



jurídico

Ministerio de Trabajo
Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes En Derecho
E94661/2025
(D-382/2025)

211

ORD. N°: _____ /

ACTUACION:

Aplica doctrina

MATERIA:

Negociación colectiva. Efectos de la huelga.

RESUMEN:

- 1.- Para determinar la antigüedad del trabajador, y el correspondiente pago de los bonos y beneficios contenidos en el instrumento colectivo resultante de la negociación folio 1323/2024/61 que digan relación con aquella, deberá estarse al periodo que media entre el inicio de la relación laboral del trabajador con la empresa, hasta la fecha fijada para su otorgamiento en la cláusula respectiva.
- 2.- La reanudación del ejercicio del feriado legal interrumpido por la huelga hecha efectiva en la negociación folio 1323/2024/61, debió producirse al reincorporarse los trabajadores a sus labores, resultando improcedente que el empleador impida su prosecución.
- 3.- Como consecuencia de haberse hecho efectiva la huelga entre los días 10 y 15 de julio de 2024, en la negociación colectiva folio 1323/2024/61, se encontraba suspendida la relación laboral de los trabajadores involucrados, por aplicación del artículo 355 del Código del Trabajo, resultando jurídicamente procedente, por tanto, que el empleador descontara de los bonos mensuales de Asistencia, Movilización y Correcta Marcación la proporción correspondiente a dichos días.
- 4.- La prevención establecida en el inciso final del artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, acerca de que su aplicación no podrá representar una disminución en las remuneraciones de los trabajadores, no guarda relación con los efectos del ejercicio del derecho fundamental de huelga, como acontece en la especie, particularmente con lo dispuesto en el artículo 355 del Código del Trabajo, que determina la suspensión de los efectos de la relación laboral de los trabajadores involucrados en la huelga.

5.- La Resolución N°57 de 21.06.2024, del Director del Trabajo, que resolvió las impugnaciones y reclamaciones de las partes en el proceso de negociación colectiva folio N°1323/2024/61, determinando la exclusión de dicho proceso de los trabajadores individualizados en ella se encuentra ejecutoriada, no resultando jurídicamente procedente alterar lo allí resuelto.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 03.02.2025, 26.03.2025 y 03.04.2025.
- 2) Complemento de fiscalización 1323/2024/4416, de 12.02.2025
- 3) Memo N°1 de 28.01.2025, de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 4) Informe de fiscalización 1323/2024/4416, de 15.01.2025.
- 5) Informe de fiscalización 1323/2024/4431, de 14.01.2025.
- 6) Memo N°65 de 26.11.2024, de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 7) Pase N°2000-2067/2024 de 30.10.2024, de Jefe Departamento relaciones Laborales(S).
- 8) Memo N°41, de 24.10.2024, de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 9) Presentación de 25.10.2024, de [REDACTED] [REDACTED], en representación de Empresa Administradora de Supermercados Hiper Limitada, RUT N°76134.941-4, Administradora de Supermercados Express Limitada, RUT N°76134.946-5, Abarrotes Económicos Ltda., RUT N°76833.720-9, Ekono Ltda. RUT N° 76.473.580-3 y Walmart Chile Mayorista Limitada, RUT N°76.232.647-7.
- 10) Memo N°38 de 16.10.2024, de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 11) Ord. N°657 de 15.10.2024, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 12) Presentación de 14.08.2024, de Federación Nacional del Trabajador de Walmart.

SANTIAGO, 04 ABR 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: FEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJADOR DE WALMART
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 12), la Federación Nacional del Trabajador de Walmart, RSU 13160295, ha requerido a este Servicio un pronunciamiento acerca de la aplicación de las cláusulas del contrato colectivo resultantes del último proceso de negociación colectiva, el cual concluyó con fecha 15.07.2024, cuando los sindicatos participantes de la negociación comunicaron a sus empleadoras que decidieron suscribir un contrato colectivo sujeto a las

estipulaciones del piso de la negociación en virtud del derecho establecido en el artículo 342 del Código del Trabajo. Específicamente se consulta sobre las siguientes materias:

I. Determinación de la antigüedad de los trabajadores para el pago de los siguientes beneficios:

I.1.- Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad, pactados en las siguientes cláusulas del contrato colectivo: Cláusula 13, Capítulo II, que aplica a trabajadores de Administradora de Supermercados Hiper Limitada y Administradora de Supermercados Express Limitada; Cláusula 9, Capítulo III, aplicable a trabajadores de Abarrotes Económicos S.A.; Cláusula 3, Capítulo IV, que rige a trabajadores de Walmart Chile Mayorista Limitada.; cláusula 10, Capítulo V aplicable a trabajadores de Ekono Limitada.

I.2.- Bono Feriado Legal y Período de Vacaciones, establecido en la cláusula 14, capítulo II, aplicable a trabajadores de Administradora de Supermercados Hiper Limitada y Administradora de Supermercados Express Limitada

I.3.- Préstamo Especial, establecido en la cláusula 26, capítulo II, que aplica a trabajadores de Administradora de Supermercados Hiper Limitada y Administradora de Supermercados Express Limitada; cláusula 17, capítulo III, que aplica a trabajadores de Abarrotes Económicos Ltda.; cláusula 10, capítulo IV, que aplica a trabajadores de Walmart Chile Mayorista Limitada; cláusula 12, capítulo V que aplica a trabajadores de Ekono Ltda., y; cláusula 13 capítulo VI que aplica a trabajadores de Administradora de Supermercados Hiper y Express Ltda., con cargo de jefe de venta o sección.

Respecto de las cláusulas consignadas en los numerales I.1, I.2 y I.3., se sostiene en la presentación que en estas no se ha consignado una fecha de corte para determinar la antigüedad de los trabajadores en la empresa, por lo que en su opinión, la antigüedad de cada trabajador para efectos del otorgamiento de los beneficios y el tramo en el que se encuentran, corresponde a la antigüedad real del trabajador en la empresa, a diferencia de la cláusula de bono fijo mensual, donde la antigüedad queda determinada a la fecha de inicio de cada contrato colectivo, y que se mantiene sin alteración durante toda la vigencia del instrumento colectivo.

II. Del feriado legal interrumpido por la efectividad de la huelga y el pago del bono respectivo.

La Federación solicita aclarar la situación de algunos trabajadores que al momento de iniciar la huelga se encontraban gozando de su feriado legal, el que indican fue suspendido al hacerse efectiva la huelga.

Señala que, una vez terminada la huelga, a dichos trabajadores, la empresa los habría forzado a reintegrarse en sus labores, provocando que el feriado finalizara anticipadamente.

Añade que, el efecto de la interrupción del feriado que habría ocasionado la empresa, afectó en el pago del Bono de Feriado Legal, establecido en la cláusula 14, capítulo II que se aplica a trabajadores de Administradora de Supermercados Hiper Limitada y Administradora de Supermercados Express Limitada, atendido que entre sus requisitos se encuentra gozar de tal feriado a lo menos con 10 días hábiles seguidos para acceder al pago del señalado bono, situación que no habría

acontecido, atendida la interrupción del feriado y el impedimento a continuar su goce una vez finalizada la huelga, razón por la cual el bono no se habría pagado.

III. Del pago del bono de asistencia horaria y correcta marcación en distintos formatos.

En particular, la Federación consulta si debieron pagarse los bonos pactados en el instrumento colectivo anterior, cuando coincidió con el mes en que se hizo efectiva la huelga. Dado que, durante dicho período los trabajadores no cumplieron los turnos programados al no tener obligación de prestar servicios por encontrarse suspendida la relación laboral.

Los bonos y cláusulas a las que alude la consulta son los siguientes:

III.1.- Incentivo de Asistencia, Horario y Correcta Marcación, pactado en la cláusula 10 capítulo II, que se aplica a trabajadores de Administradora de Supermercados Hiper y Express Limitada.

III.2.- Puntualidad, establecido en la cláusula 5 capítulo III, que aplica a trabajadores de Abarrotes Económicos Ltda.

III.3.- Bono de Asistencia, pactado en la cláusula 6 capítulo III, que aplica a trabajadores de Abarrotes Económicos Ltda.

III.4 - Bonos de Asistencia, Horario y Marcación para vendedor integral, asistente y/o polifuncional, contenido en la cláusula 4, capítulo V. que aplica a trabajadores de Ekono Ltda.

IV. Del pago de los bonos y asignaciones a los trabajadores de Administradora de Supermercados Hiper y Express Limitada con cargo de jefe de ventas o sección en el mes en que se hizo efectiva la huelga.

Se consulta sobre la forma de cálculo y pago de ciertos beneficios que corresponden a los trabajadores de Hiper y Express que ejercen el cargo de Jefe de Ventas o Sección, a quienes la empleadora, en las remuneraciones de agosto de 2024, les realizó pagos proporcionales, descontando los días que estuvieron en huelga, entre el 10 y 15 de julio del mismo año. Entre estos beneficios se encuentran: los bonos de responsabilidad que correspondían a jefaturas que pasaron a tener una jornada ordinaria de trabajo por aplicación de la Ley N°21.561, a cuyo respecto, señala que además de estimarse improcedente descontar los días de huelga, dichos descuentos infringirían el inciso final del artículo primero transitorio de la norma, que dispone: "*La aplicación de esta ley en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de las trabajadoras y trabajadores beneficiados.*"

En particular la Federación señala:

IV.1.- Sobre el Bono de responsabilidad por reemplazo, establecido en la cláusula 3, del capítulo VI, sostiene que, la cláusula es clara al establecer que se pagará el bono por cada mes íntegro de reemplazo, de tal forma que si durante el mes en que se hizo efectiva la huelga el trabajador cumplió íntegramente con el reemplazo, debe pagarse el bono en su totalidad. Fundamenta, que durante los días de huelga tales trabajadores no tuvieron la obligación de trabajar, por lo que debe concluirse que no hubo incumplimiento.

IV.2.- Sobre el Bono de responsabilidad, contenida en la cláusula 10, capítulo VI, indica que el texto de la cláusula inequívocamente determina que el bono es de carácter mensual y no contempla una proporcionalidad por los días efectivamente trabajados.

Agrega que, la misma cláusula habla de "*mes efectivamente trabajado*", por lo que, considerando que durante la huelga la relación laboral se encuentra suspendida, no podría entenderse que constituye una inasistencia del trabajador, ya que no tenía la obligación de laborar.

Precisa que, en la práctica, para los efectos del pago de este beneficio nunca se han descontado los días de inasistencia de los trabajadores. No obstante, en la situación actual donde se ejerce una huelga, la empresa interpreta la cláusula de una forma distinta a como siempre lo ha hecho, efectuando los descuentos a los trabajadores involucrados.

Concluye que, según lo expuesto, el bono debía pagarse en su totalidad sin admitir proporcionalidad alguna, tal como ha sido aplicado históricamente dicho beneficio durante todos los meses de vigencia del contrato colectivo 2022-2024.

IV.3.- Sobre la Asignación de Movilización, contenida en la cláusula 12, capítulo VI, se indica que, la cláusula hace mención al "*mes efectivamente trabajado*", es decir, si se laboró durante un mes determinado, corresponderá el pago íntegro del beneficio.

Fundamenta, que de la redacción de dicha cláusula no se desprende proporcionalidad alguna, salvo, en el caso de licencia médica. Por lo tanto, no procedería en la especie el descuento de los días del período de la huelga, en el entendido que los trabajadores involucrados no estaban obligados a laborar por encontrarse suspendida la relación laboral por tal causa.

V. Sobre los trabajadores afectos a la negociación colectiva reglada y al instrumento colectivo fruto de la misma.

En la especie, la requirente solicita a esta Dirección que emita la nómina completa de los trabajadores afectos al instrumento colectivo resultante de la negociación folio 1323/2024/61, ampliando el contenido de lo resuelto en Resolución N°57, de 21.06.2024, del Director del Trabajo, la que se pronunció sobre los trabajadores excluidos del proceso en la etapa de impugnaciones y reclamaciones de legalidad.

VI. Sobre la fecha que rige para la determinación de la antigüedad de los trabajadores para el pago del bono fijo mensual

El Bono Fijo Mensual se encuentra establecido en la cláusula 1 del capítulo II, y aplica a los trabajadores de Administradora de Supermercados Hiper Limitada y Administradora de Supermercados Express Limitada y, en la cláusula 2 capítulo III, aplicable a los trabajadores de Abarrotes Económicos Ltda., en la que se fija el 01.07.2022.

El Bono en consulta, señala una fecha a la que deberá estarse para determinar la antigüedad laboral, y cuyo efecto mandata el tramo y monto al que queda afecto el trabajador para el pago del señalado bono. En la especie, se solicita determinar la fecha que se debe considerar para iguales efectos en el nuevo instrumento colectivo resultante de la aplicación del artículo 342 del Código del Trabajo.

Sobre el particular, cabe hacer presente que la consulta del numeral VI, referida a la determinación de la fecha de antigüedad a considerar para el pago del denominado Bono Fijo Mensual fue resuelta mediante Dictamen N°210/03 de fecha 04.04.2025.

De igual forma, corresponde aclarar que todos los bonos y beneficios consultados, se encontraban contenidos en el contrato colectivo vigente durante la negociación colectiva folio N°1323/2024/61, que concluyó por aplicación del artículo 342 del Código del Trabajo, determinando la suscripción de un nuevo contrato colectivo de 18 meses de duración entre las empresas ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIMITADA RUT 76.134941-4; ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LIMITADA RUT 76.134946-5; WALMART CHILE MAYORISTA LIMITADA RUT 76.232647-7; EKONO LIMITADA RUT 76473580-3; ABARROTES ECONOMICOS LIMITADA (76833720-9) y los sindicatos unidos para participar en dicha negociación.

Sobre las materias consultadas, cabe informar que este Servicio dio cumplimiento al principio de bilateralidad, confiriendo traslado de la presentación del antecedente 12) a las empleadoras, el cual fue respondido mediante documento del antecedente 9).

En su respuesta, las empresas argumentan que la Federación Nacional del Trabajador de Walmart carece de legitimación activa para solicitar un pronunciamiento relativo al proceso de negociación colectiva identificado con el folio 1323/2024/61, pues aquella fue desarrollada por los sindicatos, y no por la Federación consultante.

Precisado lo anterior, para efectos de dar respuesta a la solicitud, y como cuestión previa a pronunciarse respecto del fondo, corresponde primero analizar lo planteado por la empleadora sobre la falta de legitimación activa de la solicitante, para lo cual corresponde analizar la normativa y las finalidades referentes a las Federaciones sindicales que a continuación se expone:

El artículo 267, inciso 1º del Código del Trabajo dispone:

"Sin perjuicio de las finalidades que el artículo 220 reconoce a las organizaciones sindicales, las federaciones o confederaciones podrán prestar asistencia y asesoría a las organizaciones de inferior grado que agrupen."

Por su parte, el referenciado artículo 220 del Código del Trabajo establece:

"Son fines principales de las organizaciones sindicales:

1.- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;

2.- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados;

3.- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar

como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;

4.- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;

5.- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;

6.- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;

7.- Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;

8.- Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento;

9.- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socioeconómica y otras;

10.- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;

11.- Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores, y

12.- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley."

Ahora bien, del análisis de las normas legales precitadas fluye que no existe impedimento legal para que una federación solicite un pronunciamiento jurídico a la Dirección del Trabajo, destinado a precisar el sentido y alcance de normas legales que inciden en un procedimiento de negociación colectiva, o respecto del cumplimiento de las cláusulas del instrumento resultante de aquella. Máxime, como acontece en la especie, que los sindicatos unidos para negociar en el proceso en consulta, al acogerse al piso del artículo 342 del Código del Trabajo, han procedido a suscribir un instrumento colectivo con idénticas estipulaciones a las correspondientes al instrumento anterior, desarrollado entre el 01.07.2022 y el 30.06.2024, que en su numeral 1. DE LAS PARTES, dispone: "Este Contrato Colectivo regirá a los trabajadores que prestan servicios a las Empresas Administradora de Supermercados Hiper Ltda. y Walmart Chile Mayorista Limitada que se celebra incluyendo a las cinco empresas ya citadas que se consideran como un único empleador para efectos laborales y a los trabajadores dependientes afiliados a los sindicatos mencionados, todos afiliados o en proceso de afiliación a la Federación Nacional del Trabajador de Walmart RSU 13169295 (...)".

De igual forma, en cuanto a la improcedencia de requerir un pronunciamiento a la Dirección del Trabajo, cabe señalar que este Servicio, en uso de las facultades privativas que le confiere el DFL N°2 de 1967, goza de competencia para resolver acerca de las materias consultadas, no pudiendo, en consecuencia, privárselo de pronunciarse frente un caso concreto, por estimarse que su estudio y resolución pudiera eventualmente pugnar con la normativa laboral vigente.

Precisado todo lo anterior, en respuesta a las consultas de la presentación del antecedente 12), cúmpleme con informar lo siguiente:

1. Sobre la determinación de la antigüedad de los trabajadores para el pago de los bonos o beneficios referidos en los numerales I.1 a I.3:

La consulta recae sobre los Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad; Bono Feriado legal y Período de Vacaciones y Préstamo Especial.

Cabe precisar que, determinar la aplicación práctica de dichas cláusulas fue objeto una fiscalización investigativa, cuyo resultado se encuentra contenido en el informe de fiscalización N°1323/2024/4416 y su complemento, de 12.02.2025, donde se constató la manera en que ha operado.

Sobre los aguinaldos se pudo verificar que, para su pago, se requiere tener vigente la relación laboral al 30 de agosto y al 30 de noviembre del respectivo año, como indican las respectivas cláusulas, no estableciéndose en ellas una fecha de cierre para determinar el cómputo de la antigüedad de la relación laboral. En este sentido, para determinar la antigüedad laboral para el pago de este beneficio se considera la fecha de ingreso del trabajador a la empresa hasta el mes de cierre previo al que corresponde el pago del aguinaldo respectivo.

Respecto del Bono Feriado legal y Período de Vacaciones, se otorga al cumplir un año de antigüedad laboral en la empresa, y en el caso del Préstamo Especial se requiere, además, que el contrato sea indefinido. Sin que exista alguna regla especial o diversa para determinar la antigüedad requerida.

En razón de lo anterior, se concluye que, para el pago del Bono de Feriado Legal y Período de Vacaciones, así como para acceder al beneficio de Préstamo Especial, corresponde para determinar la antigüedad del trabajador, estar al período que media entre el inicio de la relación laboral del trabajador con la empresa hasta la fecha fijada para su otorgamiento en la cláusula respectiva.

2. Sobre el feriado legal interrumpido por la efectividad de la huelga y el pago del bono respectivo:

Para responder la consulta formulada por la Federación, es menester revisar la normativa que regula y garantiza el feriado en el caso en análisis.

El artículo 67, en sus incisos 1º y final, del Código del Trabajo, disponen:

"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento."

(...)

"El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio."

A su vez, los artículos 43 y 44 del Reglamento N°969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 18.12.1933, especifica reglas de operatividad del derecho, indicando que:

"Art. 43. Cada empleado solicitará por escrito su feriado, con un mes de anticipación, a lo menos para que el empleador determine la fecha en que lo concederá, y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud, que quedará en poder del empleador."

"Art. 44. El feriado será concedido preferentemente en la Primavera o en el Verano, y se distribuirá entre los empleados en forma de poder mantener en servicio, a lo menos, las cuatro quintas partes del personal de cada departamento o sección de un negocio que tenga más de cinco empleados; si tuviera menos de este número se distribuirá de manera que, a la vez no haya más de un empleador gozando de feriado."

En relación con las normas precitadas, este Servicio, a través de Dictamen N°1979/31 de 06.05.2011 y Ordinarios Nros.2699 de 19.05.2016 y 1300 de 09.03.2018, entre otros, ha indicado que todo trabajador que cumpla con el requisito establecido por la ley para hacer uso de su feriado, esto es, haber estado al servicio de su empleador durante más de un año, tiene derecho a 15 días hábiles de descanso, con remuneración íntegra.

De esta forma, es el trabajador a quien le asiste el derecho de solicitar el referido beneficio en el momento que estime necesario. Lo anterior permite concluir que, salvo el caso del feriado colectivo, el empleador no se encuentra facultado para obligar al dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine.

Precisado lo anterior, respecto a la consulta efectuada por la solicitante, se debe tener a la vista que el inciso primero del artículo 355 del Código del Trabajo prescribe:

"Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y del cierre temporal. Durante la huelga o el cierre temporal, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores que se encuentren involucrados en ella o a quienes afecte el cierre temporal. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato".

Sobre la materia, este Servicio a través de Dictamen Ordinario N°140/11 de 08.01.1996 ha sostenido:

"(...) se colige que son obligaciones principales del contrato de trabajo la de prestar servicios bajo dependencia y subordinación, en el caso del trabajador, y la de pagar una remuneración por tales servicios, en el caso del empleador, sin perjuicio de las derivadas de los derechos y beneficios consagrados por la legislación laboral.

"Se infiere también que durante la huelga o cierre temporal se suspenden respecto de los trabajadores y empleador involucrados, los efectos del contrato de trabajo, de suerte tal que aquellos no tienen obligación de prestar servicios ni este de pagar las remuneraciones y demás beneficios provenientes del contrato.

"De consiguiente, la suspensión de los efectos del contrato, esto es, de los derechos y obligaciones de las partes, alcanza al goce de los beneficios legales que, como el feriado, suponen la plena vigencia del contrato para su otorgamiento, y que no pueden exigirse por el trabajador ni concederse por el empleador hasta que dichos efectos se restablezcan."

El citado pronunciamiento concluye:

"A mayor abundamiento, resulta del todo inconciliable el goce simultáneo de los derechos a feriado y de huelga, que se ejercen siempre en momentos distintos e incompatibles, a saber uno durante la vigencia plena del contrato de trabajo y el otro durante la suspensión de sus efectos".

Por su parte, el Ordinario N°4621 de 22.09.1983, dispone en similar sentido, lo siguiente:

"(...) el feriado es el descanso con remuneración íntegra a que tienen derecho los trabajadores con más de un año de servicios, esto es, un derecho o beneficio emanado de la relación laboral, que, como tal se ha señalado en el párrafo precedente.

Ello significa que si la huelga se hace efectiva encontrándose el trabajador haciendo uso de su feriado, el goce de este beneficio deberá suspenderse para continuar el dependiente disfrutando de él una vez producida la reincorporación a las labores."

Conforme con la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, no cabe duda que haciéndose efectiva la huelga durante el feriado legal de un trabajador involucrado en la negociación colectiva, se entenderá que el contrato de trabajo se suspende, al igual que los derechos que emanan de él, incluyendo, el feriado legal del que se encontraba gozando, reanudándose al término de la huelga. Por su parte, en el caso de iniciarse una huelga con anterioridad al inicio de un feriado legal ya solicitado por un trabajador involucrado en un proceso de negociación, y acordado con el empleador, el derecho a ejercerlo queda suspendido hasta el día siguiente al término de la huelga. El descanso anual no puede ser condicionado ni negado por el empleador, salvo, acuerdo en contrario entre las partes.

Dicho lo anterior, este Servicio mediante un proceso de fiscalización investigativa N°1323/2024/4431, de 14.01.2025, procedió a constatar la situación en particular de los trabajadores y verificar, en la especie, el cumplimiento del pago del Bono de Feriado Legal, alegado por la solicitante. De los resultados del proceso investigativo, se constató que el Bono establecido en la cláusula 14, capítulo II, que aplica a trabajadores de Administradora de Supermercados Hiper Limitada y Administradora de Supermercados Express Limitada, fue pagado íntegramente conforme con lo indicado por la cláusula citada, y de manera anticipada en las remuneraciones del mes de junio de 2024, a los trabajadores que harían uso del feriado legal en julio del mismo año, sin ser descontado en los meses posteriores.

Del mismo proceso investigativo, el informe señala que no se acreditó que el empleador hubiese impedido a los trabajadores, una vez terminada la huelga, continuar con el feriado legal suspendido, ni que les hubiese impuesto reanudar sus funciones.

Finalmente, se precisa que todo trabajador que considere que la empresa le haya afectado tanto en el mencionado Bono o en el goce pacífico de su derecho del feriado, puede efectuar la correspondiente denuncia que dará inicio a un proceso fiscalizador.

3. Sobre el pago del bono de asistencia horaria y correcta marcación, en los distintos formatos durante la huelga.

Como ya fue precisado, los bonos materia de consulta son los siguientes:

3.1.- Incentivo de Asistencia, Horario y Correcta Marcación, establecido en la cláusula 10, capítulo II, que aplica a trabajadores de Administradora de Supermercados Hiper y Express Limitada.

3.2.- Puntualidad establecido en la cláusula 5, capítulo II, aplicable a trabajadores de Abarrotes Económicos Ltda.

3.3.- Asistencia, cláusula 6 capítulo III, que aplica a Abarrotes Económicos Ltda.

3.4.- Asistencia horario y marcación para vendedor integral asistente y/o polifuncional en la cláusula 4 capítulo V, aplicable a los trabajadores de Ekono Ltda.

Todos estos beneficios de carácter mensual, en cada uno de sus diversos formatos requieren para su pago del efectivo cumplimiento de los requisitos en ellos establecidos. En particular:

Sobre el bono establecido en el numeral 3.1., se debe "*Cumplir con el 100% de asistencia programada efectiva mensual, sin ausentismos de ninguna clase, en todos los días en que correspondió desarrollar actividades durante el período mensual respectivo*".

Sobre el bono establecido en el numeral 3.2., se exige que el trabajador: "*realice correctamente el 100% de sus marcas de entrada y salida del turno mensual planificado*", o el "*Cumplimiento efectivo de un 100% de la asistencia mensual programada*".

Por último, sobre los bonos de los numerales 3.3. y 3.4., en sus dos redacciones, requieren "*Cumplir en un 100% de la asistencia efectiva programada, en todos los días en que le corresponda desarrollar sus funciones y actividades durante el período mensual respectivo*" (cláusula 6 capítulo III) o "(el) *Cumplimiento efectivo de un 100% de la asistencia mensual programada*" (cláusula 4, capítulo V).

Del artículo 355 del Código del Trabajo y la doctrina institucional citadas en el numeral 2 del documento, fluye que durante el período efectivo de huelga se suspenden los efectos del contrato de trabajo respecto de los trabajadores involucrados, de suerte tal que ellos no tienen obligación de prestar servicios ni el empleador de pagar las remuneraciones u otros beneficios. Entre otros, Dictámenes N°3709/188 de 14.06.1995, N°441/7 de 25.01.2017 y Ordinario N°16 de 05.01.2023.

Ahora bien, la doctrina contenida en Dictamen N°3747/194, de 16.12.2005, efectúa una distinción entre aquellos beneficios ligados a la prestación del servicio como aquellos que no están vinculados a ella: "*En consecuencia, no resultan afectadas por la suspensión temporal del contrato de trabajo aquellas remuneraciones o beneficios cuya exigibilidad había quedado determinada en el contrato con anterioridad a la huelga. Sobre la materia cabe precisar que los beneficios laborales periódicos o esporádicos cuya exigibilidad está ligada a un evento, tiempo o fecha, y que no están directa y materialmente vinculados a la prestación de servicios determinados, se perfeccionan por la sola llegada del evento, tiempo o fecha, siempre que los trabajadores se mantengan como tales en virtud del contrato de trabajo que contempla esos beneficios. Y como estos últimos requisitos son cumplidos por los trabajadores durante el período de huelga, la suspensión contractual sólo va a afectar temporalmente la exigibilidad de los señalados beneficios.*"

En otras palabras, según lo establecido en el artículo 355 del Código Laboral, el efecto de suspensión del contrato de trabajo trae como consecuencia que todos los estipendios o emolumentos, periódicos o esporádicos, que están ligados de manera directa o material con la prestación de los servicios, no nacen y, por lo mismo, no se devengan ni son exigibles en relación con los días donde se hizo efectiva la huelga, ya que existe una ausencia del título necesario que las genera, el cual es la ejecución de servicios durante el período laboral respectivo.

Por su parte, a *contrario sensu*, aquellas remuneraciones o beneficios cuya exigibilidad o devengo ocurrió con anterioridad a la huelga, se entienden incorporados en el patrimonio del trabajador y, por tanto, exigibles, según lo establecido en el artículo 54 bis del código del ramo. Teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del empleador al trabajador.

Teniendo en cuenta estas distinciones, se concluye que, en el bono en consulta, habiendo cumplido los requisitos, los trabajadores tendrán derecho al pago de aquel de manera proporcional, descontándose los días en que se hizo efectiva la huelga, en atención a la falta de título que privó su devengo, esto es, la suspensión de la obligación de prestar servicios. Para efectos del cálculo debe tenerse presente que los meses laborales se componen de 30 días, con independencia de la duración del mes calendario (28, 29, 30 o 31). Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente de que no se observa inconveniente jurídico para que las partes en virtud del principio de autonomía de la voluntad, pacten el pago de los días que los trabajadores no prestaron sus servicios a consecuencia de la huelga reglada o legal (aplica Ordinario N°1562 de 07.04.2017).

Precisado lo anterior, este Servicio mediante el proceso de fiscalización investigativa N°1323/2024/4431, de 22.01.2025, constató que la empresa Administradora de Supermercados Hiper Limitada incumplió las obligaciones contenidas en la cláusula 10, Título II denominada "Incentivo Asistencia Horario y Correcta Marcación", al no incorporar su pago en las remuneraciones de agosto de 2024 a los trabajadores que individualiza el citado informe, quienes, entre los días 10 y 15 de julio de ese año, hicieron efectiva la huelga en la negociación colectiva. En este sentido, la empresa se encuentra en infracción de las normas legales y jurisprudencia invocada en párrafos precedentes, pues, como fue latamente analizado, solo resulta jurídicamente procedente descontar del pago del Bono, el monto correspondiente a los seis días de huelga efectiva, período en que no prestaron servicios en razón de estar suspendida la relación laboral y no su monto total, por lo que se cursó al efecto la resolución de multa N°1725/25/0.01.

En consecuencia, acorde a las normas legales citadas y la reiterada jurisprudencia de este Servicio invocada, debe concluirse que el empleador sólo pudo descontar del pago mensual de los bonos en referencia, los montos correspondientes a aquellos días en que los trabajadores no prestaron servicios durante la huelga efectiva que tuvo lugar entre el 10 y 15 de julio de 2024, en la negociación colectiva folio N°1323/2024/61, por encontrarse en dicho lapso suspendidos los efectos del contrato de trabajo.

4. Sobre el cálculo y pago de los bonos y asignaciones a trabajadores de Administradora de Supermercados Hiper y Express Limitada, con cargo de jefe de ventas o sección en el mes en que se hizo efectiva la huelga.

Se argumenta que los bonos de jefatura fueron pactados con trabajadores excluidos de la limitación de jornada, que, por aplicación de la Ley N°21.561, pasaron

a cumplir jornada, por lo cual, en su caso, los descuentos infringen lo dispuesto en el inciso final del artículo primero transitorio de la citada ley, que dispone que la aplicación de sus normas bajo ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de las trabajadoras y trabajadores.

Los beneficios del Contrato Colectivo que se alegan incumplidos son:

4.1.- Bono de responsabilidad por reemplazo, contenido en la cláusula 3 del capítulo VI, que aplica solo para trabajadores con cargo de jefatura, el que indica que sus beneficios se "percibirán por cada mes íntegro de reemplazo".

4.2.- Bono de responsabilidad, pactado en la cláusula 10 capítulo VI, que establece: "*Mientras el trabajador permanezca en el cargo de Jefe la empresa continuará otorgando al trabajador, por cada mes efectivamente trabajado, la actual asignación que asciende a \$ 60.000 pesos brutos mensuales*".

4.3.- Asignación de movilización, contenida en la cláusula 12 capítulo VI, que indica que la empresa pagará dicho beneficio "*por cada mes efectivamente trabajado*".

De manera previa, sobre el Bono o "Asignación" de Movilización del numeral 4.3., dada que en la especie acontece una discusión jurídica en términos análogos a los bonos analizados en el numeral 3 del presente informe, es que deberá estarse a las mismas conclusiones que, en resumen, implica que corresponde el pago íntegro en proporción a los días efectivamente trabajados previo al inicio de la huelga. Al ser un bono con directa relación a la prestación laboral, el efecto de encontrarse suspendido el contrato de trabajo durante la huelga implica que, estas no se devengaron durante los días que los trabajadores ejercieron su derecho de abstención de trabajar en el marco de la negociación colectiva reglada.

Ahora bien, respecto a los bonos referidos a las jefaturas excluidas de cumplir una jornada de trabajo, situación que existió hasta la implementación de las modificaciones legales introducidas por Ley N°21.561, cabe señalar que, por aplicación del nuevo inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, los trabajadores que ejercen dichos cargos pasaron a estar a afectos a una jornada de trabajo.

A su vez, cabe tener presente que, el inciso final, del numeral 2 del artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, dispone:

"La aplicación de esta ley en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de las trabajadoras y trabajadores beneficiados".

Se colige que, los efectos de la aplicación de la Ley N°21.561 a que alude la norma transcrita se encuentran referidos a aquellos que, directa o inmediatamente pudieran generar sus disposiciones, lo cual, en la especie, se han traducido en que los trabajadores pasaron a estar afectos a una jornada de trabajo.

Como se ha venido analizando, el artículo 355 del Código del Trabajo, dispone que durante la huelga se entenderá suspendida la relación laboral de los trabajadores involucrados en ella, no estando obligados los dependientes a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas del contrato.

Cabe precisar, que los efectos de la norma legal precitada se generan solo respecto de los trabajadores involucrados en la huelga, sin distinguir si están o no excluidos de la limitación de jornada, de lo cual fluye que, las consecuencias de la

suspensión de la relación laboral, referidos en el párrafo anterior, habrían sido las mismas respecto de los trabajadores materia de la consulta, en caso de haber participado en la huelga con anterioridad a quedar afectos a una jornada de trabajo. Razón por la cual, en la especie, no resulta posible atribuir a la aplicación de la Ley N°21.561 la disminución de sus remuneraciones, toda vez que ha sido su participación en la huelga la que ha generado los descuentos por los días no laborados.

En estas circunstancias, que los trabajadores materia de la consulta hayan dejado de estar excluidos de la limitación de jornada a que se encontraban afectos con anterioridad, no constituye el antecedente directo e inmediato de la suspensión de sus contratos de trabajo, sino que, dicho efecto tiene como causa su participación en la huelga, que genera los efectos previstos en el artículo 355 del Código del Trabajo, respecto de todos los trabajadores involucrados, con prescindencia del tipo de jornada al que se encuentran afectos.

En conclusión, la prevención establecida en el inciso final del artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, en el sentido de que su aplicación no podrá representar una disminución en las remuneraciones de los trabajadores, no guarda relación con el ejercicio del derecho fundamental de huelga como acontece en la especie, sino que el efecto del artículo 355 del Código del Trabajo, que determina la suspensión de los efectos de la relación laboral de los trabajadores involucrados en la huelga, incluida, las remuneraciones, bonos y demás emolumentos.

5. Sobre precisar los trabajadores afectos a la negociación colectiva reglada y al instrumento colectivo fruto de la misma.

Cabe reiterar que, la Resolución N°57 de 21.06.2024, que resolvió las impugnaciones y reclamaciones de las partes durante el proceso de negociación colectiva, folio N°1323/2024/61, determinando los trabajadores excluidos en la misma, fue emitida ajustándose al procedimiento señalado en el artículo 340 del Código del Trabajo, única instancia prevista por el legislador durante la negociación colectiva para tal efecto, por lo que encontrándose ejecutoriada no resulta jurídicamente procedente alterar lo resuelto en aquella.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, en respuesta a la presentación del antecedente 12), cumple con informar a Uds. lo siguiente:

1.- Para determinar la antigüedad del trabajador, y el correspondiente pago de los bonos y beneficios contenidos en el instrumento colectivo resultante de la negociación folio 1323/2024/61 que digan relación con aquella, deberá estarse al periodo que media entre el inicio de la relación laboral del trabajador con la empresa, hasta la fecha fijada para su otorgamiento en la cláusula respectiva.

2.- La reanudación del ejercicio del feriado legal interrumpido por la huelga hecha efectiva en la negociación folio 1323/2024/61, debió producirse al reincorporarse los trabajadores a sus labores, resultando improcedente que el empleador impida su prosecución.

3.- Como consecuencia de haberse hecho efectiva la huelga entre los días 10 y 15 de julio de 2024, en la negociación colectiva folio 1323/2024/61, se encontraba suspendida la relación laboral de los trabajadores involucrados, por

aplicación del artículo 355 del Código del Trabajo, resultando jurídicamente procedente, por tanto, que el empleador descontara de los bonos mensuales de Asistencia, Movilización y Correcta Marcación la proporción correspondiente a dichos días.

4.- La prevención establecida en el inciso final del artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, acerca de que su aplicación no podrá representar una disminución en las remuneraciones de los trabajadores, no guarda relación con los efectos del ejercicio del derecho fundamental de huelga, como acontece en la especie, particularmente con lo dispuesto en el artículo 355 del Código del Trabajo, que determina la suspensión de los efectos de la relación laboral de los trabajadores involucrados en la huelga.

5.- La Resolución N°57 de 21.06.2024, del Director del Trabajo, que resolvió las impugnaciones y reclamaciones de las partes en el proceso de negociación colectiva folio N°1323/2024/61, determinando la exclusión de dicho proceso de los trabajadores individualizados en ella se encuentra ejecutoriada, no resultando jurídicamente procedente alterar lo allí resuelto.

Saluda atentamente a Uds.,

NATALIA POZO SANHUEZA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCION DEL TRABAJO



MGC/CRL
Distribución:

Interesado

Jurídico
Control
Partes

