

ALERTA LABORAL:

FRENTE A LOS DEVASTADORES INCENDIOS QUE AZOTAN A DIVERSOS SECTORES DE LA REGIÓN DE VALPARAÍSO, Y LAS CONSECUENCIAS LABORALES QUE PUEDE IMPLICAR ES QUE DEBEMOS TENER PRESENTE LO EXPRESADO POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO EN DICTAMEN ORD N°0548/0011 DE 31 ENERO 2017

Que con motivo de los incendios forestales que han afectado intensamente a la región de Valparaíso y las consecuencias laborales que puede implicar es que debemos tener presente lo expresado por la Dirección del Trabajo en Dictamen Ord N°0548/0011 de 31 enero 2017, el cual trata sobre 2 puntos:

1. Los requisitos que se deben cumplir para la procedencia de la causal del artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, esto es, "caso fortuito o fuerza mayor".
2. Situación laboral de los trabajadores que son voluntarios de bomberos.

Respecto al primero de los puntos se debe señalar lo siguiente:

La verificación de los incendios forestales o sus consecuencias podrían dar lugar a que, en casos de despidos, se invocara la causal de término contemplada en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, esto es, caso fortuito o fuerza mayor.

Sin embargo, respecto a dicha causal de término de la relación laboral, la jurisprudencia administrativa, contenida en forma principal en los dictámenes N°1412/21 de 2019 y N°1922/34 de 2015, permite sostener que, para la correcta y estricta aplicación de la causal de despido contemplada en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, con ocasión de los incendios forestales que han afectado a una extensa zona del país, deben reunirse copulativamente los siguientes requisitos:

- a) Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la verificación de los incendios.
- b) Que el empleador que invoque esta causal no puede haber contribuido, por acción u omisión, al acaecimiento del incendio o a sus efectos lesivos.
- c) Que el incendio forestal no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y,
- d) Que el incendio forestal y sus efectos directos sean irresistible, esto es, que supongan la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los trabajadores y, por ende, de cumplir con las obligaciones contractuales de la parte empleadora.

Por lo que, la posibilidad para el empleador de invocar la causal de despido ya mencionada, se reduce a circunstancias excepcionales, de manera restrictiva y comprimiéndose estrictamente los requisitos copulativos consignados en el presente dictamen.

Sobre el segundo punto a informar, esto es, la situación laboral de los voluntarios del cuerpo de bomberos que concurren a atender una emergencia, la Dirección del Trabajo mediante dictamen N°2880/51 de 31.05.2016 informó el sentido y alcance de la ley 20.907, que incorporó el artículo 66 ter al Código del Trabajo.

Al efecto, cabe considerar que el artículo 66 ter dispone:



“Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la ley N°18834 y por el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales contenidos en la ley N°18.883, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencias ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160 N°4 letra a) de este Código o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo”.

De la cita legal se infiere que, la norma en análisis, ha pretendido garantizar que aquellos trabajadores que tienen la condición de voluntarios del Cuerpo de Bomberos de Chile, puedan concurrir a las emergencias propias de su voluntariado, sin poner en riesgo su fuente laboral, ni sus remuneraciones.

La normativa establece expresamente que el tiempo que el dependiente ha destinado a colaborar en una emergencia, sea considerado como trabajado para todos los efectos legales.

A la vez consagra que la salida del dependiente del lugar del trabajo, para cumplir su rol de bombero en una emergencia, no se considera como intempestiva o injustificada, ya sea para los efectos de la causal de despido contemplada en el artículo 160 N°4 del Código del Trabajo, o bien, como fundamento de una investigación sumaria o sumario administrativo, tratándose de dependientes regidos por el estatuto administrativo contenido en las leyes 18.834 o 18.883.

Por tanto, la ley confiere a dicho grupo de dependientes los siguientes derechos:

- a. Facultad para acudir a los llamados de emergencia que ocurran durante su jornada laboral.
- b. Que el tiempo destinado a servir en una emergencia en su calidad de bombero, sea considerado como trabajado para todos los efectos legales.
- c. Que la salida del lugar del trabajo en un horario distinto al fijado como limite de su jornada diaria, no pueda ser considerado por su empleador, como intempestiva o injustificada para los efectos de la causal de despido contemplada en el artículo 160 N°4 del Código del Trabajo, o bien, como fundamento de una investigación sumario administrativo, en su caso.

Así la legislación laboral garantiza a los voluntarios del Cuerpo de Bomberos que concurren a una emergencia, la protección de su empleo y remuneraciones, por el tiempo necesario para que el bombero atienda la referida emergencia.



María Jesús Pérez J.
Abogada del Área Judicial
Lizama Abogados