



## **ALERTA LABORAL:** **JURISPRUDENCIA SOBRE DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA POR SUJETAR PAGO DE BONO DE TÉRMINO DE CONFLICTO A UNA CONDICIÓN DE SALUD**

Con fecha 25 de abril de 2019, once trabajadores con relación laboral vigente dedujeron una denuncia de tutela laboral en contra de su empleadora, alegando la vulneración de su derecho a no ser discriminados y a la protección a la vida privada y honra por el no pago del “Bono Acuerdo”, que correspondería a un bono por buen término de negociación, causa que se tramitó bajo el Rit T-761-2019 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. El mencionado bono se encuentra pactado en el instrumento colectivo al que se encuentran adscritos los demandantes, y su pago se sujeta a que los trabajadores no hayan tenido ausencias por licencias médicas continuas de 180 días o más, salvo que dichas ausencias se deban a licencias por maternidad, cirugía mayor, enfermedades catastróficas o por situaciones especiales planteadas por el Sindicato y aceptadas por la empresa.

Todos los demandantes padecerían problemas de salud de larga data, por lo que no cumplieron con la condición antes referida, y no percibieron el Bono. Conforme a lo expuesto, demandan la indemnización del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, por once remuneraciones, y en subsidio una indemnización por daño moral.

Al contestar la denuncia, la empleadora alegó principalmente que el “Bono Acuerdo” en disputa fue acordado en un proceso de negociación colectiva con el Sindicato al que pertenecen los demandantes, por lo que concurrió la voluntad de ambas partes, y que los actores no entregaron antecedentes médicos a la empresa con el objeto de que el Bono se les pagara a pesar de la extensión de sus licencias médicas, conforme a la contra excepción del mismo.

En la parte considerativa del fallo, el sentenciador establece que la norma convencional en estudio regula un trato desigual para los trabajadores de la demandada, lo que no es en sí reprochable, en la medida que no contravenga la ley (derechos irrenunciables) ni un bien fundamental protegido constitucionalmente, cuestión esta última que no se satisface en el presente caso.

La cláusula contractual infringe la prohibición de discriminación por un factor vedado por el derecho, como es la causa de enfermedad, sin que la distinción esté justificada para efectos de excluir a los demandantes del beneficio reclamado. Así, el magistrado establece que la principal defensa de la parte empleadora es inocua, por cuanto, aun de haber existido un acuerdo con el Sindicato, los límites señalados son infranqueables.

A mayor abundamiento, el otro argumento de la defensa, de que los trabajadores no presentaron antecedentes para hacer valer la contra excepción de la norma, conforme a la cual la empleadora discrecionalmente podía acceder al pago del Bono a los trabajadores que hayan presentado licencia médica por sobre el periodo establecido, resulta adicionalmente ilustrativa de la inconstitucionalidad de la regla, por la falta de control que supone dicha discrecionalidad.



En relación al petitorio de la demanda, precisa el sentenciador que la indemnización del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo procede sólo en caso de las vulneraciones con ocasión del despido, que no se verifica en el presente caso, y que la existencia de un perjuicio extrapatrimonial no fue objeto de prueba que permitiera asociar causal y diferenciadamente el incumplimiento contractual con lesiones en esa esfera.

Así las cosas, hace lugar a la demanda sólo en cuanto declara que la demandada incurrió en un acto de discriminación arbitraria por razón de enfermedad contra los demandantes, al no pagar el beneficio discutido, condenándola a pagar dicho Bono de acuerdo al detalle que indica.

Ambas partes recurrieron de nulidad en contra del fallo, encontrándose pendiente la vista de la causa ante la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, en Rol Ingreso 1858-2020.

El presente fallo resulta interesante, por cuanto subraya que los acuerdos que alcancen las partes en un proceso de negociación colectiva quedan igualmente sujetos a los límites de la irrenunciabilidad de derechos y las garantías constitucionales de los trabajadores objeto de los mismos, lo que puede ser discutido posteriormente en sede judicial.

