



100 AÑOS
Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes En Derecho
E 220135(1528)2024

210 03

DICTAMEN N°: _____/_____/

ACTUACIÓN:

Reconsidera doctrina.

MATERIA:

Negociación Colectiva. Piso de Negociación.

RESUMEN:

- 1.- Procede que este Servicio se pronuncie respecto del piso de la negociación de un contrato colectivo resultante de la aplicación del artículo 342 del Código del Trabajo, debiendo tenerse por reconsiderada la doctrina que lo impide, en razón de no haber sido materia de reclamación de legalidad por parte de la comisión negociadora sindical.
- 2.- El piso del instrumento colectivo suscrito por aplicación del artículo 342 del Código del Trabajo está constituido por idénticas estipulaciones o los beneficios regulares y periódicos, según haya o no existido instrumento colectivo vigente en ese procedimiento de negociación colectiva de conformidad con el artículo 336 del Código del Trabajo.
- 3.- Conforme a lo señalado en el punto anterior, la antigüedad de la relación laboral exigida en el bono fijo mensual del contrato colectivo resultante de la negociación folio 1323/2024/61, corresponde a la del inicio de su vigencia.

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] en representación de empresas Administradora de Supermercados Hiper Limitada,

- Administradora de Supermercados Express Limitada, Abarrotes Económicos Ltda., Ekono Ltda., y Walmart Chile Mayorista Limitada.
- 10) Memo N°38 de 16.10.2024, de Jefa Departamento Jurídico (S).
 - 11) Ord. N°657 de 15.10.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
 - 12) Presentación de 14.08.2024, de Federación Nacional del Trabajador de Walmart.

FUENTES:

- 1) Artículo 19 N°s 16 y 26 de la Constitución Política de la República.
- 2) Artículos 336, 337, 339, 340, 341 y 342 del Código del Trabajo.

CONCORDANCIAS:

- 1) Dictámenes N°5413/287, de 03.09.1997; 5781/93, de 01.12.2016 y 4658/30, de 02.10.2019.
- 2) Ordinarios N°5309, de 07.11.2017 y 0682, de 05.02.2018.

SANTIAGO,

04 ABR 2025

DE: DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

A: FEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJADOR DE WALMART

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 resultante del procedimiento de negociación colectiva folio N°1323/2024/61, habido entre un grupo de sindicatos unidos para negociar y las empresas Administradora de Supermercados Hiper Limitada, RUT N°76134.941-4, Administradora de Supermercados Express Limitada RUT N°76.134.946-5, Abarrotes Económicos Ltda. RUT N°76.833.720-9, Ekono Ltda. RUT N°76.473.580-3, y Walmart Chile Mayorista Limitada, RUT N°76.232.647-7, que concluyó con fecha 15.07.2024, cuando los sindicatos participantes en dicha negociación comunicaron a sus empleadores que se acogían al artículo 342 del Código del Trabajo.

Se plantean por parte de la Federación, una serie de consultas que, atendidas su extensión, y con fines de otorgar claridad, orden y respuesta a todas ellas, serán abordadas a través de dos pronunciamientos de este Servicio, siendo el primero de ellos, del que versa el presente informe, referido al beneficio denominado "Bono Fijo Mensual", respecto del cual se consulta específicamente sobre la determinación de la antigüedad de los trabajadores para su pago en atención a que las cláusulas del instrumento colectivo anterior, en el que se contiene aquel, establecen el 01.07.2022 como fecha a la que deberá estarse para determinar los tramos de la antigüedad laboral exigidos para su otorgamiento.

Se plantea que, los sindicatos al poner término a la negociación folio N°1323/2024/61, haciendo uso de la facultad contemplada en el artículo 342 del Código del Trabajo, no han extendido o prorrogado la vigencia del instrumento colectivo que mantenían sino que han celebrado uno nuevo, por lo que, tratándose del bono fijo mensual,

si se pretendiera mantener en el nuevo contrato colectivo el 01.07.2022 como fecha para considerar la antigüedad de los trabajadores, se excluiría a todos aquellos dependientes cuya relación laboral se hubiese iniciado con posterioridad a esa fecha, no pudiendo cumplirse el sentido de la referida norma legal de suscribir un nuevo instrumento colectivo con las estipulaciones del piso, ya que éste pasaría a ser una simple prórroga de la vigencia del contrato colectivo anterior.

Luego, la interpretación correcta, en opinión de la Federación, se traduciría en actualizar la fecha contenida en el instrumento colectivo anterior, a la fecha de inicio de la vigencia del nuevo instrumento, en razón de que, al aplicarse el artículo 342 del Código del Trabajo, se ha suscrito un nuevo instrumento colectivo, el que debe aplicarse a todos los trabajadores afectos a esta negociación colectiva reglada, quienes no son necesariamente los mismos que suscribieron el instrumento colectivo anterior.

Las cláusulas referidas son las siguientes:

a.- Cláusula 1, Capítulo II. Aplica a trabajadores de Administradora de Supermercados Hiper Limitada y Administradora de Supermercados Express Limitada.

"BONO FIJO MENSUAL

La empresa pagará sólo a aquellos trabajadores individualizados en el anexo del presente instrumento colectivo un bono por un monto bruto que le corresponde según la siguiente tabla, conformada por tramos de antigüedad laboral y en proporción a la jornada laboral de cada trabajador vigentes al 01 de julio de 2022.

El tramo en que se encuentre cada trabajador al 01 de julio de 2022, por aplicación de dicha tabla, permanecerá fijo durante la vigencia de la relación laboral de cada uno de tales trabajadores beneficiados, de acuerdo a lo propuesto por la empresa durante el proceso de negociación colectiva. Lo anterior es sin perjuicio de que el monto correspondiente a cada tramo se reajuste semestralmente, en la misma forma y oportunidad de los sueldos base.

El contenido alcance y aplicabilidad de la presente cláusula será materia de negociación cuando corresponda en la próxima negociación colectiva de acuerdo a la legislación vigente.

BONO FIJO MENSUAL	45 HRS	30HRS	20HRS	18HRS	16HRS	12HRS
De 6 meses a menos de 1 año	29.827	19.884	13.256	11.930	10.606	7.953
De 1 a menos de 2 años	33.335	22.223	14.816	13.334	11.852	8.889
De 2 a menos de 3 años	39.184	26.121	17.415	15.674	13.931	10.449
De 3 a menos de 4 años	42.692	28.461	18.975	17.077	15.180	11.385
De 4 a menos de 5 años	46.201	30.800	20.534	18.480	16.427	12.320

De 5 a menos de 6 años	52.050	34.701	23.133	20.820	18.507	13.880
De 6 a menos de 7 años	61.407	40.938	27.291	24.563	21.834	16.376
De 7 a menos de 8 años	68.424	45.616	30.411	27.370	24.329	18.246
De 8 a menos de 9 años	74.273	49.515	33.010	29.710	26.409	19.806
De 9 a menos de 10 años	83.630	55.754	37.169	33.452	29.735	22.302
De 10 a menos de 11 años	89.479	59.652	39.769	35.791	31.814	23.861
De 11 a menos de 12 años	101.176	67.451	44.966	40.470	35.974	26.980
De 12 a menos de 13 años	107.023	71.349	47.566	42.809	38.052	28.540
De 13 años y más	130.146	86.944	57.963	52.167	43.369	34.778

El citado bono se pagará mensualmente, en la proporción que corresponda a los días trabajados de acuerdo al valor fijado en esta fecha.

La antigüedad laboral considerada será aquella computada al 1º de julio de 2022.

En el evento que las partes, de común acuerdo, modifiquen la duración de la jornada de trabajo, el bono se ajustará y pagará en forma proporcional a la nueva duración de la jornada semanal de trabajo.

En el caso de aquellos trabajadores que tengan una jornada distinta a las detalladas en la tabla anterior, el cálculo del bono y su pago será directamente proporcional al valor del bono aplicado a la jornada de 45 horas y a la antigüedad según el tramo correspondiente.

El bono señalado en esta cláusula, aplicable solo a los trabajadores beneficiados con el mismo, será considerado sueldo base para todos los efectos legales.

Los trabajadores afectos al presente contrato colectivo comenzarán a percibir este bono en la remuneración correspondiente al primer mes de vigencia de este instrumento. Excepcionalmente, aquellos trabajadores que al 01 de julio de 2022 tengan una antigüedad inferior a 6 meses, comenzarán a cobrar un bono fijo mensual de \$17.000 cuando cumplan los 6 meses de antigüedad”.

b.- Cláusula 2, Capítulo III. Aplica a trabajadores de Abarrotes Económicos S.A.

“BONO FIJO MENSUAL

Abarrotes Económicos Ltda. pagará un bono único y exclusivo para todos aquellos trabajadores de la empresa que aparecen individualizados en el anexo de este contrato colectivo. Dicho bono consistirá en un monto único, fijo y congelado en el tramo respectivo de la siguiente tabla durante la vigencia de la relación laboral de cada uno de los trabajadores beneficiados e individualizados en la nómina de este contrato colectivo, sin

perjuicio del reajuste semestral en la misma forma y oportunidad de los sueldos base. Con todo, el contenido, alcance y aplicabilidad de la presente cláusula será materia de negociación cuando corresponda en la próxima negociación colectiva de acuerdo a la legislación vigente.

TRAMOS DE ANTIGÜEDAD	45	30	20	18
Hasta menos de 1 año	13.561	9.040	6.027	5.425
De 1 a menos de 3 años	16.027	10.685	7.123	6.411
De 3 a menos de 6 años	19.725	13.150	8.767	7.891
De 6 a menos de 9 años	28.355	18.903	12.602	11.343
De 9 a menos de 12 años	34.519	23.013	15.341	13.808

En el caso de aquellos trabajadores que tengan una jornada distinta a las detalladas en la tabla anterior, el cálculo del bono y su pago será directamente proporcional al valor del bono aplicado a la jornada de 45 horas y a la antigüedad según el tramo correspondiente.

El bono señalado en esta cláusula, aplicable solo a los trabajadores beneficiados con el mismo, será considerado sueldo base para todos los efectos legales.”

Más de 12 años	40.683	27.122	18.082	16.273
----------------	--------	--------	--------	--------

El citado bono se pagará mensualmente, en la proporción que corresponda a los días trabajados de acuerdo al valor fijado en esta fecha.

La antigüedad laboral considerada será aquella computada al 1 de julio de 2022, misma fecha en que comienza a devengarse este beneficio.

En el evento que las partes, de común acuerdo, modifiquen la duración de la jornada de trabajo, el bono se ajustará y pagará en forma proporcional a la nueva duración de la jornada semanal de trabajo.

Sobre el particular, dando cumplimiento al principio de bilateralidad de la audiencia, se confirió traslado de la presentación del antecedente 12), a las empleadoras, siendo respondido mediante documento del antecedente 9), en el que se argumenta que la Federación Nacional del Trabajador de Walmart carecería de legitimación activa para solicitar un pronunciamiento en favor de los sindicatos unidos para negociar respecto del proceso de negociación 1323/2024/61, en razón de no haberlos representados en dicho procedimiento.

Subsidiariamente, plantea la improcedencia de la solicitud de pronunciamiento realizada por la Federación Nacional del Trabajador de Walmart, ya que a través de ella se busca determinar el contenido del piso de una negociación colectiva que se encuentra terminada, en cuya tramitación no fue reclamado el piso de la negociación, en lo referido al bono fijo mensual, ni respecto de ninguna otra cláusula del contrato colectivo, citando al efecto la doctrina contenida en Ordinarios N°5309 de 07.11.2017 y 0682 de 05.02.2018, conforme a los cuales no corresponde a este Servicio determinar el contenido del piso de negociación del contrato colectivo resultante del artículo 342 del Código del Trabajo si la comisión negociadora sindical no reclamó conforme a los artículos 339 y 340 del mismo

Código el incumplimiento del piso en la respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo.

Respecto de lo planteado por la empleadora en su respuesta al traslado de la presentación, cabe señalar primeramente que, el inciso 1° del artículo 267 del Código del Trabajo establece:

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 citado 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.*

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 incidan en un procedimiento de negociación colectiva, o respecto del cumplimiento de las cláusulas del instrumento resultante de aquella, máxime cuando, como acontece en la especie, los sindicatos unidos para negociar en el proceso folio 1323/2024/61, al acogerse al piso del artículo 342 del Código del Trabajo, han procedido a suscribir un nuevo contrato colectivo que tiene por idénticas estipulaciones las correspondientes al instrumento anterior, resultante de la negociación folio N°1323/2022/90, desarrollado entre el 01.07.2022 y el 30.06.2024, que en su numeral "1. DE LAS PARTES", expresamente 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 (...)"*.

En cuanto a la improcedencia de requerir un pronunciamiento respecto del bono consultado, 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 estas materias, no pudiendo en consecuencia, privarse a priori a esta Repartición, de pronunciarse frente un caso concreto, por estimarse que su estudio y resolución pudiera eventualmente pugnar con la normativa laboral vigente.

Precisado lo anterior, cabe señalar que, las partes de un proceso de negociación colectiva son el empleador y las organizaciones sindicales que iniciaron la misma.

Al efecto, el artículo 327 del Código del Trabajo señala:

"La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte de él o los sindicatos al empleador".

Respecto del piso de la negociación, los artículos 336 y 337 del Código del Trabajo, disponen:

"Art. 336. Piso de la negociación. La respuesta del empleador deberá contener, a lo menos, el piso de la negociación. En el caso de existir instrumento colectivo vigente, se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato. Se entenderán excluidos del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo. El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo tampoco constituye piso de la negociación.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador constituirá el piso de la negociación. La propuesta del empleador no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato".

“Art. 337. Efectos de la falta de respuesta y de aquella que no contenga las estipulaciones del piso de la negociación. Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa establecida de conformidad al inciso primero del artículo 406.

Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo que las partes hayan acordado la prórroga del inciso primero del artículo 335, en cuyo caso la sanción operará a partir del día siguiente al vencimiento de la prórroga.

En caso que la respuesta del empleador no contenga las estipulaciones del piso de la negociación, aquellas se entenderán incorporadas para todos los efectos legales.”

Por su parte, los artículos 339 a 342 del Código del Trabajo disponen:

“Art. 339. Impugnación de la nómina, quórum y otras reclamaciones. El empleador tendrá derecho a impugnar la inclusión de uno o más trabajadores incorporados en la nómina del proyecto de contrato colectivo, por no ajustarse a las disposiciones de este Código.

Las partes podrán, además, formular reclamaciones respecto del proyecto de contrato colectivo o de su respuesta, por no ajustarse a las normas del presente Libro.

No será materia de reclamación la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 306 de este Código”-

Art. 340. Reglas de procedimiento. Las impugnaciones y reclamaciones señaladas en el artículo anterior se tramitarán ante la Inspección del Trabajo respectiva, conforme a las siguientes reglas:

a) El empleador deberá formular todas sus impugnaciones y reclamaciones en la respuesta al proyecto de contrato colectivo, acompañando los antecedentes en que se funden.

b) La comisión negociadora sindical deberá formular todas sus reclamaciones en una misma presentación ante la Inspección del Trabajo, acompañando los antecedentes en que se funden, dentro de los cinco días siguientes de recibida la respuesta del empleador.

c) Recibida la respuesta del empleador que contenga impugnaciones o reclamaciones y recibidas las reclamaciones del sindicato, según sea el caso, la Inspección del Trabajo deberá citar a las partes a una audiencia que tendrá lugar dentro de los cinco días siguientes. Dicha citación deberá ser enviada a la dirección de correo electrónico de las partes.

d) A esta audiencia las partes deberán asistir con todos los antecedentes necesarios y la documentación adicional que le haya sido requerida por la Inspección del Trabajo, la que instará a las partes a alcanzar un acuerdo.

e) La resolución deberá dictarse por el Inspector del Trabajo dentro del plazo de cinco días de concluida la audiencia. Si las impugnaciones o reclamaciones involucran a más de mil trabajadores, serán resueltas por el Director del Trabajo.

f) En contra de esta resolución sólo procederá el recurso de reposición que deberá ser interpuesto dentro de tercero día. La resolución que resuelva el recurso de reposición deberá dictarse en el plazo de tres días y será reclamable judicialmente dentro del plazo de cinco días, a través del procedimiento establecido en el artículo 504 de este Código.

"Art. 341. Período de negociación. A partir de la respuesta del empleador, las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.

Las partes podrán negociar todas las materias comprendidas en el proyecto y la respuesta, como aquellas que de común acuerdo definan, incluyendo modificaciones al piso de la negociación.

Igualmente podrán convenir rebajar el piso de la negociación a que se refiere el artículo 336, cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen".

"Art. 342. Derecho a la suscripción del piso de la negociación. Durante todo el período de negociación, e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, la comisión negociadora sindical podrá poner término al proceso de negociación comunicándole al empleador, por escrito, su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación.

El empleador no podrá negarse a esta exigencia, salvo en el caso a que se refiere el inciso final del artículo anterior. El contrato que se celebre conforme a las disposiciones de este artículo tendrá una duración de dieciocho meses y se entenderá suscrito desde la fecha en que la comisión negociadora sindical comunique su decisión al empleador".

Del análisis de los artículos precitados fluye que, las normas de la negociación colectiva reglada requieren que el empleador de cumplimiento al piso de la negociación, debiendo distinguirse para tal efecto si existe o no instrumento colectivo vigente entre las partes negociadoras.

Dichas exigencias, como ha sostenido este Servicio en el dictamen N°5781/93 de 01.12.2016, buscan garantizar un estándar mínimo a los trabajadores involucrados en un proceso de negociación, a través del ofrecimiento contenido en la respuesta del empleador, que garantice a los trabajadores mantener los beneficios de que gozan hasta ese momento, sea por la vía de un instrumento colectivo o de un contrato individual, incluyendo en este último los beneficios que, no constando por escrito, hayan sido otorgados de manera regular y periódica por el empleador. De igual forma cabe recordar que, el estándar mínimo de negociación en favor de los trabajadores que el legislador busca garantizar a través del cumplimiento del piso de la negociación por parte del empleador, tiene como efecto concreto que el instrumento colectivo resultante de la negociación mantenga o mejore sus estipulaciones, salvo que expresamente las partes acuerden rebajar el piso de la negociación cuando las condiciones económicas de la empresa lo justifiquen, como indica el inciso final del artículo 341 del Código del Trabajo.

Así, existiendo instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador deberá contener idénticas estipulaciones a las establecidas en aquél, las cuales, conforme a la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en el dictamen N°5413/287 de 03.09.1997, deben entenderse como aquellas que sean *"en substancia y accidentes las mismas que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente"*.

No existiendo instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador constituirá el piso de la negociación, no pudiendo contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica hayan sido otorgados a los trabajadores que represente el sindicato.

Si la respuesta del empleador no da cumplimiento al piso del artículo 336, sea que la negociación cuente o no con instrumento colectivo vigente, el legislador, por aplicación del artículo 337, suple tal omisión teniéndolo por incorporado en la respuesta para todos los efectos legales durante el desarrollo de las diversas etapas de la negociación.

Lo anterior por cuanto, al ser la negociación colectiva un derecho fundamental de consagración constitucional conforme establece el N°16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, y en virtud de lo dispuesto en el N°26 del mismo precepto, las disposiciones que regulen su ejercicio o que lo limiten en los casos autorizados por la ley, no podrán afectarlo en su esencia ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre desarrollo, lo que obliga a este Servicio a interpretar el artículo 337 del Código del Trabajo en términos que permita dar efectivo cumplimiento a las disposiciones del piso en el transcurso de la negociación colectiva.

Luego, al establecer el legislador el apercibimiento del artículo 337, de tener incluido el piso en la respuesta del empleador "*para todos los efectos legales*", no ha limitado sus alcances al trámite de reclamaciones de legalidad, por lo que, aplicando el aforismo jurídico que expresa: "*donde el legislador no ha distinguido, no es lícito al intérprete distinguir*", resulta razonable concluir en el sentido expresado en párrafos precedentes, por lo que dichos efectos deberán aplicarse al contenido del contrato colectivo resultante cuando las organizaciones sindicales hagan uso de la facultad unilateral de poner término a la negociación colectiva a través del artículo 342, norma que expresamente determina que ese contrato quedará "*sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación*", a menos que las partes ya hubieran pactado un piso diverso a ese mínimo garantizado en la negociación, de acuerdo con el artículo 341 del Código del Trabajo.

Como se aprecia, el artículo 342 del citado Código, introduce un contenido obligatorio de cláusulas que regirán el nuevo contrato colectivo y que viene determinado por las denominadas idénticas estipulaciones o los beneficios regulares y periódicos conforme con lo dispuesto en el artículo 336 y lo que garantiza el apercibimiento del artículo 337.

Precisar la aplicación de dicho contenido de cláusulas, al igual que verificar su correcto cumplimiento, por ser materias de competencia de la Dirección del Trabajo, hacen necesario un nuevo análisis de la doctrina vigente de este Servicio contenida, entre otros, en Ordinarios Nros. 5309 de 07.11.2017 y 0682 de 05.02.2018, conforme a la cual se ha omitido resolver respecto del piso de los contratos colectivos resultantes de la aplicación del artículo 342, en razón de que tal materia no fue alegada en el trámite de reclamación de legalidad.

En efecto, la afirmación de que el piso del contrato colectivo resultante del artículo 342 debe ser determinado previamente en el trámite de reclamación de legalidad de los artículos 339 y 340, omite considerar que, lo eventualmente acontecido en dicha instancia, no puede alterar los efectos jurídicos que el legislador expresamente ha previsto respecto de la suscripción del piso por la comisión negociadora sindical, los que se traducen en un contenido obligatorio de cláusulas fijado a priori, conforme con lo prescrito por el artículo 336, esto es, solo distinguiendo si se ha negociado sobre la base de un instrumento colectivo o de beneficios regulares y periódicos.

De igual forma, la negativa a pronunciarse acerca del piso del contrato colectivo suscrito por aplicación del artículo 342, permite consolidar situaciones de incerteza jurídica en desmedro de los trabajadores, que impiden constatar la aplicación práctica de las cláusulas a que se encuentran afectos, a la vez que fiscalizar su eventual incumplimiento, obviando los efectos previstos por el legislador en los artículos 336 y 337.

Lo señalado, sin embargo, no resulta aplicable a la impugnación de trabajadores, por tratarse de una materia ajena al piso y que el legislador ha previsto expresamente para el trámite de reclamaciones de legalidad, cuya resolución produce plenos efectos en la determinación de la nómina de trabajadores afectos al nuevo contrato colectivo, prescindiendo de que éste tenga como antecedente inmediato el ejercicio del artículo 342.

Por último, en cuanto a la oportunidad para hacer uso de la facultad establecida en el artículo 342 —Derecho a la suscripción del piso de la negociación—, cabe tener

presente que, el legislador no ha fijado una etapa determinada en el desarrollo de la negociación para hacerlo, pudiendo la comisión negociadora sindical en cualquier momento de la negociación colectiva ejercer tal derecho comunicando a su empleador por escrito su decisión, salvo en el caso de que no se haya votado la huelga en tiempo y forma o habiéndose votado esta, no alcanzara los quorum necesarios para su aprobación, en cuyo caso, conforme disponen los artículos 348 y 350 del Código del Trabajo y la doctrina contenida en el Dictamen N°4658/30 de 02.10.2019, si la comisión negociadora sindical no ejerce dentro de los tres días siguientes su derecho de acogerse a la suscripción del piso de la negociación, se entenderá que ha optado por aceptar la última oferta del empleador.

Conforme con todo lo expuesto, forzoso es concluir que, el piso de la negociación por aplicación del artículo 342, no genera una continuación o prórroga del contrato colectivo anterior, sino que se configura un nuevo contrato colectivo, cuyo contenido está conformado por idénticas estipulaciones a las del instrumento vigente entre las partes de la negociación o los beneficios regulares y periódicos en caso de no existir dicho instrumento, salvo que previamente las partes hubieran acordado rebajarlo.

En consecuencia, un nuevo análisis de la doctrina contenida en los Ordinarios Nros. 5309 de 07.11.2017 y 0682 de 05.02.2018 obliga a reconsiderar la doctrina en comento, en razón de que los efectos del ejercicio del artículo 342 consisten únicamente en ajustar el piso del contrato colectivo resultante a lo dispuesto en el artículo 336, salvo que las partes hayan acordado rebajarlo conforme al artículo 341, no pudiendo entenderse limitados dichos efectos por lo eventualmente resuelto o actuado en el trámite de reclamaciones de legalidad, ya que hacerlo implica imponer distinciones no previstas por la ley para la aplicación del artículo 342 en relación con el inciso final del artículo 337, a la vez que consolidar situaciones de incerteza jurídica que dificultan determinar la aplicación práctica de las cláusulas del instrumento resultante y sancionar su eventual incumplimiento, acorde con el artículo 505, todos del Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, en la especie, en cuanto a la fecha de antigüedad laboral de los dependientes materia de la consulta que se debe considerar en el Bono Fijo Mensual para efectos de su aplicación en el nuevo contrato colectivo, por ser parte del piso, deberá estarse a las idénticas estipulaciones, contenidas en el instrumento anterior, que constan en los formatos transcritos en párrafos anteriores y que se precisan en la cláusula 1, capítulo II, aplicable a trabajadores de Administradora de Supermercados Hiper Limitada y Administradora de Supermercados Express Limitada, y en la cláusula 2, capítulo III, que aplica a los trabajadores de Abarrotes Económicos Ltda.

Respecto del beneficio en comento, de acuerdo con los registros de este Servicio, hasta la negociación folio N°1323/2024/61 el Bono Fijo Mensual había sido pactado y aplicado de igual forma en los instrumentos colectivos celebrados sucesivamente desde el año 2018 al 2022 entre las empresas Administradora de Supermercados Hiper Ltda., Administradora de Supermercado Express Ltda., Abarrotes Económicos S.A., Ekono Ltda. y Walmart Chile Mayorista Limitada, y los sindicatos unidos para negociar.

Dichos instrumentos son los siguientes:

1) Contrato colectivo vigente entre el **01.07.2018** y el **30.06.2020**, resultante de negociación colectiva, **folio N°1323/2018/51**, entre empresas Administradora de Supermercados Hiper Limitada., Administradora de Supermercado Express Limitada. Abarrotes Económicos S.A., Ekono Ltda. y Walmart Chile Mayorista Limitada y los sindicatos unidos para negociar. Este contrato establecía el bono fijo mensual en el capítulo II, que aplica a los trabajadores que se desempeñan en Administradora de Supermercados Hiper Limitada y Administradora de Supermercado Express Limitada que no poseen cargos de jefatura.

2) Contrato colectivo vigente entre el **01.07.2020** y el **30.06.2022**, resultante de la negociación colectiva reglada, **folio N°1323/2020/51**, que contiene el bono fijo mensual en

el capítulo II, cláusula I; aplicable a los trabajadores que se desempeñan en Administradora de Supermercados Hiper Limitada y Administradora de Supermercados Express Limitada que no poseen cargos de jefatura. El mismo instrumento en su numeral "1 PARTES" dispone que regirá a los trabajadores que prestan servicios a las Empresas Administradoras de Supermercados Hiper Limitada, Administradora de Supermercados Express Limitada, Abarrotes Económicos Ltda., Ekono Ltda. y Walmart Chile Mayorista Limitada, que se celebró incluyendo a las cinco empresas ya citadas, consideradas como un único empleador para efectos laborales, y a trabajadores dependientes afiliados a los sindicatos mencionados, todos afiliados o en proceso de afiliación a la Federación Nacional del Trabajador de Walmart RSU13160295.

3) Contrato colectivo vigente entre el 01.07.2022 y el 30.06.2024, resultante de Negociación colectiva reglada folio 1323/2022/90, que contiene el bono fijo mensual, tanto en la cláusula 1, capítulo II, que aplica a trabajadores de Administradora de Supermercados Hiper Limitada y Administradora de Supermercados Express Limitada, como en la cláusula 2, capítulo III, que rige a trabajadores de Abarrotes Económicos Ltda. El referido contrato colectivo en su numeral "1. DE LAS PARTES" expresamente 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 (...)"*.

4) Por último, el nuevo contrato colectivo resultante de la negociación colectiva reglada, folio 1323/2024/61, en la cual los sindicatos negociantes se acogieron con fecha 17.07.2024 al artículo 342 del Código del Trabajo que, según lo expuesto en párrafos precedentes, debe cumplir con idénticas estipulaciones a las del instrumento anterior vigente entre las partes al inicio del procedimiento de negociación.

Así, de la revisión de las cláusulas que establecen el bono fijo mensual en los contratos colectivos anteriores al actualmente vigente, se constata que en todas ellas la antigüedad laboral del trabajador considerada para el pago de cada uno de los tramos ha correspondido a la fecha de inicio de vigencia del respectivo instrumento, que aparece fijada en las cláusulas de los sucesivos contratos colectivos de fechas 01.07.2018, 01.07.2020 y 01.07.2022.

De igual forma en dichas estipulaciones se establece que la antigüedad determinada conforme con dicha regla permanece invariable durante toda la vigencia del instrumento colectivo respectivo, situación alterada a partir del 01.07.2022, fecha de inicio de la vigencia del instrumento colectivo resultante de la negociación folio 1323/2022/90, que incorporó una reajustabilidad semestral al monto correspondiente a cada tramo.

Por su parte, mediante el informe de fiscalización 1323/2024/4416, se ha constatado que los tramos de antigüedad de los trabajadores para efectos del pago bono fijo mensual pactado en los referidos contratos colectivos siempre se han actualizado al inicio de su vigencia como indica la cláusula, permaneciendo invariable dicha fecha hasta el cese de la misma. Esta circunstancia da cuenta de que la forma de aplicación práctica en que las partes han empleado para el otorgamiento del bono fijo mensual pactado en los sucesivos contratos colectivos coincide plenamente con la redacción de la cláusula estipulada en que se contienen y que por formar parte del piso del instrumento resultante de la negociación folio 1323/2024/61, corresponde que sea practicada en iguales términos.

A mayor abundamiento, la respuesta del empleador de fecha 27.05.2024, al proyecto de contrato colectivo en la última negociación habida entre las partes (folio 1323/2024/61), daba cumplimiento al artículo 336 al contener idénticas estipulaciones con sus valores actualizados, siendo el piso un hecho pacífico, no discutido por las partes en las reclamaciones de legalidad atendido que no existía controversia que pudieran ventilar,

y por tanto improcedente de ser resuelto en dicha instancia e innecesario de considerar para efectos de dar aplicación en la especie al artículo 342, por cuanto el contenido del contrato colectivo que genera esta norma no puede ser otro que haber dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 336.

Luego, considerando que el bono fijo mensual materia de la consulta forma parte del piso del contrato colectivo resultante de la aplicación del artículo 342 en la negociación folio N°1323/2024/61, corresponderá que el requisito de antigüedad de los trabajadores a quienes se les aplica, sea actualizado al inicio de su vigencia, acorde con lo que ha sido la aplicación práctica de dicho beneficio en instrumentos anteriores suscritos entre las mismas partes y al cumplimiento de las idénticas estipulaciones a que alude el artículo 336 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpto con informar lo siguiente:

1.- Resulta jurídicamente procedente que este Servicio se pronuncie respecto del piso de la negociación de un contrato colectivo resultante de la aplicación del artículo 342 del Código del Trabajo, debiendo tenerse por reconsiderada la doctrina que lo impide, en razón de no haber sido materia de reclamación de legalidad por parte de la comisión negociadora sindical.

2.- El piso del instrumento colectivo suscrito por aplicación del artículo 342 del Código del Trabajo estará constituido por idénticas estipulaciones o los beneficios regulares y periódicos, según haya o no existido instrumento colectivo vigente en ese procedimiento de negociación colectiva de conformidad con el artículo 336 del Código del Trabajo.

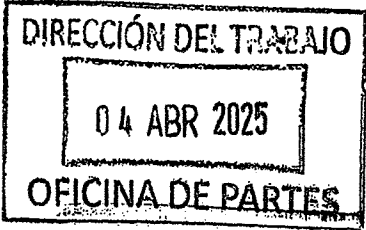
3.- Conforme con lo señalado en el punto anterior, la antigüedad de la relación laboral exigida en el bono fijo mensual del contrato colectivo resultante de la negociación folio 1323/2024/61, corresponde a la del inicio de su vigencia.

Saluda atentamente a Uds.,



SERGIO SANTIBÁÑEZ CATALÁN
ABOGADO

DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)



NPS/MGC/CRL

- Distribución:
- Interesada
 - Empleadoras
 - Jurídico
 - Partes
 - Control
 - Boletín Oficial
 - Departamentos y Oficinas del Nivel Central
 - Subdirectora (S)
 - Jefe Gabinete Director del Trabajo
 - Direcciones Regionales del Trabajo
 - Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
 - Sr. Subsecretario del Trabajo