



DIRECCION
DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO

S/K. (839)/2000
DN. 1595

ORD. No 3762 / 0284 /

MAT.: El lapso de paralización de actividades dispuesto por el empleador para adherir a un paro gremial, da derecho al pago de remuneraciones del trabajador que permaneciendo a disposición del empleador no haya realizado sus labores normales por dicha causa, en la forma establecida en este informe.

ANT.: 1) Pase No 2269, de 30.08.-2000, de Sra. Directora del Trabajo.
2) Presentación de 29.08.2000, de Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Camiones y Actividades Afines Conexas de Chile "FENASICOCH".

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 7º y 21, inciso 2º.
Código Civil, artículos 45 y 1545.

CONCORDANCIAS:

Ordinarios Nos 4041/177, de 28.07.92, 453/11, de 22.01.90; 5268/309, de 18.10.99; 6481/-212, de 30.09.91; 1232/59, de 17.02.95.

SANTIAGO,

6 - SET 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SR. JOSE SANDOVAL PINO
PRESIDENTE NACIONAL FENASICOCH
ALDUNATE No 890
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente 2) se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que el trabajador transportista perciba remuneraciones por el tiempo que dure una paralización de actividades ordenada por el empleador en razón de un paro gremial y la forma en que estas deberían cancelarse al dependiente.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que el artículo 7º del Código del Trabajo, dispone:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

Por otra parte, cabe recordar que el artículo 1545 del Código Civil prescribe:

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

De las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que el contrato de trabajo es un contrato bilateral, en cuanto genera obligaciones recíprocas o correlativas para las partes contratantes, y que debe ser cumplido en su integridad en tanto éstas no acuerden dejarlo sin efecto o concurra una causa legal que lo invalide.

En el caso del empleador, sus principales obligaciones consisten en proporcionar al dependiente el trabajo estipulado y en pagar por estos servicios la remuneración que hubieren convenido, y en el del trabajador, en prestar los servicios para los cuales fue contratado.

Precisado lo anterior, se hace necesario aclarar que una de las causas legales que conforme a la norma precitada se pueden invocar para cesar 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 Código Civil, y que 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.".

De la disposición citada se colige que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

a) Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del 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 ocurrencia.

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

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

Ahora bien, si la situación por la cual se consulta reviste el carácter de fuerza mayor o caso fortuito, en los términos señalados en párrafos anteriores, posible es convenir, que su acaecimiento ha debido exonerar a las partes de las obligaciones que les impone el contrato de trabajo al tenor del artículo 7º del Código del Trabajo, vale decir, el empleador ha de entenderse liberado de su obligación de proporcionar trabajo y pagar la respectiva remuneración, y el trabajador, a su vez, eximido de su obligación de prestar los servicios convenidos.

Sin embargo, en la especie, forzoso resulta concluir que la paralización de actividades dispuesta por el empleador no puede ser calificada como caso fortuito o fuerza mayor por cuanto emana de un hecho voluntario del empleador que plantea la ausencia del requisito de imprevisibilidad.

Establecido ya, que la referida paralización de actividades no es constitutiva de un caso fortuito o de fuerza mayor, para efectos de determinar si en la especie los trabajadores materia de la consulta tienen derecho al pago de remuneraciones por el período que se encuentren inactivos se hace necesario recurrir por último a la norma prevista en el inciso 2º del artículo 21 del Código del Trabajo, que al efecto 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.

Luego y considerando que la paralización de actividades materia de la consulta es consecuencia de un hecho voluntario del empleador, no imputable al dependiente, conforme al precepto transcrito forzoso resulta concluir, que este último, tendrá derecho a remuneración durante dicho período de paralización de actividades, en cuanto se encuentre a disposición del empleador, aún cuando no haya realizado sus labores normales.

Por último, es necesario precisar cual es la remuneración que debe pagarse a los trabajadores durante los períodos de paralización de actividades dispuestas por el empleador.

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 a lo pactado en los respectivos contratos por los períodos de inactividad laboral y a falta de este pacto su cálculo se hará de acuerdo 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.

En consecuencia, de conformidad a las normas legales invocadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que el lapso de paralización de actividades dispuesto por el empleador para adherir a un paro gremial, da derecho al pago de remuneraciones del trabajador que permaneciendo a disposición del empleador no haya realizado sus labores normales por dicha causa, en la forma establecida en este informe.

Saluda a Ud.,



MARÍA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

CRL/sda

Distribución:

Jurídico, Partes, Control
Boletín, Deptos. D.T., Subdirector
U. Asistencia Técnica, XIII Regiones
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
Sr. Subsecretario del Trabajo