



1924 **100** AÑOS 2024

Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e Informes  
en Derecho  
E247247(2269)2023

499

**ORDINARIO N°:** \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:** Aplica doctrina

**MATERIA:** Trabajador voluntario del cuerpo de bomberos. Dirección del Trabajo; Competencia, Causal de término del contrato.

**RESUMEN:** La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar una causal de término de la relación laboral, por las razones expuestas en el presente informe.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 30.07.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) instrucciones de 09.07.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 3) Presentación de 02.10.2023, de Sr. Gerard Bozzo De La Fuente, Gerente General Empresa CORPSTRADA.

**SANTIAGO,**

**01 AGO 2024**

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**

**A: SR. GERARD BOZZO DE LA FUENTE  
GERENTE GENERAL EMPRESA CORPSTRADA  
projas@corpstrada.cl**

Mediante presentación del antecedente 3), se plantea la situación de un trabajador contratado sin tener conocimiento de su calidad de bombero, enterándose la empleadora meses después, al momento en que dicho trabajador se lo informa vía whatsapp, indicando que estaría cubriendo una emergencia fuera de la Región al término de la cual de presentaría en la faena a dar explicaciones.

En razón de lo anterior, se consulta acerca de las formalidades, instancias y plazos de la comunicación del trabajador al empleador sobre su condición de bombero y la posibilidad de poner término al contrato de trabajo por la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, toda vez que se desconocía que el trabajador es bombero.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. primeramente que los artículos 1° y 2° de la Ley N°20.564 de 03.02.2012, Ley Marco de los Bomberos de Chile, señalan:

*"Artículo 1°.- Los Cuerpos de Bomberos y la Junta Nacional de Cuerpos de Bomberos de Chile constituyen el Sistema Nacional de Bomberos; servicios de utilidad pública, que se rigen por las disposiciones de esta ley, de su reglamento, la de sus estatutos y de leyes especiales, y, en lo no previsto en ellas, por las normas sobre personas jurídicas a que se refiere el Título XXXIII del Libro Primero del Código Civil.*

*Artículo 2°.- Los Cuerpos de Bomberos integrantes del Sistema Nacional de Bomberos, tendrán por objeto atender, gratuita y voluntariamente, las emergencias causadas por la naturaleza o el ser humano, tales como, incendios, accidentes de tránsito u otras, sin perjuicio de la competencia específica que tengan otros organismos públicos y/o privados".*

En virtud de lo anterior, resulta posible puntualizar, que revisten el carácter de Voluntarios del Cuerpo de Bomberos, aquellas personas naturales que integran alguno de los Cuerpos de Bomberos del país, quienes encontrándose en condición de activos u honorarios, cumplen voluntaria y gratuitamente, el deber de actuar en siniestros, salvatajes, y demás atenciones de emergencia inherentes a los objetivos de la institución y la naturaleza de servicio público que reviste aquella.

Respecto de la acreditación de la calidad de bombero el artículo 11 del mismo cuerpo legal dispone:

*"Habrá un Registro Nacional de Bomberos Voluntarios que estará a cargo de la Junta Nacional de Cuerpos de Bomberos de Chile y en el cual los Cuerpos de Bomberos deberán inscribir a la totalidad de sus integrantes y mantener actualizada mensualmente la información. La inscripción en este registro será obligatoria y requisito necesario para acceder a los beneficios que esta y otras leyes contemplan a favor de bomberos".*

De la norma transcrita se advierte que, los voluntarios de bomberos deberán ser inscritos en un registro nacional -que la institución debe mantener actualizado-, inscripción que constituye el requisito para acceder a los beneficios contemplados por esa u otras leyes.

Por su parte, el artículo 66 quáter del Código del Trabajo (antiguo artículo 66 ter) establece:

*"Art. 66 quater.- Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la ley N°18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la ley N°18.883, que se desempeñen*

*adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia 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, número 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."*

Al respecto, conforme a la doctrina de este Servicio contenida en el Dictamen 2880/51 de 31.05.2016 y reiterada por Ordinario N°2203, de 09.05.2018, la norma legal antes transcrita garantiza 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.

De igual forma, el Dictamen N°2888/26, de 26.10.2020, reiterado por Ordinario N°615, de 18.04.2022, ha resuelto que:

*[...] "1. No existe límite a la cantidad de tiempo que deba ser destinado por los voluntarios del Cuerpo de Bomberos a la atención de una emergencia.  
2. El concepto de emergencia que contiene el artículo 66 ter del Código del Trabajo, no está limitado solamente 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 enfrentar la emergencia sanitaria."*

Conforme a todo lo expuesto, el tiempo que el dependiente ha destinado a colaborar en una emergencia, debe ser considerado como trabajado para todos los efectos legales, no pudiendo considerarse como intempestiva o injustificada la salida del trabajador del lugar del trabajo, para cumplir su rol de bombero en una emergencia, ya sea para los efectos de una causal de despido como la contemplada en el artículo 160 N°4 del Código del Trabajo, o bien, como fundamento de una investigación sumaria o sumario administrativo.

Ahora bien, el inciso final del artículo 66 quáter del Código del Trabajo, faculta a todos los empleadores a solicitar a la respectiva Comandancia de Bomberos la acreditación del desempeño de sus trabajadores como voluntarios del Cuerpo de Bomberos, garantizándose así que el empleador tenga conocimiento de la calidad de bomberos de esos trabajadores y con dichos antecedentes organice y estructure el funcionamiento de su empresa.

Luego, los efectos que la situación anterior pueda producir en el funcionamiento de la empresa se encuentran circunscritos al ámbito de sus facultades de administración, materia que no es de competencia de este Servicio cuando ejerce su facultad de interpretación de la normativa laboral o previsional.

En cuanto a la existencia de formalidades e instancias de comunicación del trabajador al empleador respecto de su calidad de bombero, cabe señalar primeramente que conforme a lo establecido en el artículo 19 N°16 de la Constitución Política en nuestro sistema jurídico impera el principio de no discriminación y de libre contratación, conforme al cual toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución, estableciéndose que [...] *“ Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos.”*

Correlato de lo anterior, lo constituye la ausencia de normas legales que en la situación planteada impongan al trabajador el deber específico de informar al empleador su condición de bombero, toda vez que si ello fuera exigible constituiría en muchos casos un eventual incentivo para la no contratación de esos trabajadores.

En cuanto al deber de dar aviso al empleador por ausentarse o hacer abandono de la jornada en razón de la emergencia bomberil, si bien no existe norma legal que lo determine, nada obstaría por tratarse de una cuestión de hecho, que las vías de comunicación y aviso estuviesen determinadas en el respectivo Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad a que alude el artículo 154 del Código del Trabajo, sin que ello pueda significar menoscabo a los derechos que el artículo 66 quáter otorga a los trabajadores bomberos.

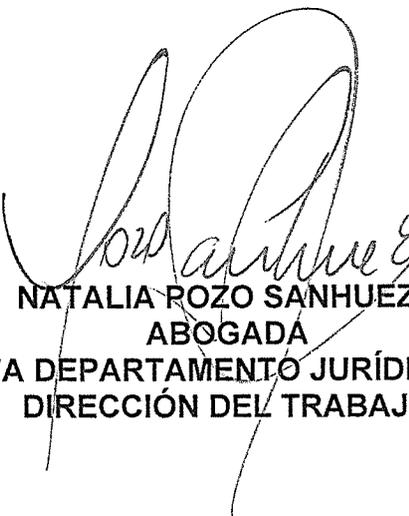
Finalmente, respecto a si en la situación planteada por el empleador es posible poner término al contrato de trabajo invocando la causal contemplada por el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, cumpla con informar a Ud. que la doctrina de este Servicio ha señalado de forma reiterada, entre otros, en Dictámenes N°s. 4764/225 de 16.08.1994, 2999/176 de 08.06.1999, 1676/210 de 03.07.2000 y 1538/89 de 17.05.2002, que la calificación sobre si determinados hechos configuran una causal de término del contrato como la procedencia del pago de las indemnizaciones derivadas de dicho término, son materia de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia, circunstancia que impide a esta autoridad administrativa pronunciarse en los términos solicitados.

Lo anterior, por cuanto corresponde al empleador ponderar si la conducta del trabajador amerita el término de su contrato y en el evento de decidir el cese de la relación laboral, deberá comunicarlo por escrito al dependiente, personalmente o por correo certificado, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, informando la causal legal aplicada para el despido, los hechos en que se funda y el estado de pago en que se encuentran sus imposiciones hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que acrediten tal pago respecto del período trabajado, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio del derecho que tiene el trabajador de demandar ante los tribunales del trabajo si estima que su despido carece de justificación, es indebido o improcedente.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa consultada, cumpla con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar una causal de término de la relación laboral, por las razones expuestas en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,



  
NATALIA ROZO SANHUEZA\*  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
**GMS/CRL**  
**Distribución**  
- Jurídico  
- Partes  
- Control