

DESPIDO INDIRECTO

Codelco División El Teniente, en ejercicio de sus facultades privativas, le retiró su credencial a un trabajador de un subcontratista. Al día siguiente, el trabajador le pidió a su empleador directo dos días de permiso para solucionar su problema con Codelco, a lo que el subcontratista accedió.

Como el trabajador no pudo obtener en definitiva el reintegro de su credencial; y como suele ser también la norma cuando se presentan situaciones conflictivas, el trabajador seguidamente presentó un total de siete licencias médicas. Al expirar la última de ellas, el trabajador se presentó en las oficinas



JAVIER DÍAZ L.
Abogado
jadil1@entelchile.net

del subcontratista en Rancagua, desde donde fue enviado a su casa por cuanto al no tener la credencial, no podía acceder al mineral. La situación se repitió al día siguiente.

El trabajador cursó entonces un Despido Indirecto, y demandó al subcontratista alegando que su empleador directo no cumplía su obligación de darle el trabajo convenido en atención a que dicho empleador no le había restituido la credencial.

El Primer Juzgado Laboral de Rancagua resolvió que no obstante la facultad privativa de Codelco respecto de las credenciales, era obligación del empleador directo restituírle la credencial (!) al trabajador o realizar todas las diligencias ante Codelco para que ésa se la devolviese. La Corte de Apelaciones de Rancagua confirmó este criterio judicial, haciendo especial mención en su fallo a que es obligación y responsabilidad del empleador directo “realizar las gestiones necesarias ante Codelco Chile a fin de que el demandante prestara los servicios para los cuales fue contratado”, esto es, obtener la restitución de la credencial para el trabajador.

A mi juicio, la anterior interpretación es errada y no la comparto, pues implica involucrar directamente al subcontratista en una materia que es de índole particular entre el trabajador y Codelco y donde, en estricta lógica, el subcontratista no tiene responsabilidad ni injerencia. La Corte de Apelaciones de Rancagua parece ser de la idea de que el subcontratista es una suerte de tutor o guardador del trabajador, y que las obligaciones del empleador se extienden incluso a asumir la defensa del trabajador ante terceros.

Las obligaciones fundamentales del empleador – de las que fluyen todas las demás – son aquella de pagar la remuneración convenida en el contrato y de asegurarle al trabajador un ambiente laboral libre de riesgos para su integridad (artículos 7 y 184 del Código del Trabajo). Desde luego que el empleador tiene la obligación de proporcionarle a su dependiente el trabajo convenido. Sin embargo en el caso en comento, el subcontratista es completamente ajeno a la circunstancia del retiro de la credencial, y no está en sus manos devolverla. En consecuencia, no se trata de que el empleador haya cesado en su obligación de proporcionar la labor acordada, sino que es el trabajador quien perdió –por hecho o culpa suya o por simple decisión de la Empresa Principal– la aptitud para ejecutar el trabajo, en este caso, el permiso para acceder a la faena; pérdida que tiene lugar sin intervención del empleador.

Se recomienda en consecuencia que cuando le sea retirada la credencial a un trabajador por parte del mandante, el Subcontratista envíe sin tardanza a dicho Mandante una carta solicitándole se le informe acerca de los motivos del retiro, y le solicite al mismo tiempo la restitución de la credencial al trabajador. Si dicha correspondencia no es respondida, se recomienda reiterar la carta un par de días después. De esta manera y llegado el caso, se tendrá prueba documental acerca de los esfuerzos del empleador directo para lograr la restitución de la credencial, evitándole así ser víctima de una injusticia como aquella que motiva este comentario. **EC**