Actualidad Laboral N°6

Martes 5 de febrero de 2019

La empresa principal es responsable de la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo por vulneración de derechos fundamentales del trabajador contratista con ocasión de su despido

1. Referencia:

- La Corte de Apelaciones de Concepción, en sentencia de fecha 24 de enero de 2019, dictada en causa rol N°686-2018, resolvió que la empresa principal en régimen de subcontratación es responsable del pago de la indemnización tarifada adicional que contempla el artículo 489 del Código del Trabajo por vulneración de derechos fundamentales cometida por la empresa contratista con ocasión del despido de un trabajador contratista.

2. Marco normativo:

- El artículo 489 del Código del Trabajo señala que, en caso de acogerse una denuncia por vulneración de derechos fundamentales producida "*con ocasión del despido*", el juez ordenará el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, de la indemnización por años de servicio y del recargo legal de esta última, y, adicionalmente, dispondrá el pago de: "*una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual*".

3. Doctrina:

- En el considerando séptimo de la sentencia analizada, la Corte de Apelaciones de Concepción señala que no existe infracción al artículo 183-B del Código del Trabajo que denuncia la empresa principal recurrente, pues la indemnización adicional del artículo 489 "*es una* (indemnización) *de origen legal que se devenga con ocasión del despido, pues acreditada -en el procedimiento de tutela respectivo- la existencia de una vulneración de derechos fundamentales al momento del término de la relación laboral, la citada disposición legal obliga al juez a conceder tal indemnización, de modo que ella es una consecuencia que la propia ley contempla para el caso de un despido. De esta forma, la naturaleza jurídica sancionatoria que tendría la norma contenida en el artículo 489 del Código del Trabajo no obsta a la conclusión antes señalada, pues dicha sanción – que se origina con ocasión de un despido – se traduce en el pago de una indemnización prevista en la ley, de manera que la responsabilidad de la empresa principal se extiende a ella, ya que nuestro máximo tribunal ha hecho extensiva dicha responsabilidad (…)a aquellas indemnizaciones legales que tengan lugar por evento del despido, que es precisamente el carácter que tiene la indemnización prevista en el artículo 489 del Código del Trabajo.*
- Sin embargo, la sentencia fue dictada con el voto en contra de la Ministra Carola Rivas, quien fue de opinión de acoger el recurso de la empresa principal, señalando: "*Que, en resumen, del tenor literal del artículo 183-B del Código del Trabajo, se desprende que la empresa principal no tiene responsabilidad alguna por la vulneración a los derechos fundamentales realizados por la empresa contratista, al no contemplar este artículo las hipótesis de responsabilidad que establece el procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Lo anterior es sin perjuicio de responder por – la vía que el ordenamiento contemple- en casos de que los actos vulneratorios provengan de la propia empresa principal cuyo no es el caso*" (considerando 3° del voto disidente).

4. Importancia de la sentencia:

- La sentencia analizada es de interés por cuanto declara que la indemnización tarifada adicional del artículo 489 del Código del Trabajo forma parte de las "*indemnizaciones legales por término de contrato*", por las cuales sí debe responder la empresa principal, conforme al artículo 183-B del mismo cuerpo legal. De esta forma, adopta un criterio distinto al que existe en otro sector de la jurisprudencia judicial.

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

Tel. +562 3263 9540
Av. Vitacura 2969 Of. 1201, Las Condes, Santiago • Chile