

DESPIDO POR ATACAR VERBALMENTE E INTENTAR AGREDIR FÍSICAMENTE A OTRO COMPAÑERO, DIRIGIRSE EN FORMA VIOLENTA CONTRA EL JEFE DE PERSONAL Y AMENAZAR AL GERENTE. NO EXISTIÓ DISCRIMINACIÓN POR LOS TATUAJES O LA BARBA. Proceso de fuero especial.

**VOTO N° 2019-000190
DE LAS 10:55 HRS
DEL 22 DE FEBRERO DE 2019**

[...]

“IV. SOBRE EL DESPIDO DISCRIMINATORIO: En relación con el tema de discriminación el artículo 404 del Código de Trabajo, en lo que nos interesa, dispone: *“Se prohíbe toda discriminación en el trabajo, por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación”*. Asimismo, el artículo 409 del Código de Trabajo establece: *“toda discriminación de las contempladas en el presente título podrá ser hecha valer por las autoridades o la parte interesada ante los juzgados de trabajo, de la forma dispuesta en este Código. En estos casos, quien alegue la discriminación deberá señalar específicamente el sustento fáctico en el que funda su alegato y los términos de comparación que substancie su afirmación”*. Tal como lo establece el artículo citado con anterioridad, existe para las personas empleadoras una prohibición expresa de despedir a quienes les prestan sus servicios por razones discriminatorias. Sin embargo, el artículo 409 del Código de Trabajo vigente, es claro al indicar que corresponde a quien alegue la discriminación, señalar el sustento fáctico en el que funda su alegato y los términos de comparación en que sustenta su afirmación. En términos generales, el actor ha sostenido a lo largo de este proceso, y así lo reitera en su recurso, que constantemente era acosado por sus jefes, quienes le exigían cubrirse los tatuajes que tiene en sus brazos y presentarse a trabajar con la barba completamente rasurada. Indicó que para verificar que no tuviese vello facial, sus superiores incurrieran en prácticas denigrantes como pasarles una hoja de papel por el rostro, o tocarles la cara con la mano, sin su consentimiento previo. Luego, hace una amplia referencia a los

hechos ocurridos el día 1 de diciembre de 2017, durante la final de un campeonato de fútbol en el que participaron personas trabajadoras de varias sucursales de la empresa. Sobre ese día, el actor detalló que en el transcurso del partido y al finalizar el mismo, se dieron encontronazos fuertes con miembros del otro equipo, con compañeros y gerentes de las otras tiendas, pero que todo ocurrió al calor de las emociones del encuentro. Indicó que el día 6 de diciembre de 2017, la empresa decidió despedirlo sin responsabilidad patronal, alegando como causal en la carta de despido, los hechos ocurridos el día del partido de fútbol. Sobre las razones dadas por el patrono, en la demanda el actor señaló que el motivo del despido es *“ solo una apariencia para encubrir las verdaderas razones del despido, que son mis tatuajes y el crecimiento acelerado de mi barba”* (sic). En el recurso, acusa indebida valoración de la prueba e incorrecta acreditación de los hechos probados en la sentencia. Esta Sala no comparte estos agravios. Tal y como se señaló en el considerando anterior, la parte demandada no rindió el informe acerca de los hechos que motivaron la acción, lo que no implica que esta se deba declarar con lugar, sin antes analizar la prueba que consta en el proceso. En el expediente se aportó la carta de despido en la que la empresa informa al actor la decisión de dar por terminada la relación laboral a partir del día 06 de diciembre de 2017. En ella, el patrono explicó con detalle que el día del partido de fútbol, el actor atacó verbalmente e intentó agredir físicamente a otro compañero de la empresa; luego, en las afueras del recinto donde se celebró la actividad, se dirigió de forma agresiva y violenta contra la Jefe de Personal de la empresa, quien le llamó la atención por su conducta. En el documento también se explica, que en la investigación se logró determinar que el actor llamó al gerente de la tienda y lo amenazó, dirigiéndose a él con un lenguaje inapropiado y soez. Estas razones, explica el empleador, constituyen una falta grave, que de conformidad con el artículo 81, incisos b), c) y f) del Código de Trabajo, ameritaron el despido. De la carta de despido, se infiere con absoluta claridad, que el empleador invocó una causal objetiva para dar por terminada la relación laboral, ajena de todo ánimo discriminatorio, contrario a lo que reclama el señor [Nombre 001]. El recurrente ha concentrado buena parte de sus reproches, en afirmar que la causal alegada no era motivo

para cesarlo, ya que los hechos no ocurrieron como los expone la demandada. Al respecto, los agravios tendientes a cuestionar si la causal de despido imputada en la carta por el patrono, ocurrió o no en los términos expuestos, o si es de una gravedad tal que amerite el despido, no son susceptibles de ser conocidas en este proceso, en el que solo cabe determinar si la destitución estuvo motivada en una conducta discriminatoria. En esta vía no puede analizarse si la empresa demandada podía o no cesar al trabajador por los hechos ocurridos en el citado partido de fútbol. El recurrente hace una afirmación ajena al tema de la discriminación y señala que el despido fue injustificado, en tanto él no realizó las conductas que se le imputan, lo que no puede ser objeto de este proceso. Ahora, centrándonos en el tema de la discriminación alegada, que es lo que corresponde a este proceso sumárisimo, de la prueba testimonial evacuada, se tiene que el despido del demandante, tal y como lo concluyó el *a-quo*, no se dio porque se le haya discriminado por sus tatuajes o por la barba. Por el contrario, el testigo [Nombre 033] declaró que [Nombre 001] fue despedido por los roces que tuvo con [Nombre 045] (Jefe de Personal) el día del partido y que no sabe de algún otro motivo. Indicó que en la empresa si existe la orden general, de que los tatuajes no deben ser visibles y que no se puede usar barba, lo que obliga a los hombres a usar mangas para cubrirse los tatuajes y a rasurarse a

diario. El deponente [Nombre 046], también indicó que en la empresa los obligaban a tapar sus tatuajes y que no podía tener vello en la cara. De ambos testimonios se colige, que las políticas de la empresa demandada, de obligar a los trabajadores a cubrirse los tatuajes y rasurarse a diario, incluso dos veces al día, llegando al extremo de que les hacían pruebas como tocarles la cara o la *"prueba de la hoja"*; eran dirigidas a todo el personal e impuestas desde el ingreso. De ahí que, no es cierto que la empresa aplicara políticas discriminatorias exclusivamente contra el actor, ya que como bien señalan los testigos ofrecidos por la parte actora, estas prácticas, eran aplicadas a todo el personal. La mera referencia de que estaban a salvo de ser revisados algunos gerentes, no permiten suponer un trato discriminatorio contra el actor. Por esta razón, el alegato del actor en cuanto a que se le despidió invocando los hechos ocurridos el 1 de diciembre de 2017, no es más que una forma de ocultar la discriminación de la que ha sido víctima, debe ser rechazado. Esto por cuanto, de la prueba testimonial y documental aportada al expediente, no se logra acreditar que el despido haya sido por motivos discriminatorios. Por el contrario, la prueba es conteste en que efectivamente se dieron los hechos expresados por la parte empleadora en la carta de despido para dar por finalizada la relación laboral, sin que corresponda en esta vía analizar si el cese se ajustó a derecho, pues eso es propio de la ordinaria".

[...]