

RIT: O-184-2019

RUC: 19-4-0198126-0

DEMANDANTE: SINDICATO DE SUPERVISORES ROL A, CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA.

DEMANDADO: CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA.

MATERIA: INCUMPLIMIENTO DE CONTRATO COLECTIVO, COBRO DE PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES.

Calama, veintiocho de mayo de dos mil veinte

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: *Demanda y sus fundamentos.* Comparece doña Carolina Paz Latorre Cruz, Abogada, cédula nacional de identidad N° 13.912.351-4, domiciliada en Av. Nueva Norte 1391 Villa Exótica, Calama, en representación convencional, del Sindicato de Supervisores ROL A de Codelco Chile División Chuquicamata, Rut 71.721.100-6, RCU 2020041, representado legalmente por don Duncan Edwin Araya Vega, chileno, casado, presidente del sindicato, cédula nacional de identidad N° 8.603.303-8, ambos con domicilio en Av. Nueva Norte 1391 Villa Exótica Calama, e interpuso, de acuerdo a lo establecido en los artículos 220 letras a) y b), artículo 320 todos del Código del Trabajo, artículo 1545, 1546, 1553 todos del Código Civil y contrato colectivo celebrado con la demandada con fecha 9 de abril del año 2018, en especial la cláusula 2.4.2, demanda por incumplimiento de contrato colectivo, y cobro de prestaciones laborales adeudadas, e indemnización de perjuicio en contra de la Corporación Nacional del Cobre de Chile CODELCO, División Chuquicamata, Rut 61.704.000- K representada por don Mauricio Antonio Barraza Gallardo, chileno, casado, gerente general, cédula nacional de identidad 9.467.943-5 ambos con domicilio Avenida Nueva norte 1291 Villa Exótica Calama.

Fundó su acción en el hecho que, a inicios del año 2018 se llevó a cabo negociación colectiva reglada entre el sindicato demandante y la Corporación Nacional del Cobre de Chile, División Chuquicamata, proceso por el cual con fecha 9



de abril del 2018 se suscribe instrumento que mantiene una vigencia desde el 1 de abril del año 2018 hasta el 31 de marzo del año 2021. En dicho instrumento, se volvió a establecer una cláusula en relación a los beneficios remuneracionales de los trabajadores, denominado "Iniciativas de Generación de Valor de la supervisión ROL A" en adelante igual e indistintamente IGV.

Explica que se trata de un bono de incentivo que lleva más de dos vigencias de contratos colectivos anteriores al que nos convoca y que consiste en un beneficio definido en la actualidad en la cláusula 2.3.2 que establece: Iniciativas de Generación de Valor (IGV) Este componente tiene por objeto compensar la formulación, desarrollo e implementación de iniciativas que busquen el mejoramiento y/o quiebres de gestión, preferentemente, en los ámbitos de Seguridad, Producción y Costos. De esta forma, la Supervisión Rol A dispone de espacios concretos para incrementar la eficiencia, eficacia y productividad de la organización, y la rentabilidad del negocio divisional en el corto y mediano plazo.

Para los efectos de desplegar esta plataforma de acción, señala, se ha considerado que cada Superintendencia/Gerencia formule, durante el primer trimestre de cada año, una cartera de iniciativas o proyectos en los ámbitos de gestión ya señalados, y cuyos resultados sean auditables y medibles. La cantidad y valor agregado de cada iniciativa, se enmarcarán en los objetivos, lineamientos y metas de valor que establezca la Dirección Desarrollo Chuquicamata Futuro, o quien la reemplace.

Agrega que la iniciativa tendrá hitos y resultados controlables y auditables con fechas asociadas dentro del año calendario, de acuerdo a la estructura que se presenta en la Tabla 2 siguiente: Cada Supervisor Rol A, comprometerá su participación en la formulación, desarrollo e implementación de alguna de las iniciativas de su Superintendencia o Gerencia, ya sea desempeñando el rol de líder, asesor,



facilitador o como integrante del respectivo equipo de trabajo, lo cual deberá ser comunicado formalmente a la Dirección Desarrollo Chuquicamata Futuro, o la que la reemplace, por la Gerencia correspondiente. Aquellas áreas que tengan baja injerencia en la variable productiva, podrán concentrarse en los factores Seguridad y/o Costos, como iniciativas representativas de la gestión de su área organizacional, siempre y cuando contribuyan a los objetivos estratégicos del negocio divisional.

El control de la efectividad de los resultados de este incentivo, será de cargo de la Dirección de Desarrollo Chuquicamata Futuro, o la que la reemplace, la cual liderará el proceso de establecimiento de metas y evaluación de resultados. La escala de la calificación es de 1 a 5, donde la nota 3 se asocia al cumplimiento de la meta, y las notas 1 y 5 al extremo inferior y superior, respectivamente. Las calificaciones intermedias se calculan con una interpolación lineal utilizando 2 decimales.

El incentivo descrito, refiere, se ha encontrado en variados contratos y convenios colectivos, y desde su génesis la determinación de las métricas para la evaluación posterior se determinan de acuerdo a protocolo aprobado por la gerencia de recursos humanos de la división , para el caso que nos convoca en el mes de abril del año 2018 el gerente de recursos humanos don Luis Galdames estableció dicho protocolo y en él se contiene las fórmulas para la determinación de las métricas a fin de que cada área respectiva pueda acordarlas y fijar los estándares para la determinación de las variables que más tarde, constituirán el incentivo, y por cierto otorgaran el cálculo del bono correspondiente.

Señala que en el mes de marzo del año 2018, llegó a la división y por una decisión de la administración, un nuevo Gerente al Hospital del Cobre, institución que forma parte integrante de la división y en la cual laboran supervisores roles A. De manera tal que, y desde siempre se ha considerado un área con su respectivo líder, en jerga del protocolo de



determinación de IGV establecido por la misma administración en la ejecución del contrato colectivo incumplido para la determinación de las métricas a generar, y que más tarde, se evaluarán si se cumplen o no, para determinar en definitiva el respectivo valor del bono que va a las remuneraciones de cada trabajador del área afiliado y adscrito al contrato colectivo que hemos suscrito.

Al respecto, señala que, pasando por todos los protocolos, en especial el de determinación de IGV, el nuevo Gerente del Hospital del Cobre, no respetó la forma de determinación de las métricas, y lisa y llanamente no las validó con sus respectivas áreas, tal como lo establece el contrato colectivo y el respectivo protocolo o normativa interna. Considera que, sin el conocimiento de los afectados (trabajadores roles A afectos al contrato colectivo) se estableció metas de cumplimiento que implicaron una merma importante en las remuneraciones de los trabajadores, de suerte tal que efectivamente, y producto de la falta de validación por el incumplimiento del propio contrato colectivo, se ha producido un daño patrimonial a los supervisores del Hospital del Cobre.

Agregó que se encuentra establecido en el mismo protocolo incumplido, que las métricas por las cuales se determina y mide el cumplimiento del bono, son seguidas y evaluadas por las partes, esto es, con el gerente del jefe de servicio en el mes de junio y octubre del año correspondiente los equipos naturales (trabajadores directos) instancia en la cual se corrigen las posibles desviación que no generan valor, a efectos de lograr las metas y reforzar gestiones que portan valor al negocio que corresponda al área, garantizándose de esa manera que los trabajadores supervisores Roles A tienen la oportunidad de mejorar y corregir los posibles desviaciones a efectos de ser acreedores del bono IGV que no es otra cosa que un incremento remuneracional.



Explicó que existen dos instancias en las cuales se determinan las métricas de generación y, más tarde, se evalúa la posible desviación a efectos de que no se produzca daño en las remuneraciones de los trabajadores que se establecen en el protocolo (perdida del bono por nota) a saber: 1.-Se establecen y validan las métricas de determinación del bono en el mes de marzo de cada año respectivo, con la validación de los correspondientes grupos naturales que no es otra cosa que un espacio participativo de los supervisores donde se informan, validan y conocen cómo y bajo que estándares se les evaluará para la obtención de la bonificación en sus remuneraciones garantizándose de esa manera, que las métricas se logaran y se producirá beneficio para ambas partes. Esto en el año 2018 no se realizó, incumpliendo contrato colectivo y protocolo.

2.- Al término del segundo trimestre el gerente y jefe de servicio evalúan y controlan en conjunto con el grupo natural (trabajadores supervisores) los rendimientos que hasta ese momento del año tienen los indicadores para efectos de corregir desviaciones y/ o reforzar comportamiento positivos de las variables.

3.- En el mes de octubre se vuelven a juntar y evaluar y corregir las mismas partes. El espíritu de las normas que lo gobiernan es que se cumplan las métricas y el bono tenga rendimiento en los términos remuneracionales. Para el año 2018 se fijaron las siguientes métricas y se obtuvo el siguiente resultado, todas métricas establecidas unilateralmente sin validación ni participación en la evaluación por los grupos naturales por parte del gerente del Hospital del Cobre, incumpliendo la cláusula contractual de participación de los trabajadores en la determinación de las mismas.

Considera que al establecer métricas que no tienen sentido, incumplibles, no validadas, y sin seguimiento, produjo que la nota para el centro de trabajo Hospital del Cobre para el estamento profesional de los supervisores fue



de 2.2, y considerando la norma del contrato colectivo, no dio el mismo rendimiento del bono al obtenido en años anteriores, dado el incumplimiento del protocolo y la participación garantizada en el contrato colectivo, lo que produce directamente un perjuicio de carácter patrimonial de disminución de remuneraciones, provocando un daño patrimonial directo.

Refiere que las métricas determinadas a efectos de su análisis posterior son las siguientes:

Meta 2 Mejorar productividad de Pabellones: Meta: Subir de 1,9 a 5 cirugías/pabellón /día en el segundo semestre año 2018. Comentarios: 1. La medición de esta variable se construye a través de una curva cuyo punto inicial es 1,9, esto es, el nro. de cirugías mínimo por pabellón, por día a la que se asigna una nota, para este caso, nota 1. Nótese que al llegar al punto deseado: 5 cirugías por pabellón diarias, el tablero asigna una nota intermedia, o sea, 3. En el extremo, con 6 cirugías por pabellón diarias, hay nota máxima de 5. (Obsérvese un detalle de cálculo no menor: con la obtención del nro. Real promedio por pabellón diario: 2,98 se asigna nota 3 en vez de la nota 2 indicada según el tablero.)

2. La meta de este indicador consiste en la realización de 5 cirugías por pabellón diarias en el segundo semestre de 2018. El promedio del año 2017 fue de 1,87 intervenciones quirúrgicas (IQ)

3. La meta del indicador ignora el estándar técnico ministerial respecto del uso de pabellones, el cual señala que un pabellón quirúrgico debe destinarse a uso hasta un límite de 250 días por año, con una disponibilidad diaria de 8 horas para el caso de los pabellones destinados a Intervenciones Quirúrgicas Mayores (IQMa). El rendimiento es de 0,5 IQMa por hora; es decir, en una jornada, el máximo según el estándar es de 4 cirugías por día, por pabellón, por lo que el establecimiento de metas por sobre este número rebasa la condición ministerial.1 4.



Lo anterior, considera, se ve más exigente si se toma en cuenta que la disponibilidad nominal del Hospital del Cobre en el 2018 baja a dos pabellones en el período mediados de diciembre - mediados de marzo (tres meses) ya que la dotación de apoyo disminuye por vacaciones, lo que significa que anualmente los días de uso efectivo se reducen a 230 días por pabellón/año.

5. señala que los números considerados tienen un efecto sobredimensionado respecto a la realidad del servicio médico del Hospital del Cobre. Sólo para el propósito de ilustrar el significado de lograr un rendimiento equivalente a la nota 3 (Nota intermedia del instrumento) del Tablero de Gestión, la exigencia es la realización de 5 intervenciones por pabellón por día. Esto significa que debiera atenderse un total de 3.750 personas (5 personas*3 pabellones*250 días al año). Si el potencial de la población total que tiene el HdC es de 20.000 personas (por aplicación de los Contrato Colectivos, quienes aseguran atención en el HdC), entonces, para la obtención de una nota intermedia (No máxima), en un año, debiera intervenir quirúrgicamente el 18,75% de la población potencial. 1 (Ref: Guía Metodológica para Estudios de Pre inversión Hospitalaria, Ministerio de Salud - División de Inversiones y Desarrollo de la Red Asistencial, pág.167).

Comenta que, si se aspirara al máximo de la meta, es decir, 6 intervenciones por pabellón al día, en todo el año, el número total de intervenciones anuales sería el 22,5% de la población total; o sea, en aproximadamente 4 años la población total tendría al menos una intervención quirúrgica, de lo que se deduce que el establecimiento de la meta corresponde a un criterio desmesurado e irreal. Dicho de otra manera, no hay capacidad demográfica en la población actual beneficiaria para la obtención de la meta

En cuanto a la Meta 3 Mejorar productividad CAP / CAE, refiere: Metas: • Consultas efectivas CAP año 2018 / Consultas efectivas CAP año 2017 • Consultas efectivas CAE año 2018 / Consultas efectivas CAE año 2017 Comentarios: • El



primer indicador, ponderado en el 50%, consiste en la contabilización de la totalidad de consultas en el Centro de Atención Primaria (CAP) en el año 2018, las cuales, en su meta máxima, debe ser un 20% más de las consultas realizadas en el año 2017. • El segundo indicador, también ponderado al 50%, consiste en la contabilización del total de consultas del Centro de Atención de Especialidades (CAE) realizadas en el año 2017. • Para el cálculo de la nota asociada al rendimiento, si el indicador real (Ya sea N° de consultas efectivas en el CAP/CAE 2018) es igual o menor al número de consultas CAP / CAE año 2017, la nota asociada es uno. En el extremo, si se hace un 20% más de consultas en CAP/CAE, la nota es la máxima.

Comenta que el establecimiento de las metas de ambos indicadores no sigue un criterio congruente con la eficacia de un mejoramiento del sistema, ya que con todas las dificultades y desafíos para cumplir con las metas descritas con la variable "Aumento de productividad de pabellones", hay una distracción clara del recurso médico para cumplir con las atenciones en consulta y, en algunas especialidades, la capacidad de cumplimiento se vuelve crítica. • El aumento del número de consultas efectivas no conlleva necesariamente aumentar la calidad de la atención, sobre todo si tomamos en cuenta la disminución de la dotación de médicos, sin reposición, en el CAP/CAE.

Con esta merma dotacional, comenta, si se quiere aumentar el nro. de consultas, debiera disminuirse el tiempo de atención promedio, el que actualmente está en 15 minutos por paciente, situación que evidentemente no asegura una adecuada atención en todos los casos. • El aumento del 20% en capacidad de atención de consultas se ve claramente afectado por la disminución del recurso médico: desde el 2017, la dotación se ve disminuida en 8 médicos, no repuestos (o sea, la capacidad de atención se vio disminuida en un 14%, respecto de 2017, o 3.840 consultas menos, considerando que el médico dedica 4 horas diarias a la consulta efectiva). •



Con la implantación de un nuevo sistema de información, el 2018 también vio decrecida la capacidad de atención en especialidades y en la atención primaria, ya que tuvieron que distraerse horas de trabajo a actividades de capacitación (5,76% horas de trabajo destinadas a actividades de capacitación, todos los días). (Más capacitación requiere curva de aprendizaje que distrae recursos de atención).

- Explica que el nuevo sistema computacional de atención que se implementó denominado GENOMI WEB también aportó con nuevas dificultades que entorpecieron la obtención del indicador: No registro de identificación en atención a pacientes, obligó a los médicos una revisión constante de los archivos, lo que obligó a la realización de re-procesos, ya que se hizo seguimiento de pacientes ya vistos.
- Durante la marcha blanca en la implementación del nuevo Sistema de Información (GENOMI WEB) hubo una disminución de la cantidad de horas agendadas que afectaron el rendimiento de la variable. Las menores horas de atención en CAP y CAE, trajo como consecuencia una disminución, de 4 consultas, a 3 consultas por hora, lo que significó una merma de 960 pacientes anuales.

Continúa señalando que, el sistema también presenta problemas al no marcar la atención de consultas efectivamente realizadas en CAP/CAE, por lo que la obtención de los números no es confiable.

- Así la métrica determinada en forma unilateral por el gerente general del hospital en términos unilateral sin validación y más grave aún, para esta métrica, sin la evaluación y seguimiento con los grupos naturales, hicieron imposible cumplir ergo imposible de obtener el bono de remuneraciones y producto del incumplimiento se produce un daño patrimonial en las remuneraciones de los trabajadores.

Respecto de la Meta 4 Gestión de Costos de Alta Incidencia, refiere que consiste en

- Reducción cuenta 602050 "medicamentos" año 2018 respecto de año 2017.
- Reducción rubro "servicios de terceros" año 2018 respecto de año 2017.
- Las meta de la variable "medicamentos" mide la reducción de



la cuenta 602050 del año 2018, respecto del año 2017: En el mínimo de la curva de evaluación, si se gastó lo mismo o más en esta cuenta del año 2018, respecto de la del 2017, la nota asignada es la mínima: 1. En contraposición, si se reduce en un 20% el gasto de este ítem en el 2018, respecto del año 2017, la nota es 5.

• La variable "medicamentos" es emblemática en cuanto a señalar las irregularidades metodológicas por las que se construyó el Tablero de Gestión que compone. En principio, su definición y alcance no fue señalada, por lo que, al menos en el equipo natural de trabajo, en este caso los médicos, no hay consenso respecto a su significado. Lo anterior, se agrava cuando hay desconocimiento respecto a conocer los Estado de resultados de SAP, donde se supone que se señala su resultado final, esto es, si siquiera se produce los tiempos de evaluación en los periodos establecidos en el protocolo del gerente de recursos humanos, y que ejecuta la forma de aplicación de la cláusula de nuestro instrumento colectivo. • Por otro lado, también se resalta la paradoja conceptual de la variable "medicamentos", ya que se pide una reducción de la cuenta, respecto del año 2017, en tanto se pide un aumento de cirugías, lo que indudablemente requiere de una mayor demanda de medicamentos. También, el aumento de consultas CAE/CAP tienen el mismo efecto de aumentar demanda de medicamentos, y por lo tanto, aumentar la cuenta 602050. Una vez más queda en entredicho la congruencia de lo que quiere el administrador al aplicar este instrumento que busca incentivar el sistema.

Por otro lado, la capacidad de Farmacia del HdC se haya mermada dados los nuevos programas de innovación en la gestión, lo cual ha obligado en innumerables oportunidades del año 2018 a buscar medicamentos en el extra-sistema, con el consecuente aumento en los costos y por tanto, yendo en contra de la obtención de las metas. • La variable "Servicios de Terceros" se mide en el gasto del ítem para el año 2018, respecto al mismo rubro, del año 2017. Asigna una nota mínima



(Nota 1) si a lo menos el gasto 2018 es el mismo al del año 2017. Aporta una nota máxima (5) si hay una reducción de 20% respecto del gasto 2017 del ítem. • La variable "servicios de terceros", señala la misma dificultad para identificar la definición del concepto, aunque se intuye que este mide la acción de médicos externos al HdC. En este sentido, el indicador también es perverso, ya que la falta de médicos internos, obliga a la contratación de servicios externos, por lo que naturalmente se aumentarían los costos por esta vía, a lo que se suma que la contratación de servicios de terceros es una decisión que se encuentra dentro de las facultades de la administración.

• Los servicios de terceros se han aumentado por la merma dotacional de la planta médica del HdC: a modo de ejemplo, se señalan algunas reducciones dotacionales en especialidades: Traumatólogos: disminución de 4 a 2 médicos; Otorrino: reducción de 1 en planta a servicio externo; Medicina Interna: De 8 médicos internistas de planta a 3, todo el resto es externo. Por otro lado, vienen alrededor de 80 médicos externos, lo que intervienen la gestión propia del personal contratado indefinidamente en el HdC. • Por otro lado, el supuesto de los servicios médicos de terceros también recae sobre la gestión de medicamentos externos: Al ser externos, también están proclives a pedir medicamentos de proveedores externos. Así, las métricas y tal como se han analizado una a una dan cuenta de su incongruencia, transformándolas en incumplibles, y al faltar la validación de las mismas y por cierto la falta de evaluación, conjunta con los grupos naturales (trabajadores del área HdC) trae aparejado daño patrimonial; daño directo que se traduce en una merma remuneracional que se calcula de acuerdo a las escalas de sueldos que cada trabajadores que se encuentra adscrito al consta colectivo sufrió, en efecto y tal como consta en la cláusula del contrato colectivo la valoración de la nota va asociada a una cierta cantidad de sueldos bases, y



es posible calcular la merma remuneracional, sugiriendo en su libelo el cálculo.

Concluye que la merma económica concreta, según el cálculo, arrojo una disminución de 1,9 sueldos bases por cada trabajador, siendo este su daño directo, de acuerdo a su escala de sueldos que se encuentra en el anexo 1 y 2, indicando una nómina de los trabajadores afectados.

Luego, en cuanto a sus fundamentos de derecho, cita lo dispuesto en el artículo 220 del Código del Trabajo, en cuanto a los fines principales de las organizaciones sindicales y la representación. En el mismo sentido cita el artículo 1545 del Código civil, en cuanto a que el contrato es una ley para las partes y además debe cumplirse de buena fe, obligando no sólo a lo que en el mismo se establece sino a todo aquello que por su naturaleza aparezca inmiscuido. Igualmente cita normas a fin de fundar la acción indemnizatoria.

Por todo lo expuesto solicitó sea acogida la demanda de incumplimiento de contrato colectivo del trabajo, cobro de prestaciones laborales adeudadas e indemnización de perjuicios en contra de la Corporación Nacional del Cobre de Chile División Chuquicamata, y declarar lo siguiente:

1.- Que la Corporación Nacional del Cobre de Chile incumplió contrato colectivo suscrito con mi representada con fecha 9 de abril del año 2018 en especial en la forma de determinación de las métricas para el bono IGV, establecido en la cláusula del contrato suscrito, así como también ha incumplido el seguimiento del cumplimiento de dichas métricas.

2.- Que tal incumplimiento ha ocasionado daño a los siguientes trabajadores, todos formando parte del sindicato demandante. Adeudándose a cada uno de ellos la suma de 1,9 sueldos base de acuerdo a su respectiva escala de sueldos, ordenando la sentencia definitiva pagar dichos montos.

4.- Que, el incumplimiento ha ocasionado daño moral en cada uno de los trabajadores pertenecientes al grupo de trabajo del Hospital del Cobre el cual se avalúa en un sueldo



base para cada trabajador, y se ordene en la sentencia definitiva su entero resarcimiento y pago.

5.- Que, se condene en costas procesales y personales a los demandados.

SEGUNDO: *Contestación de la demanda y sus fundamentos.*

Comparece don Pablo Andrés Valdés Pérez, abogado, en representación de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, Codelco Chile, División Chuquicamata, contestando la demanda impetrada en su contra, solicitando su rechazo, en razón de los siguientes fundamentos:

Explica previamente que el Presidente del Sindicato Rol A de Supervisores de la División Chuquicamata, demanda de incumplimiento de contrato colectivo y cobro de prestaciones laborales adeudadas, e indemnización de perjuicio, en virtud de lo establecido en los artículos 220 letras a y b del Código del Trabajo; artículos 1545, 1546, 1553 del Código Civil, y de la cláusula 2.4.2 del Contrato Colectivo de Trabajo, suscrito con fecha 09 de abril de 2018. El sindicato Rol A de la División Chuquicamata, demanda por supuesto incumplimiento de contrato colectivo y cobro de prestaciones adeudadas, fundado en una supuesta decisión de la administración del Hospital del Cobre que en la aplicación del denominado BONO IVG (Iniciativas de Generación de Valor) no habría respetado la "forma de determinación de las métricas a generar, y lisa y llanamente no las validó con sus respectivas áreas, tal como lo establece el contrato colectivo y el respectivo protocolo o normativa interna, así las cosas, sin el conocimiento de los afectados (trabajadores roles A afectos al contrato colectivo) estableció metas de cumplimiento que implicaron una merma importante en las remuneraciones de los trabajadores".

Señala que en la demanda se explica lo que es el IVG: "Este componente tiene por objeto compensar la formulación, desarrollo e implementación de iniciativas que busquen el mejoramiento y/o quiebres de gestión, preferentemente, en los ámbitos de Seguridad, Producción y Costos. De esta forma, la



Supervisión Rol A dispone de espacios concretos para incrementar la eficiencia, eficacia y productividad de la organización, y la rentabilidad del negocio divisional en el corto y mediano plazo. "Para los efectos de desplegar esta plataforma de acción, se ha considerado que cada Superintendencia/Gerencia formule, durante el primer trimestre de cada año, una cartera de iniciativas o proyectos en los ámbitos de gestión ya señalados, y cuyos resultados sean auditables y medibles. La cantidad y valor agregado de cada iniciativa, se enmarcarán en los objetivos, lineamientos y metas de valor que establezca la Dirección Desarrollo Chuquicamata Futuro, o quien la reemplace. La iniciativa tendrá hitos y resultados controlables y auditables con fechas asociadas dentro del año calendario, de acuerdo a la estructura que se presenta en la Tabla 2 siguiente: 2 Cada Supervisor Rol A, comprometerá su participación en la formulación, desarrollo e implementación de alguna de las iniciativas de su Superintendencia o Gerencia, ya sea desempeñando el rol de líder, asesor, facilitador o como integrante del respectivo equipo de trabajo, lo cual deberá ser comunicado formalmente a la Dirección Desarrollo Chuquicamata Futuro, o la que la reemplace, por la Gerencia correspondiente".

Finalmente, el demandante solicita el pago de un monto en dinero determinado para 70 demandantes que individualiza en una nómina.

Respecto de todo lo referido señala que niega expresamente todos y cada uno de los argumentos de hecho y fundamentos de derecho de la demanda, en especial los siguientes: • Niega expresamente que la parte demandante tenga legitimación activa para comparecer en esos autos por los trabajadores que dice representar; • Niega expresamente que el sindicato tenga derecho a reclamar el pago de estipendios que superan los establecidos en el contrato colectivo; • Niega expresamente que el IGV sea una compensación supuestamente ganada, dado que se trata de una



remuneración variable que depende de la gestión y/o aporte del trabajador al negocio; • Niega expresamente que los trabajadores que dice representar el sindicato se hayan involucrado directamente en la propuesta de iniciativas de valor ni que hayan participado activamente con sus jefaturas en iniciativas para alcanzar las metas IGV; • Niega expresamente que corresponda fijar parámetros del MINSAL para el uso de pabellones como parámetro de medición del IGV; • Niega expresamente que el factor estacionalidad sea un elemento determinante en la programación de uso de pabellones; • Niega expresamente el cálculo de pacientes que entrega a demandante para los efectos de determinar el uso de pabellón; • Niega expresamente que las metodologías de cálculo empleadas por el sindicato respecto del indicador sean las correctas; • Niega expresamente que la variabilidad del uso de pabellones no inciden en la variabilidad de las atenciones CAP; • Niega expresamente las variables de cálculo expuestas por la demandante respecto de la gestión de costos de alta incidencia; • Niega expresamente que el IGV concordado entre las partes no se hayan cumplido por una imposibilidad intrínseca de dichas variables.

Luego opone la excepción de falta de legitimación del Sindicato para actuar en representación de los trabajadores indicados en la demanda. Refiere que la legitimación activa es considerada por los autores como la "legitimación para pretender" (Carnelutti) siendo también conocida como legitimario ad causam o legitimación en la causa (Echandía) Es la consideración especial que tiene la ley, dentro de cada proceso específicamente considerado, en virtud de la cual se exige que sólo puedan figurar en el mismo las personas que la norma ha señalado, como requisito para poder efectuar el examen de la pretensión deducida en juicio. 4 Pues bien, en materia de derecho colectivo y de representación de las organizaciones sindicales respecto de sus representados, el numeral segundo del artículo 220 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.759, de fecha 05 de octubre de



2010, señala lo siguiente: "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". De la norma legal transcrita, se colige claramente lo siguiente: 1) Las organizaciones sindicales pueden representar a sus asociados en el ejercicio de los derechos emanados de sus contratos individuales, cuando éstos lo requieran, requerimiento que la jurisprudencia ha señalado que debe constar en el expediente, previo a la demanda; y 2) Las organizaciones sindicales pueden representar a sus asociados en el ejercicio de los derechos emanados de sus instrumentos colectivos, cuando se reclamen infracciones contractuales o legales y que afecten a la generalidad de sus socios.

En la causa sublite, considera, la falta de legitimación activa aparece de manera palmaria, pues, no consta de ninguna manera en autos que el Sindicato de Supervisores haya sido requerido expresamente por los asociados por quienes demanda, como tampoco que en ella represente a la "generalidad" de los socios en los términos que exige la ley. De lo anterior no puede haber constancia, toda vez que no se ha indicado en parte alguna de estos autos la cantidad de socios que compone el Sindicato y quienes lo componen. Solo consta que las pretensiones demandadas se refieren solamente a 70 trabajadores que serían socios de la organización demandante. Dicha información es relevante para los efectos de lo señalado en el artículo 220 N° 2 del Código del Trabajo en el sentido que dicha norma faculta al Sindicato para representar a sus asociados sin previo requerimiento, cuando se trate de materias relacionadas con instrumentos colectivos de trabajo



o infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de los socios.

Señala que, en autos, atendida que se demanda solamente por setenta socios se puede concluir que no estamos frente a una supuesto incumplimiento legal o contractual que afecte a la generalidad de los socios del Sindicato demandante.

Agrega que el Sindicato demandante tiene en la actualidad 572 socios, de modo que 70 socios corresponden a un 12 por ciento de los afiliados del sindicato. Cuando la ley alude a "generalidad", se refiere a "mayoría, muchedumbre o casi totalidad de los individuos u objetos que componen una clase o un todo sin determinación a persona o cosa particular".

Estima que, en este caso, al no afectar la demanda a la generalidad de los socios del Sindicato demandante, la única forma como pueden actuar es a través de requerimiento, el que tampoco obra en autos por lo que desde esta perspectiva, el Sindicato denunciante carece de legitimación activa.

Agrega que debe considerarse que las normas de representación sindical son de orden público y su interpretación debe ser estricta, entendiendo los términos de la ley en la forma que prescribe los artículos 19 y siguientes del Código Civil, no cabe sino concluir que quienes comparecen en una supuesta representación, carecen de legitimación para hacerlo. En mérito de lo señalado, se colige que el Sindicato carece de facultades para representar a trabajadores que indica en la demanda, actuando en su representación sin requerimiento, dado que la controversia no afecta a la generalidad, sino que a una minoría de los asociados y, bajo tal exigencia legal, insoslayable, no es factible acoger la presente demanda.

Esta opinión, agrega, se ve ratificada por la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, quien ha señalado respecto de este requisito lo siguiente: "El Sindicato de trabajadores (...) no puede representar a sus afiliados en la celebración, ni modificación de sus contratos individuales de



trabajo" (Ordinario N° 269, de fecha 01.02.1982). De la misma manera, consta de manera fehaciente en estos autos que la supuesta infracción contractual demandada, se refiere de manera específica a determinados trabajadores, individualmente considerados, y no respecto a generalidad de los asociados a dicha organización sindical; que es requisito esencial cuando se trata de beneficios establecidos en un instrumento colectivo.

Finalmente, estima que la demandante no ha acreditado que al tiempo de presentar la demanda los trabajadores individualmente considerados y que prestan servicios para mi representada, sean socios del Sindicato Rol A de Chuquicamata; este último requisito, sumado a los anteriores hacen que la legitimación para pretender -de la que habla Cernelutti-, no pueda predicarse respecto de esta organización sindical.

En consecuencia, señala, no constando en autos que el Sindicato de Supervisores de Chuquicamata Rol A tenga legitimación activa en los términos señalados para representar los derechos de los trabajadores individualizados en la demanda, solicita el rechazo de la acción, acogiendo esta defensa, con costas.

Como siguiente alegación y en subsidio de la anterior, plantea la trasgresión del artículo 311 del Código del Trabajo y 1545 y 1546 del Código Civil. Explica que la pretensión del Sindicato demandante implica modificar un instrumento colectivo de trabajo vigente. El contrato colectivo de trabajo, a diferencia del individual, es un contrato solemne; sus elementos de la esencia se contienen en los artículos 320 y 321 Código del trabajo, y en ellos se establece, como condición que conste por escrito, se señalen las partes y se establezca un plazo fijo y determinado -no superior a tres años de vigencia-. Además, durante la vigencia, del mismo las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que



lo hubieren suscrito (inciso final del artículo 311 del Código del Trabajo)

Señala que, al revisar la demanda de autos, lo que se pretende es desconocer los propios acuerdos establecidos, los parámetros que contempla el instrumento colectivo y, en definitiva, pagar una indemnización a los trabajadores que el Sindicato dice representar, por sobre lo que está establecido en el Contrato Colectivo, lo que importaría modificar unilateralmente o instrumento colectivo pactado, trasgrediendo los artículos 1545 y 1546 del Código Civil y el artículo 311 del Código del Trabajo; ello, por decisión del propio sindicato demandante, sin cumplir con las solemnidades que exige la ley laboral, entre ellas, la voluntad de Codelco para modificar el instrumento colectivo.

Luego, y en subsidio de las defensas anteriores, alegó el rechazo de la demanda en atención a que no existe incumplimiento del instrumento colectivo. 2.4.1 Incentivo Variable de la Supervisión (IVS). a) El Contrato Colectivo de Trabajo vigente, contempla a partir de la cláusula 2.3) un capítulo que se denomina "Incentivo Variable de la Supervisión Rol A" (IVS). Este incentivo tiene por objeto establecer "una remuneración variable asociada a la contribución del negocio divisional y a los desafíos que presenta su Plan de Negocios. Esta remuneración variable, está vinculada con el cumplimiento de las metas productivas y tanto para la competitividad como para la sustentabilidad del negocio.

Explica que, las partes acuerdan un Incentivo Variable de la Supervisión (IVS). Este Incentivo, se determina en función de los resultados de dos componentes fundacionales: (1) Mantener el Indicador de Cumplimiento del Convenio de Desempeño de la División y de Iniciativas de Generación de Valor (IGV); y (2) reemplazar el componente BAND por un nuevo componente denominado Incentivo Incremento de la Competitividad Divisional (IICD)".



b) La expresión gráfica o matemática para determinar el valor de este Incentivo Variable Divisional (IVD), es la siguiente: (i) $IVS = IDS + IICD$ Donde: IVS : Incentivo Variable de la Supervisión Rol A. Monto Anual Bruto en número de Sueldos Base Mensual (SBM) para cada Supervisor Rol A. IDS : Incentivo al Desempeño de la Supervisión, expresado como número de SBM, y cuya referencia se corresponde con la escala de sueldo individual de cada Supervisor Rol A. IICD : Incentivo al Incremento de la Competitividad Divisional, expresado como número de SBM, y cuya referencia se corresponde con la escala de sueldo individual de cada Supervisor Rol A".

c) En este IVS, como se aprecia de la fórmula anterior, uno de los componentes o logaritmo de la misma, es el denominado Incentivo al Desempeño de la Supervisión (IDS), que se define como "un incentivo focalizado directamente en la Gestión Anual de la División Chuquicamata y en los desafíos de mediano plazo de su Plan de Negocios. Se evalúa considerando la Nota del Convenio de Desempeño Divisional y la Nota asociada a las Iniciativas de Generación de Valor, conforme a la siguiente expresión: (ii) $IDS = 65\% NCDD + 35\% NIGV$ Donde: NCDD : Nota Convenio de Desempeño Divisional. NIGV: Nota obtenida por el Supervisor Rol A en la formulación e implementación de Iniciativas de Generación de Valor asociadas 7 preferentemente a quiebres de gestión en los ámbitos Seguridad - Producción - Costos".

d) En el componente IDS del IVS, surgen las denominadas Iniciativas de Generación de Valor (IGV) -que es la pretensión del Sindicato respecto de los socios que dice representar-. El contrato colectivo las caracteriza de la siguiente manera: "Iniciativas de Generación de Valor (IGV): Este componente tiene por objeto compensar la formulación, desarrollo e implementación de iniciativas que busquen el mejoramiento y/o quiebres de gestión, preferentemente, en los ámbitos de Seguridad, Producción y Costos. De esta forma, la Supervisión Rol A dispone de espacios concretos para



incrementar la eficiencia, eficacia y productividad de la organización, y la rentabilidad del negocio divisional en el corto y mediano plazo. Para los efectos de desplegar esta plataforma de acción, se ha considerado que cada Superintendencia/Gerencia formule, durante el primer trimestre de cada año, una cartera de iniciativas o proyectos en los ámbitos de gestión ya señalados, y cuyos resultados sean auditables y medibles. La cantidad y valor agregado de cada iniciativa, se enmarcarán en los objetivos, lineamientos y metas de valor que establezca la Dirección Desarrollo Chuquicamata Futuro, o quien la reemplace. La iniciativa tendrá hitos y resultados controlables y auditables con fechas asociadas dentro del año calendario, de acuerdo a la estructura que se presenta en la Tabla 2 siguiente: Cada Supervisor Rol A, comprometerá su participación en la formulación, desarrollo e implementación de alguna de las iniciativas de su Superintendencia o Gerencia, ya sea desempeñando el rol de líder, asesor, facilitador o como integrante del respectivo equipo de trabajo, lo cual deberá ser comunicado formalmente a la Dirección Desarrollo Chuquicamata Futuro, o la que la reemplace, por la Gerencia correspondiente. Aquellas áreas que tengan baja injerencia en la variable productiva, podrán concentrarse en los factores Seguridad y/o Costos, como iniciativas representativas de la gestión de su área organizacional, siempre y cuando contribuyan a los objetivos estratégicos del negocio divisional.

El control de la efectividad de los resultados de este incentivo, explica, será de cargo de la Dirección de Desarrollo Chuquicamata Futuro, o la que la reemplace, la cual liderará el proceso de establecimiento de metas y evaluación de resultados. La escala de la calificación es de 1 a 5, donde la nota 3 se asocia al cumplimiento de la meta, y las notas 1 y 5 al extremo inferior y superior, respectivamente. Las calificaciones intermedias se calculan con una interpolación lineal utilizando 2 decimales". e) En



el logaritmo o componente del IVS, también se compone del denominado "Incentivo al Incremento de la Competitividad Divisional (IICD)".

Señala que el Incentivo tiene como objetivo motivar y reconocer el cumplimiento Divisional, por sobre el rango considerado en el CDD (Convenio de Desempeño Divisional), respecto del Cash Cost Divisional (C1), para así aumentar la creación de valor, y se calcula de acuerdo a la siguiente expresión: (iii) $IICD = X * SBM$ Dónde: X: es el número de Sueldos Base Mensual respectivo obtenido de la Tabla 3, a partir de la diferencia entre "C1 Presupuesto División Chuquicamata menos el C1 Real División Chuquicamata", para cada año calendario 8 f) En consecuencia, de lo indicado queda claro que el IVG no es un componente aislado, que se paga a todo evento, y, que por el contrario está supeditado al rendimiento de los otros componentes o logaritmos del Incentivo Variable Divisional (IVD), que se caracteriza por ser una remuneración variable, supeditada a la productividad y sustentabilidad del negocio minero.

Como comentarios generales, señala que el proceso de evaluación de los componentes del IVD, los trabajadores que aparecen en la nómina acompañada por el Sindicato, fueron informados debidamente de las metas propuestas y tuvieron los espacios y oportunidades para discutirlos. Estos espacios de retroalimentación incluyen también al propio Sindicato, que fue oportunamente informado de las metas por la Gerencia de Recursos Humanos Divisional, y no existe ningún antecedente que se haya opuesto a las metas establecidas y al comportamiento que éstas iban teniendo durante la vigencia de las mismas.

El concepto esgrimido que el IGV es una compensación supuestamente "ganada" es curioso por decir lo menos, ya que es una remuneración variable sujeto a cumplimiento de metas por encima del estado normal de las obligaciones emanadas del contrato individual de trabajo. En este caso, claramente los



demandantes no cumplieron como los indicadores para obtener una retribución que se pretende.

Con respecto a la reglamentación que rige el IGV, documento de RRHH del 2018, la Administración del 2018 comunicó la estrategia para el Hospital del Cobre (HdC) en Marzo de 2018. El comité ejecutivo del hospital fue directamente informado de los indicadores y parámetros para obtener una retribución en los términos del incentivo variable de gestión y la totalidad de los supervisores y dirigentes sindicales se informaron vía correo electrónico repetidas veces las metas IGV derivadas de esa estrategia. Adicionalmente, los indicadores se siguieron en reuniones de trabajo de carácter operativo con cada grupo de supervisores responsables del área respectiva en diversas comisiones semanales (comité de derivaciones, comité de farmacia, comité de pabellones, entre otros). Finalmente la Gerencia del HdC realizó varias presentaciones plenarias con el avance de la estrategia y resultado de indicadores relevantes donde se invitó a todos los supervisores.

En contraposición, los supuestos representados por el Sindicato demandante, no se involucraron directamente en proponer iniciativas de generación de valor en sus respectivas áreas, ni desarrollaron activamente con sus jefaturas iniciativas o proyectos para poder cumplir con las metas IGV (descrito así en el instructivo IGV como una de las obligaciones de los supervisores). El cálculo y evaluación de las metas fue realizada por los supervisores Nelson Serrano y Edgar Ibarra, quienes aparecen en la nómina que acompañó el sindicato, siguiendo con el procedimiento de autoevaluación trimestral en Julio, Octubre y finalmente enero del año 2019 determinado por la Gerencia de Recursos Humanos.

Luego, expone en su escrito de contestación un análisis en particular de las supuestas iniciativas de valor que fundamentarían la demanda de autos, controvirtiendo cada una de ellas en consideración a las alegaciones del demandante



Finalmente, solicita se rechace la demanda en todas sus partes, declarándose: a) Falta de legitimación activa del Sindicato para actuar en nombre de los trabajadores que se indican en corrección de la demanda de fecha 04.07.2019; b) En subsidio, por tratarse de una modificación unilateral del instrumento colectivo vigente, trasgrediendo lo establecido en el artículo 311 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 1545 y 1546 del Código Civil, y c) En subsidio, por no haber incumplimiento del contrato colectivo de trabajo vigente. Con todo lo anterior, esta parte solicita que la demanda sea rechazada en todas sus partes, con costas.

TERCERO: *Audiencia preparatoria.* Con fecha doce de agosto de dos mil diecinueve se celebró la audiencia preparatoria de juicio, en ella se hizo el llamado a conciliación, estableciéndose bases de acuerdo por el Tribunal, teniéndose por frustrado. Se fijó como hecho pacífico el siguiente: Que se celebró un contrato colectivo entre el Sindicato de Supervisores Rol A de Codelco Chile, División Chuquicamata, con la empresa Codelco Chile, División Chuquicamata, cuya vigencia es del 1 de abril de 2018 al 31 de marzo de 2021.

Luego se fijaron los siguientes hechos a probar:

1. Efectividad de cumplirse en la especie lo dispuesto en el artículo 220 del Código del Trabajo, a fin de ser procedente la legitimación activa del demandante de autos. Antecedentes que lo acrediten.

2. Efectividad de haber cumplido el contrato colectivo celebrado entre las partes, vigente a la fecha, en aquella cláusula que dice relación con las iniciativas de generación de valor de la supervisión Rol A en sus siglas c, g, v, así como el seguimiento de las métricas establecidas. Hechos y antecedentes que lo acrediten.

3. Efectividad de haberse producido daño directo a los trabajadores asociados al Sindicato de Supervisores Rol A con el incumplimiento del contrato colectivo alegado en autos. Hechos, circunstancias y antecedentes que así lo acrediten.



4. Efectividad de haberse ocasionado daño moral a los trabajadores pertenecientes al grupo de trabajo del Hospital del Cobre con el incumplimiento del contrato colectivo ya citado. Hechos, antecedentes y circunstancias que así lo acrediten.

CUARTO: *Audiencia de juicio.* La audiencia de juicio se celebró los días veintitrés, veintisiete y veintiocho de enero de dos mil veinte. En ella cada parte incorporó la prueba ofrecida en la preparación.

La parte demandante rindió la siguiente prueba:

Documental: 1. Convenio colectivo suscrito entre Codelco Chile División Codelco Norte y Sindicato de Supervisores Rol A el 22 de diciembre del año 2007, con vigencia desde el 1 de abril del año 2008 al 30 de noviembre del año 2011. 2. Contrato colectivo de trabajo Sindicato de Supervisores Rol A y Codelco División Chuquicamata con vigencia desde el 30 de noviembre del año 2011 al 31 de enero del año 2015. 3. Convenio colectivo de trabajo Sindicato de Supervisores Rol A y Codelco Chile, División Chuquicamata con vigencia desde el 1 de febrero del año 2015 al 31 de marzo del año 2018. 4. Contrato colectivo de trabajo Sindicato de Supervisores Rol A Codelco Norte y Codelco Chile División Chuquicamata, con vigencia del 1 de abril del año 2018 al 31 de marzo del año 2021. 5. Estatutos de Sindicato de Trabajadores Supervisores Rol A de la empresa Codelco Chile, División Codelco Norte. 6. Documento singularizado Solicitud de reconsideración de nota obtenida en el IGV 2018 de la supervisión del Hospital del Cobre, Salvador Allende G. documento con firmas en 3 hojas. 7. Documento denominado Procedimiento IGV 2012. 8. Documento singularizado Procedimiento IGV 2018. Se deja constancia que respecto de los contratos colectivos se suben al sistema las piezas pertinentes. Sin perjuicio de ello, los documentos íntegros están en la custodia guardada en el tribunal.

Confesional: Concorre a absolver posiciones el Gerente General del Hospital del Cobre, don Juan Pablo Duclos



Cornejo, RUN 10.402.519-6, bajo apercibimiento del artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo.

Exhibición de documentos bajo apercibimiento legal:

1. Las correspondientes R006 del primer cuatrimestre del año 2018 suscritas por el señor Gerente del Hospital del Cobre, don Juan Pablo Duclos, con las siguientes áreas o servicios del hospital: • Cirugía, traumatología, ginecología, pabellón, urgencia, radiología, CAP, CAE, medicina interna, pediatría, medicina ocupacional, equipo de calidad de donde depende farmacia. Todo lo anterior en el cumplimiento de lo establecido en el protocolo para la formulación, control y evaluación de las iniciativas de generación de valor que está establecida en la cláusula 5.1.3.6: Registrar la reunión del formulario R006 para dejar evidencia del proceso de participación de la actividad. (No se exhibe por la parte demandada, cuya abogada justifica en audio la no exhibición, y la abogada de la parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal solicitado). 2. El tablero con las métricas determinadas a medir y las correspondientes notas para el año 2018 en el IGV del Hospital del Cobre. Así, como también tablero y notas del año 2017, y 2016 del HDC. 3. Documento donde conste el acuerdo de nota para el IGV año 2018 tanto divisional de la División Chuquicamata como también la nota del Hospital del Cobre para el año 2016, 2017 y 2018. Respecto de los documentos números 2 y 3, solicita se tenga por cumplida. El tribunal tiene presente lo señalado por la parte demandante.

Testimonial: Asistieron a prestar testimonio don Marco Antonio Crestto Céspedes, don Duncan Edwin Araya Vega, Alexis Gabriel Rojas Pincheira y Miguel Eduardo Aichele Fernández. Se deja constancia que la parte demandada se desiste de la absolución de posiciones respecto de don Duncan Edwin Araya Vega.

Prueba no reglada: Se incorpora un pendrive que contiene 4 documentos o plantillas de cálculo, dentro de esos documentos están: 1. Listado de profesionales afectos al IGV



2018, con su identificación y escala de sueldos. 2. Resultados del IGV para el año 2018. 3. Resultado ponderado de los últimos tres años del IGV en el Hospital del Cobre.

La parte demandada por su parte, incorporó la siguiente prueba:

Documental: 1. Convenio colectivo de trabajo 2015 - 2018 entre Codelco y el Sindicato Rol A. 2. Contrato colectivo de trabajo 2018 - 2021 entre Codelco y el Sindicato Rol A. 3. Procedimiento para la Formulación, Control y Evaluación de las Iniciativas de Generación de Valor, suscrito por Pablo Bernal y Luis Galdames, 2018. Testimonial: Conduce a estrados a los testigos Alexei Bismark Escobar Leal, RUN 9.061.131-3, Jefe de Relaciones Laborales, y Luis Alberto Galdames Cisterna, RUN 6.715.296-4, ingeniero, Gerente de Recursos Humanos. Se deja constancia que se incorpora a la audiencia la abogada de la parte demandada, doña María Elena Reyes Rivas, sin que se oponga la contraria. Confesional: Concorre a absolver posiciones don Bernardo Elías Isla Figueroa, RUN 15.627.685-5, ingeniero civil mecánico, supervisor de Codelco, bajo apercibimiento del artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo. Exhibición de documentos: La parte demandada se desiste de la exhibición de documentos solicitada en la audiencia preparatoria.

Finalmente cada una de las partes realizó las observaciones a la prueba.

QUINTO: *Excepción de falta de legitimación activa. Interposición y traslado.* Se opuso por la demandada la excepción de falta de legitimación activa, fundado en no cumplir la parte demandante con los presupuestos dispuestos en el artículo 220 del código del trabajo, ya que -considera- no consta de ninguna manera en autos que el Sindicato de Supervisores haya sido requerido expresamente por los asociados por quienes demanda, como tampoco que en ella represente a la "generalidad" de los socios en los términos que exige la ley, agregando que no se ha indicado en parte alguna la cantidad de socios que compone el Sindicato y



quienes lo componen. Solo consta que las pretensiones demandadas se refieren solamente a 70 trabajadores que serían socios de la organización demandante.

Evacuando traslado la demandante, solicitó el rechazo de la excepción, exponiendo los siguientes argumentos:

En cuanto a la forma de la interposición de la excepción, considera que constituye una excepción de fondo y no de forma de suerte que ha de resolverse la misma conjuntamente con la sentencia definitiva, a pesar de lo dispuesto en el artículo 453 del código del trabajo, ya que ha sido el demandado quien debió interponerla en términos separados, ya que se trata de una excepción de previo y especial pronunciamiento, pero que entiende, alude a aspectos de fondo.

En cuanto al cumplimiento de los presupuestos procesales, señala que Codelco al momento de la interposición de la excepción, entiende que la acción encuentra siendo ejercida por los derechos nacidos en los contratos individuales de trabajo de los afiliados, en circunstancia que la acción es la de incumplimiento de contrato colectivo. Indicó que dicho instrumento es el contrato colectivo de fecha 08 de abril de 2018, el que se encuentra vigente, y en él se estableció un beneficio remuneracional, siendo el titular del contrato colectivo el propio sindicato y por tanto existiendo norma expresa que autoriza al sindicato a proceder en la acción de incumplimiento de contrato colectivo.

Agrega que las modificaciones legales y en particular la ley 20.940 hicieron al sindicato titular del contrato colectivo, espíritu de la reforma y que hoy se encuentra consagrado al alero de la titularidad sindical donde uno de sus expresiones más profundas está en el establecimiento de que ya no es posible extender los beneficios del contrato colectivo sin la anuencia de las organizaciones sindicales, lo que muestra que los administrados de los contratos colectivos son los sindicatos.



Agrega que, en relación a la capacidad del actor, para impetrar una acción de incumplimiento de contrato colectivo por un beneficio remuneracional establecido en el contrato colectivo, lo encontramos en la misma ley, la que le entrega en el artículo 220 los fines a saber:

- 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.

- 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.

Considera que el vocablo "Y", se está usando como "también" y no con un requisito copulativo. Con el establecimiento solo y el invocar la causa dispuesta en el artículo 220 letra a) del código, queda de manifiesto la capacidad de representación que tiene el sindicato en el ejercicio de la acción de incumplimiento del contrato colectivo.

Luego, continúa su análisis del articulado, señalando:

- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante la autoridad administrativa o judicial, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones.

- 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...

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

La finalidad fundamental de los sindicatos es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, pero no existe impedimento para que puedan desarrollar actividades que les reporten ingresos, siempre que éstas se encuentren contempladas en los estatutos, no estén prohibidas por ley, y que el producto de dichas actividades sea destinado a fines sindicales o incremento de su patrimonio.

El artículo 220 N°2 del Código del Trabajo que son fines principales de las organizaciones sindicales: "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.

La Dirección del Trabajo interpretando la norma legal ha establecido en dictamen 3817/078 de 27.09.11, que las organizaciones sindicales pueden representar a sus afiliados, sin mediar requerimiento de ellos, en el ejercicio de los derechos emanados de instrumentos colectivos, así como también, en las reclamaciones por infracciones legales y a contratos individuales de trabajo que afecten a la mayoría de sus afiliados. En el caso que nos convoca se trata en la especie de un beneficio que nace en el contrato colectivo.

A mayor abundamiento, señala, y solo para ilustrar al tribunal de la importancia de los médicos y no médicos afiliados al sindicato en esta materia, es que fueron ellos mismos los que solicitaron asamblea para el análisis de la



situación y tomaron la descripción de accionar por el sindicato, realizando una comisión que trabajo.

Por lo anterior, solicita:

a) Rechazar la excepción en todas sus partes de acuerdo a los argumentos ya vertidos, en términos inmediatos con expresa condena en costas.

b) subsidiariamente solicito que estima que le faltaren antecedentes para resolver la incidencia planteada y en razón de la forma en que mi legítimo contradictor la ha interpuesto la deje para definitiva y en la misma la rechace con costas.

SEXTO: *Excepción de falta de legitimación activa, resolución.* Cabe señalar que el artículo 220 del Código del Trabajo, establece en lo pertinente, lo siguiente:

"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;"

Para resolver la excepción planteada, es necesario establecer que la norma citada previamente, contempla tres tipos de representación que puede asumir un sindicato:

a) una convencional, que se produce cuando uno o más trabajadores requieran expresamente al sindicato para que los represente para proteger sus derechos emanados de los contratos individuales de trabajo; b) una legal, que se produce cuando el sindicato ejercita los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo; y **c) también una legal cuando el sindicato reclame de las infracciones legales o contractuales que afecte a la generalidad de los socios.** (Corte de Apelaciones de Santiago, 26.06.2014, Rol 1831-2013)

En el presente caso nos encontramos ante la hipótesis C). En efecto, la acción impetrada es la de incumplimiento de contrato colectivo, teniendo como documento fundante el contrato colectivo cuya vigencia es desde el 01 de abril de 2018 al 31 de marzo de 2021. Se alega la **infracción** de dicho instrumento, especialmente el incumplimiento de la cláusula 2.3.2, lo que redundaría en la deuda cuyo pago también se reclama.

Con ello se cumple el primero de los requisitos de la norma en comento, que el sindicato ejercite la acción fundado infracción de un contrato - la norma no distingue qué tipo de contrato, y por tanto en este caso- colectivo.

El segundo requisito es que la infracción afecte a la mayoría de los asociados. No existen antecedentes aportados en juicio a fin de conocer cuál es la totalidad de los afiliados al sindicato de supervisores Rol A, ya que habiendo sido solicitada la exhibición de dicho anexo, la demandante se desistió de dicho medio probatorio.



Existe una nómina de aquellos afiliados afectados al IGV 2018 en el Hospital del Cobre, del que se desprende que ochenta (80) afiliados se vieron afectados, por los cuales acciona el sindicato.

Luego del documento denominado reconsideración de nota obtenida en el IGV 2018 de la supervisión del Hospital del Cobre, consta que 51 trabajadores la suscriben.

Finalmente, del documento aportado por la demandante, consistente en el contrato colectivo de trabajo del sindicato de supervisores Rol A, de fecha 01 de diciembre de 2011 al 31 de enero de 2015, se adjunta el anexo N°8 correspondiente a la nómina de supervisores Rol A que entre otros pueden acceder al aporte depósito convenido, pudiendo apreciarse una lista de 333 personas. En igual sentido el contrato colectivo cuya vigencia fue desde el 1 de febrero de 2015 al 31 de marzo de 2018, se aprecia la nómina (entre varias otras) de trabajadores y valor de asignación individual, respecto de la cual se explica el pago de esta asignación a los supervisores Rol A, y la lista registra un total de 408 trabajadores.

De los antecedentes expuestos, no logra determinarse cuál es el total de afiliados al sindicato demandante, tampoco cuántos de ellos se desempeñan en el Hospital del Cobre y que tengan la calidad de supervisores Rol A, para luego con ese total comparar si los que se consideran representados por el sindicato son la mayoría o generalidad, como lo exige la norma.

De los documentos referidos se aprecian distintas nóminas de asociados, con números totales distintos en cada una, sin que se indiquen en ellas a qué área pertenece cada uno de los trabajadores (de haberse contenido dicha información hubiera sido posible distinguir los pertenecientes al área del Hospital del Cobre), por lo que en nada ayudan dichas nóminas a lograr convicción del cumplimiento de los requisitos dispuestos en el artículo 220 N°2 del código del trabajo.



La acreditación de los presupuestos legales para actuar el sindicato en representación de sus afiliados recaen en éste, el sindicato, el que no ha aportado en juicio antecedentes que permitan determinar a qué porcentaje de afiliados corresponde 70 trabajadores y si estos son además, el total de los afectados.

En efecto, considera esta juez que la exigencia legal consiste en que los afiliados afectados con la infracción del contrato, en este caso colectivo, serán válidamente representados por el sindicato, si son ellos la generalidad de los socios afectados, es decir, que la mayoría de los socios que se ven afectados por la situación determinada que se reclama, por ejemplo si fueran 500 socios, y se ven afectados 80 de ellos, es la generalidad de aquellos ochenta los que pueden accionar representados por el sindicato. (En el mismo sentido, Corte de Apelaciones de Santiago, 26.06.2014, Rol 1831-2013)

Sin embargo, como se ha señalado, en este caso, el demandante no ha aportado antecedentes que permitan conocer números de afiliados y número de afectados totales y representados, para llegar a aquella conclusión, siendo su carga, ya que es un requisito para acreditar la legitimación para actuar en juicio y, esto en relación a lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil.

Finalmente, cabe hacer presente que no se comparte con el demandante el considerar que su legitimidad está dada por lo dispuesto en el artículo 220 N°2, en aquella hipótesis que hemos señalado como letra B), es decir, el sindicato puede actuar en representación de sus asociados en el ejercicio de derechos emanados de instrumentos colectivos. No estamos ante esa hipótesis de representatividad, dado que la acción es la infracción (incumplimiento) a un contrato colectivo y no la exigibilidad de derechos que en ellos se establezcan, discutiéndose en este juicio la interpretación del instrumento referido, específicamente la cláusula 2.3.2, para luego poder establecer si hubo o no incumplimiento del



contrato colectivo por parte de la nueva Gerencia del Hospital del Cobre, y en cuyo caso, serían procedentes los pagos reclamados.

En concreto, se reclamó el incumplimiento del procedimiento establecido para definir las métricas para acceder a los bonos del cumplimiento de metas denominadas incentivo variable de la Supervisión, y específicamente el incentivo de generación de valor, que viene en mejorar las remuneraciones, en el caso de cumplirse o alcanzarse cada una de las metas latamente referidas en los escritos de demanda y contestación, reclamándose la no participación del personal en la definición de las metas, según lo contemplado en el punto 2.3.2 del instrumento en comento, lo que también se desprende de las declaraciones de los testigos deponentes en juicio.

La acción de cobro de las prestaciones supuestamente adeudadas, no emana de forma independiente y directa del contrato colectivo, en cuyo caso constituiría su exigibilidad, configurándose la segunda hipótesis descrita en la norma analizada (artículo 220 N°2 del código del trabajo). La acción de cobro solo nacería una vez determinado el hecho de haberse cometido (o no) una infracción por el demandado del contrato colectivo, lo que nos sitúa en la tercera hipótesis, ya referida. (c) también una legal cuando el sindicato reclame de las infracciones legales o contractuales que afecte a la generalidad de los socios)

A mayor abundamiento, el derecho que se reclama sobre la mejora remuneracional, constituido por el Bono IGV, se basa en el hecho de haberse establecido metas inalcanzables, no validadas, y en las que no hubo participación en su establecimiento como tales, y los montos reclamados nacen de la presunción de haberse alcanzado la meta con una nota 3. Con ello queda claro que la hipótesis de representatividad es la que ha señalado el tribunal y no una de las que alega la demandante.



Es por las razones expuestas, no habiéndose acreditado por la parte demandante, que se acciona en representación de la generalidad de los socios afectados, y en consecuencia, el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 220 N°2 del código del trabajo, que la excepción será acogida, siendo inoficioso pronunciarse sobre el fondo de la acción deducida

SEPTIMO: *Costas.* Siendo, en materia laboral, las costas personales las únicas objeto de regulación, toda vez que las restantes diligencias realizadas por funcionarios del Tribunal son gratuitas para ambas partes, sumado a que es privativo del juez fijar la suma prudencialmente o eximir del pago de las mismas mediante resolución fundada, es que se condena en costas a los demandados principales, por haber sido totalmente vencidos en juicio, las que se regulan prudencialmente en la suma equivalente a dos remuneraciones mínimas mensuales, ascendente a la suma de \$602.000.-

OCTAVO: *Prueba.* La prueba rendida ha sido analizada conforme con las reglas de la sana crítica, y aquella no referida en la presente sentencia ha sido desestimada por no lograr modificar las conclusiones y decisiones expuestas, y por ser inoficioso su análisis por no haber entrado al análisis de las acciones de fondo, dado que se acogió la excepción según se expuso en el considerando sexto.

Por estas consideraciones, y de conformidad, además con lo previsto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 220, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, SE DECLARA:

I.- Que se **ACOGE** la excepción de excepción de falta de legitimación activa interpuesta por la demandada CODELCO CHILE, DIVISIÓN CHUQUICAMATA, en contra de la demandante SINDICATO DE SUPERVISORES ROL A DE CODELCO CHILE, DIVISIÓN CHUQUICAMATA, rechazándose, en consecuencia, la demanda en todas sus partes.

II.- Que, se condena en costas al demandante SINDICATO DE SUPERVISORES ROL A DE CODELCO CHILE, DIVISIÓN



CHUQUICAMATA, a la suma equivalente a dos remuneraciones mínimas mensuales, ascendente a la suma de \$602.000

Devuélvanse los documentos a la parte que los hubiere acompañado o incorporado a la carpeta digital, dentro del plazo de 15 días, contado desde que la presente sentencia quede firme o ejecutoriada, bajo apercibimiento de ser destruidos conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del Acta 91 de 2007 de la Excma. Corte Suprema.

Regístrese, notifíquese, sin perjuicio de remitirles copia del fallo a sus correos electrónicos para mayor facilidad de sus defensas.

Archívese en su oportunidad.

RIT: O-184-2019

RUC: 19-4-0198126-0

Dictada por doña JOHANNA CAROLA PIZARRO VÉLIZ, Juez Interino en el presente juicio del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

En Calama, a veintiocho de mayo de dos mil veinte, se notifica la presente sentencia por el estado diario.

