

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 23460(1368)/94

1232

59

ORD. NQ \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

**MAT.:** La remuneración a que tienen derecho los trabajadores a trato de Garment Manufacturing and Trading Co. S.A. por el tiempo en que, habiendo estado a disposición del empleador, no llevan a cabo el trabajo pactado debido a una paralización de faenas por no haber venta de productos nacionales, debe ser equivalente al promedio de lo percibido por cada dependiente durante los últimos tres meses laborados, el que no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.

**ANT.:** Consulta de 09.12.94, de Garment Manufacturing and Trading Co. S.A.

**FUENTES:**

Código del Trabajo. artículos 21, inciso 2º; 44, inciso 3º; 45, inciso 1º y 71, inciso 2º; Código Civil, artículos 22 inciso 2º, 24, 45 y 1545.

**CONCORDANCIAS:**

Dictamen NQ 4623/110, de 05.07.90.

SANTIAGO, 17 FEB 1995

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO  
A : SENOR CARLOS DITTBORN BARROS  
GERENTE GENERAL DE  
GARMENT MANUFACTURING AND TRADING CO. S.A.  
CASILLA 353-V  
SANTIAGO/

Mediante la presentación del antecedente se solicita que esta Dirección determine cuál es la remuneración a que tienen derecho los trabajadores a trato de Garment Manufacturing and Trading Co. S.A., en aquellos casos en que no llevan a cabo el trabajo pactado debido a que se ha producido una paralización de faenas porque no hay venta de los productos nacionales.

siguiente:

Al respecto, cúpleme informar lo

El Código Civil, en su artículo 1545, previene:

" Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

Del precepto legal transcrito se infiere que una vez celebrado válidamente un contrato las obligaciones que de éste emanan tienen fuerza de ley para las partes contratantes, salvo que éstas lo dejen sin efecto de mutuo acuerdo o que concurra una causal legal.

Ahora bien, una de las causas legales que se pueden invocar para cesar en el cumplimiento de un contrato, sea éste de trabajo o no, la constituye la fuerza mayor o caso fortuito, que se encuentra definida en el artículo 45 del mismo texto jurídico.

La citada disposición establece:

" Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."

Del precepto anotado se colige que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesario la concurrencia copulativa de los siguientes requisitos:

a) Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo de caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su producción;

b) Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y

c) Que el hecho o suceso sea irresistible, esto es, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Ahora bien, a la luz de lo expuesto en párrafos anteriores, esta Dirección considera que respecto a la paralización de faenas derivada de la falta de venta de productos nacionales no concurre uno de los requisitos copulativos exigidos por el legislador para calificar una situación como caso fortuito o fuerza mayor, cual es, que el suceso invocado sea imprevisible en los términos señalados en la letra b) precedente.

En efecto, la antedicha paralización no puede considerarse una circunstancia imprevisible dentro de cálculos ordinarios o corrientes, teniendo presente que según lo expresado por el consultante, obedece a hechos de conocimiento público, como son la devaluación del dólar norteamericano y la importación de ropa usada, que ha determinado la baja de los

precios de los productos importados, hechos a considerar en los estudios de mercado que debe realizar el empleador en uso de sus inherentes facultades de administración.

En tales circunstancias, resulta forzoso concluir que los días de inactividad laboral que afecten a los trabajadores a trato de Garment Manufacturing and Trading Co. S.A. en caso de una paralización de faenas producida por la aludida falta de venta de los productos nacionales, no pueden ser calificados como causados por caso fortuito o fuerza mayor, por ausencia del requisito de imprevisibilidad y, por ende, no pueden, por regla general, ser invocados por el empleador para exonerarse de su obligación de remunerar al trabajador durante el período que éste no preste servicios.

Ahora bien, conforme a lo expuesto y atendido el carácter bilateral que al contrato de trabajo asigna el artículo 7º del Código del Trabajo, en cuanto genera obligaciones recíprocas o correlativas para las partes contratantes, cabe señalar que la antedicha obligación sólo ha nacido si durante dicho período los trabajadores se pusieron efectivamente a disposición del empleador para efectuar las labores convenidas, situación de hecho que en cada caso particular debe ser acreditada conforme a la legislación laboral vigente, toda vez que el inciso segundo del artículo 21 del Código del Trabajo, dispone:

" Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".

Del precepto legal transcrito se infiere que se considera también jornada de trabajo el tiempo que el dependiente permanezca sin realizar labor cuando concurren copulativamente los siguientes requisitos:

a) Que el trabajador se encuentre a disposición del empleador, y

b) Que su inactividad provenga de causas no imputables a su persona, esto es, que la inactividad del dependiente sea originada por causas ajenas a su voluntad.

Aclarado lo anterior, es necesario precisar cuál es la remuneración que debe pagarse a los trabajadores durante los períodos de inactividad laboral de que se trata.

Habida consideración de que los trabajadores de la especie son dependientes afectos a una remuneración variable, en opinión de este Servicio, la remuneración debe calcularse en conformidad al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados, aplicándose un sistema de cálculo similar al que el legislador ha adoptado en los artículos 71, inciso 2º, y 45 inciso 1º, del Código del Trabajo, disposiciones que, tratándose también de trabajadores con remuneración variable, consideran el promedio de lo ganado en los últimos tres meses, interpretación que se al-

canza al aplicar al problema planteado los criterios de lógica y equidad que contempla la ley.

En efecto, el inciso 1º del artículo 22 del Código Civil, previene:

" El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía".

De la disposición legal anotada se infiere que las normas legales no pueden interpretarse en forma aislada sino que deben serlo tomando en consideración el resto de los preceptos que conforman el sistema legal en que se encuentran incluidas.

La regla de interpretación mencionada corrobora lo expresado precedentemente en cuanto a la procedencia de recurrir al promedio de lo percibido en los últimos tres meses para calcular la remuneración en consulta, dado que el legislador lo ha utilizado en otras situaciones fácticas similares, tratándose de trabajadores con remuneración variable.

El artículo 24 del mismo Código Civil, a su vez, prescribe:

" En los casos a que no pudieren aplicarse las reglas de interpretación precedentes, se interpretarán los pasajes oscuros o contradictorios del modo que más conforme parezca al espíritu general de la legislación y a la equidad natural".

Conforme al precepto anotado, el Código Civil señala, como última regla de interpretación, la equidad natural, esto es, según los tratadistas, "el sentimiento seguro y espontáneo de lo justo o lo injusto que deriva de la sola naturaleza humana", regla ésta que, en la especie y utilizada en concordancia con el espíritu general de la legislación, autoriza al intérprete para sostener jurídicamente que la remuneración de los trabajadores a trato de Garment Manufacturing and Trading Co. S.A., debe calcularse durante el tiempo que no han laborado por causas no imputables a ellos, en conformidad al promedio de lo percibido en los últimos tres meses.

Por su parte, el artículo 44, inciso 3º del Código del Trabajo, a su vez, prescribe:

" El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo".

Del precepto legal preinserto se infiere que por concepto de remuneración mensual, ningún trabajador puede percibir menos del ingreso mínimo mensual, a no ser que se hayan convenido o pactado jornadas parciales de trabajo, en

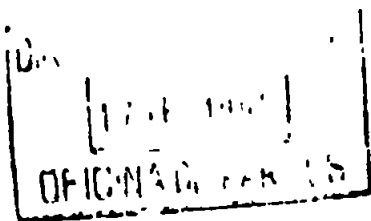
cuyo caso, dicho monto puede reducirse en forma proporcional calculado en base a la jornada ordinaria de trabajo.

Ahora bien, teniendo también presente el texto de la ley, cabe señalar que según la regla contenida en el precepto antes transcrito y comentado, el límite mínimo del artículo 44 del Código del Trabajo es de aplicación general para todos los trabajadores sin distinción, reconociendo solamente la excepción prevista por el mismo legislador, en la cual no cabe considerar el caso de los trabajadores a trato a que se refiere la presente consulta.

En estas circunstancias, armonizando lo expresado en los párrafos que anteceden, resulta posible concluir que a los trabajadores por quienes se consulta que, habiendo estado a disposición del empleador no hubieren prestado servicios como consecuencia de la paralización de faenas ocasionada por la baja venta de los productos nacionales, hecho que no les es imputable, debe pagárseles su remuneración en conformidad al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados, no pudiendo este estipendio ser inferior al ingreso mínimo mensual.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que la remuneración a que tienen derecho los trabajadores a trato de Garment Manufacturing and Trading Co. S.A. por el tiempo en que, habiendo estado a disposición del empleador, no llevan a cabo el trabajo pactado debido a una paralización de faenas por no haber venta de productos nacionales, debe ser equivalente al promedio de lo percibido por cada dependiente durante los últimos tres meses laborados, el que no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Ferres Nazarala*  
MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

FCGB/emoa

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Dptos. D.T.
- Boletín
- XIIIª Regs.
- Sub-Director
- Of. de consultas