



**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES
EN DERECHO
S/K (1449) 2016**

Juicio

2203

ORD.: _____/

MAT.: La Ley N° 20.907 de 14.04.2016, estableció derechos en favor de los trabajadores que además son voluntarios del cuerpo de bomberos, a fin de facilitar su asistencia a la atención de emergencias o catástrofes, limitando la procedencia de descuentos sobre las remuneraciones, o que el cumplimiento de su voluntariado pudiera, bajo ciertas circunstancias, conllevar a su despido.

ANT.: 1) Instrucciones de 04.04.2018, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
2) Pase N° 215 de 03.06.2016, de Subjefe Departamento de Atención de Usuarios
3) Solicitud de Acceso a Información N° AL003T0000837 de 04.05.2016

SANTIAGO,

09 MAY 2018

**DE : JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO
A : CRISTIAN RAMÍREZ SEPÚLVEDA
cramirez@sealim.com**

Mediante presentación del antecedente 3), ha requerido información a este Servicio, para cuya respuesta se ha requerido la elaboración de un pronunciamiento jurídico, materia que le fue oportunamente informada por medio del sistema de acceso a la información.

En particular, ha solicitado respuesta a circunstancias relativas a la Ley N° 20.907 de 14.04.2016, la que regula la situación del trabajador que se desempeña como voluntario del Cuerpo de Bomberos.

Puntualmente, formula las siguientes preguntas:

1. Si la condición de voluntario del cuerpo de bomberos debe estar escrita en el contrato de trabajo.

2. Si el empleador estaría facultado para negarle al trabajador –voluntario del cuerpo de bomberos– la autorización para concurrir a una emergencia en los casos en que el dependiente ejecuta tareas críticas, o bien implican alterar la continuidad del proceso productivo, o ponen en riesgo la seguridad de las instalaciones.

3. ¿Se considera como jornada laboral para trabajadores que acuden como voluntarios de bomberos a emergencias, solo aquella fijada en el contrato de trabajo?

4. ¿Cómo se registra la asistencia cuando un voluntario bombero asiste a atender una emergencia?

5. ¿Cómo se registra asistencia de jornada laboral para trabajadores contratados bajo artículo 22 que acudan a emergencias como bombero?

6. ¿Para aspectos de Ley 16.744, un accidente entre lugar de trabajo y acto de servicio es considerado como accidente de trayecto? En el caso de un accidente entre lugar donde pernocta voluntario y cuartel o lugar de emergencia puede ser considerado como accidente del trabajo, si ocurre durante horario de jornada laboral.

7. ¿Si un trabajador fallece en acto de servicio bomberil, durante la jornada laboral, su término de contrato opera bajo el artículo 159 inciso 3 del Código del Trabajo?

Al respecto, cabe considerar que este Servicio mediante Dictamen N° 2880/51 de 31.05.2016, fijó el sentido y alcance de la Ley N° 20.907, que regula la situación del trabajador dependiente que se desempeña como voluntario del Cuerpo de Bomberos, oportunidad que se precisó que la referida Ley resulta aplicable a los dependientes que reúnen las siguientes condiciones:

1.- Ser trabajador dependiente regido por el Código del Trabajo, o funcionario de alguna institución cuyo estatuto de personal se encuentre regulado por lo dispuesto en las leyes N° 18.834 ó 18.883, y

2.- Ser voluntario del cuerpo de bomberos, que participa en actos de servicio, en emergencias que se verifican durante el período de tiempo que comprende su jornada laboral. La acreditación de esta circunstancia puede ser solicitada por el empleador a la respectiva Comandancia del Cuerpo de Bomberos.

Además, el mismo pronunciamiento jurídico especificó que los derechos conferidos por la ley consisten en:

1.- *Facultad para acudir a los llamados de emergencia que ocurran durante su jornada laboral.*

2.- *Que el tiempo destinado a servir en una emergencia, en su calidad de bombero, sea considerado como trabajado para todos los efectos legales.*

3.- *Que la salida del lugar del trabajo, en un horario distinto al fijado como límite 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 sumaria o sumario administrativo, en su caso.*

En síntesis, si bien la salida intempestiva del lugar del trabajo podría constituir una forma de incumplimiento al contrato de trabajo por parte del dependiente, el nuevo artículo 66 ter del Código del Trabajo, viene en configurar una circunstancia justificante de dicha conducta, y que por tanto, no puede ser objeto de sanción jurídica”.

Conforme al sentido interpretativo expuesto, corresponde informar a Ud. al tenor de las preguntas formuladas.

Respecto a la pregunta N° 1, Si la condición de voluntario del cuerpo de bomberos debe estar escrita en el contrato de trabajo. El legislador no fijó la obligatoriedad de que el carácter de voluntario del cuerpo de bomberos quedara escriturado en el contrato de trabajo, sin embargo, el empleador se encuentra facultado para verificar tal circunstancia mediante un certificado emitido por el cuerpo de bomberos.

En cuanto a la pregunta N° 2, si el empleador estaría facultado para negarle al trabajador –voluntario del cuerpo de bomberos– la autorización para concurrir a una emergencia en los casos en que el dependiente ejecuta tareas críticas, o bien implican alterar la continuidad del proceso productivo, o ponen en riesgo la seguridad de las instalaciones.

En este punto, cabe reiterar en primer término que el artículo 66 ter del Código del Trabajo, contiene una circunstancia justificante de la salida

intempestiva del lugar de trabajo, cada vez que un voluntario del cuerpo de bomberos acude a atender una emergencia.

Tal justificante, jurídicamente guarda correspondencia con la causal de despido contemplada en el artículo 160 N° 4. letra a) del Código del Trabajo, esto es, la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.

En efecto, tratándose de los voluntarios del cuerpo de bomberos, su salida del lugar del trabajo aún cuando no sea previamente autorizada por el empleador, siempre que sea para atender una emergencia, no revestirá el carácter de intempestiva o justificada, para los efectos de la configuración de la causal de despido.

Sin embargo, la salida del lugar de trabajo de ciertos dependientes y bajo determinadas circunstancias, podría ocasionar consecuencias tales como daño a la propiedad, seguridad de las instalaciones, o daño a la salud de las personas. Por esta razón, no resulta posible estimar que el artículo 66 ter del Código del Trabajo contenga una justificante absoluta que incluso eximiera de responsabilidad frente a un comportamiento negligente o eventualmente doloso.

Por lo anterior, la aplicación de la justificante contemplada en este artículo debe ser analizada considerando las circunstancias fácticas específicas, materia que, según la reiterada jurisprudencia de este Servicio, recae de manera exclusiva en los Tribunales de Justicia.

En cuanto a la pregunta N° 3. ¿Se considera como jornada laboral para trabajadores que acuden como voluntarios de bomberos a emergencias, solo aquella fijada en el contrato de trabajo?

Al respecto cabe considerar lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 66 ter del Código del Trabajo, que prescribe:

“El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales”.

Por su parte, el artículo 21 del Código del Trabajo, considera jornada laboral el tiempo en que el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en virtud del contrato de trabajo, como también, aquel en que se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le son imputables.

Conforme a lo anterior, el tiempo destinado a la atención de emergencias por parte de estos dependientes, se considerará trabajado para todos los efectos legales, en la medida que el siniestro exija su atención en un período simultáneo con aquel que las partes han pactado para la jornada laboral ordinaria.

Ahora bien, conforme a la naturaleza de las circunstancias reguladas por la norma en análisis, resulta plausible desestimar exigencias relativas al establecimiento de sistemas especiales de registros de asistencia, o supeditar la salida del trabajador a la obtención de autorizaciones previas.

Por el contrario, el trabajador-bombero se encuentra habilitado para concurrir a atender la emergencia, sin aviso previo, ni otra exigencia más que las que deriven de la naturaleza propias de sus funciones y la seguridad de la faena, conforme a los principios expuestos precedentemente (Conforme a este criterio téngase por contestadas las preguntas N° 4 y 5).

Respecto a la pregunta N° 6. ¿Para aspectos de Ley 16.744, un accidente entre lugar de trabajo y acto de servicio es considerado como accidente de trayecto? En el caso de un accidente entre lugar donde pernocta voluntario y cuartel o lugar de emergencia puede ser considerado como accidente del trabajo, si ocurre durante horario de jornada laboral.

Sobre este punto cabe considerar que conforme lo dispone la Ley N° 16.744, se entiende por accidente del trabajo toda lesión que sufra un trabajador a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Del concepto anterior deriva que no solamente se califican como accidentes del trabajo aquellas lesiones sufridas en el lugar de trabajo o

durante la jornada laboral, lo que da la posibilidad de incluir en tal calificación a los accidentes de trayecto.

Ahora bien, el artículo 66 ter declara que el tiempo destinado a la atención de la emergencia, durante la jornada laboral, se entiende como trabajador para todos los efectos legales, aspecto que debe ser considerado al momento de la calificación jurídica del accidente.

Sin embargo, la materia concerniente a la calificación como accidente laboral de una determinada lesión, está entregada al conocimiento de la Superintendencia de Seguridad Social, razón por lo que esta Dirección debe inhibirse de emitir un pronunciamiento específico en este ámbito.

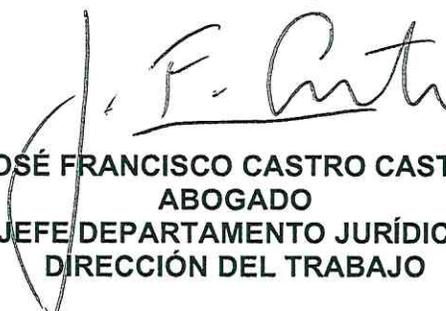
En cuanto a la pregunta N° 7. ¿Si un trabajador fallece en acto de servicio bomberil, durante la jornada laboral, su término de contrato opera bajo el artículo 159 inciso 3 del Código del Trabajo?

En este punto, cabe considerar que la muerte es un hecho jurídico, y que en el ámbito laboral constituye una causal de término de la relación laboral al tenor de lo dispuesto en el N° 3 del artículo 159 del Código del Trabajo.

Además, para los efectos de definir la causal de término del contrato de trabajo, la ley no distingue sobre las circunstancias o forma en que se produjo la muerte del trabajador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmplame informar a Ud., que la Ley N° 20.907 de 14.04.2016, estableció derechos en favor de los trabajadores que además son voluntarios del cuerpo de bomberos, a fin de facilitar su asistencia a la atención de emergencias o catástrofes, limitando la procedencia de descuentos sobre las remuneraciones, o que el cumplimiento de su voluntariado pudiera, bajo ciertas circunstancias, conllevar a su despido.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




BP/PRC
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control