

Dirección del Trabajo emite dictamen sobre deberes y derechos laborales durante incendios forestales y catástrofes

(Segunda parte)

PROTECCIÓN

REMUNERACIONAL Y CONTINUIDAD LABORAL

El dictamen recuerda que el contrato de trabajo obliga a las partes a prestar servicios convenidos y a realizar los pagos correspondientes. Al respecto, de conformidad a lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 54 bis del Código del Trabajo, “las remuneraciones ya devengadas no pueden condicionarse en su pago como consecuencia de una catástrofe, toda vez que éstas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó”.

En caso de que, con motivo de incendio o catástrofe, el empleador requiera trabajo extraordinario, “conforme a lo dispuesto en el artículo 29 del Código del Trabajo, no existe inconveniente jurídico si aquél, excediendo la jornada ordinaria de trabajo, fuere como medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, por haber sobrevenido fuerza mayor o caso fortuito, debiendo el tiempo trabajado en exceso pagarse como horas extraordinarias”.

Igualmente, la imposibilidad de trabajadores y trabajadoras de prestar servicios en lugares de trabajo afectados por incendios o catástrofes, aun cuando hayan concurrido a cumplir sus obligaciones laborales, configura una jornada pasiva defi-

nida en el inciso 2º del artículo 21 del Código del Trabajo, por lo que no se afecta su derecho a remuneración.

Distinto es el caso de la ausencia de una persona trabajadora a su lugar de trabajo, motivada por la catástrofe.

Al respecto, el dictamen sostiene que las relaciones laborales se fundan en el principio de buena fe, conforme al cual las partes contratantes deben propender a la búsqueda de una solución razonable que logre afrontar satisfactoriamente las consecuencias perjudiciales de una catástrofe o incendio, de manera tal que se respete el principio de continuidad y estabilidad en el empleo. En el caso de aquellas personas trabajadoras que estén sufriendo secuelas humanas o materiales que, de acuerdo a los hechos públicos y notorios, le hagan imperioso permanecer con su familia o en su lugar de residencia, albergue u hogares de familiares, podrían encontrarse en un contexto en que exista justificación para no asistir a cumplir las obligaciones laborales, durante el tiempo que objetivamente permanezcan esas condiciones.

En tal situación, el empleador deberá pagar las remuneraciones correspondientes y convenir posteriormente con sus trabajadores y trabajadoras la restitución de los tiempos no trabajados por causa de los incendios y catástrofes.

En caso de término de la relación laboral por este motivo, serán los Tribunales de Justicia quienes tendrán la competencia para calificar la justificación de la causal invocada.

Voluntarios del Cuerpo de Bomberos

Sobre la protección de los derechos de estos trabajadores cuando prestan servicios en incendios o catástrofes, el dictamen sostiene que “dichos trabajadores, atendida la labor social y estratégica que ejercen en nuestro país, gozan de una especial protección de su empleo y sus correspondientes remuneraciones por el tiempo necesario que conlleva atender dicha emergencia”.

Recuerda, asimismo, el dictamen N°2.888/26, de 2020, el que señala que “no existe límite a la cantidad de tiempo que deba destinarse el voluntario del cuerpo de bombero a la atención de una emergencia”.

Finalmente, el pronunciamiento argumenta que esta emergencia no se limita a incendios o accidentes, sino que “(...) también incluye a todos los siniestros en que sea necesaria la actuación de los voluntarios del Cuerpo de Bomberos, ya sea que tengan su origen en el ser humano o en un fenómeno de la naturaleza, y por tanto, el deber de acudir a un llamado de emergencia abarca a todo el siniestro que deba atender Bomberos de Chile, incluyendo eventuales acuartelamientos de la dotación para afrontar una emergencia sanitaria”.

Por ende, los acuartelamientos con motivo de una declaración de autoridad relacionada a un estado de catástrofe por calamidad pública como a una emergencia preventiva, deberán también ser considerados para los efectos laborales de la protección del empleo y remuneraciones de las personas voluntarias de los cuerpos de bomberos.