en el contexto de una investigación por un accidente laboral— no constituía una actuación que pudiera atentar contra los derechos fundamentales de este último, siendo —en definitiva— una medida de control válida en el marco del orde-

namiento jurídico laboral.

En concreto, el caso se origina por la denuncia de un trabajador de Codelco quien reclamó que se habrían vulnerado sus derechos fundamentales. A saber:

- El derecho a la integridad física y psíquica del denunciante (artículo 19 N°1 de la Constitución).
- El derecho a la dignidad y a la honra del denunciante (artículo 19 N°4 de la Constitución).

De este modo, la vulneración se producía, a su juicio, porque la empresa habría relegado al trabajador de sus funciones desde el día 22 de marzo de 2019, siendo éste objeto de burlas y mofas por parte de sus compañeros de trabajo.

Codelco se defendió arguyendo lo siguiente:

En primer término, la compañía señaló que no habría existido una relegación del trabajador, toda vez que, lo que se produjo, en estricto rigor, era una suspensión de las obligaciones laborales del denunciante con el único objeto de investigar los hechos que dieron lugar el incidente. Ello para proteger la seguridad y la salud de los demás trabajadores de la compañía.

En segundo término, se indicó que la suspensión había sido superior al periodo de investigación sólo porque no fue posible desvincular antes al trabajador (que fue justamente la recomendación de la Dirección de Relaciones Laborales), producto de la presentación de licencias médicas y la

aplicación del fuero laboral que se originó de la negociación colectiva.

Considerado afirmado por Codelco, el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama estimó que no existía vulneración alguna, toda vez que, la medida era absolutamente proporcional por cuanto si bien se había acreditado que existieron burlas y mofas al denunciante, el derecho a no verse expuesto a burlas debía entenderse en un grado menor al derecho a la vida y salud de los demás trabajadores, quienes podían verse expuestos a nuevos incidentes de no mediar la suspensión de funciones del denunciante.

Otros temas de interés:

Comentario al libro “Recopilación de fallos judiciales en material laboral del año 2018” de Estudio Lizama Abogados

“Servirá a operadores jurídicos, pues recoge los criterios actuales de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional en asuntos jurídico laborales de sumo interés. También facilitará el trabajo de profesores y estudiantes, porque tales criterios, asentados o no, podrían motivar investigaciones de más largo aliento. Con todo, se espera que una próxima entrega ahonde más en las materias de derecho involucradas”.
27 de septiembre de 2019.

<http://www.elmercurio.com/legal/noticias/opinion/2019/09/27/comentario-al-libro-recopilacion-de-fallos-judiciales-en-material-laboral-del-ano-2018-de-luis-lizama-portal-director.aspx>