

Concepción, cinco de diciembre de dos mil veintidós.

VISTO Y OÍDOS LOS INTERVINIENTES:

PRIMERO, Que en estos antecedentes **Rit O-416-2022**, comparece el **SINDICATO INTEREMPRESA DE FUNCIONARIOS DE ENAP Y S.A'S**, representado por su directiva sindical, integrada por **Rodrigo Cifuentes del Solar**, presidente; **Luis Azócar Santander**, tesorero y **Patricio Gómez Montenegro**, secretario, todos trabajadores por sí y en representación, debidamente autorizados por los socios y trabajadores **1) Fernando J. Aguilera Valenzuela; 2) Luis Eugenio Azócar Santander; 3) Alejandro E. Barraza Parra; 4) Maximiliano Lizardo Caamaño Chávez; 5) Rodrigo Alberto Cifuentes del Solar; 6) Jhonny Davis Espinoza López; 7) Yimmy Alexis Godoy Salvo; 8) Patricio Alejandro Gómez Montenegro; 9) Walter Octavio Hueche Urrutia; 10) Pedro Eduardo Maldonado Marín; 11) Alfredo Alejandro Murillo López; 12) Richard Adrián Pedreros Salgado; 13) Víctor Manuel Quiroz Medina; 14) Roberto Rossner Campos; 15) Francisco Javier Segura Manríquez; 16) Jorge Augusto Sepúlveda Vásquez; 17) Sergio O. Soto Valenzuela; 18) Juan Carlos Toledo Villagrán; 19) Aaron Vallejos Neira; 20) Romualdo Daniel Vera Delgado**, todos domiciliados en Camino Lenga 2001, Hualpén, que por sí y en representación de cada uno de sus socios, debidamente facultados por estos últimos, en los términos que lo exige **artículo 220 N° 2** del Código del Trabajo, en relación con el artículo 2 número 2 de los Estatutos Sindicales, vienen en demandar en procedimiento general a la empresa **ENAP REFINERIAS S.A.**, de giro de su denominación, representada legalmente por su gerente general don **Julio Aranís Vargas**, ambos con domicilio en Camino a Lenga N° 2001, Hualpén, y expone:

Que todos los demandantes pertenecemos al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Nacional del Petróleo-Petrox S.A, siendo el instrumento colectivo y en donde participaron por última vez como trabajadores y socios, al renunciar a su sindicato en **julio del 2018**, pero no obstante dejar de ser socios en esa oportunidad de conformidad con el **artículo 311** del Código del Ramo, se mantuvimos afectos o regidos a dicho convenio hasta el **30 de junio de 2020**, fecha esta última en que venció el Convenio Colectivo firmado por el Sindicato de



Trabajadores de la Empresa Nacional del Petróleo-Petrox S.A. y la empresa, esto es, desde **1 de julio del 2017 al 30 de junio del 2020**.

Que, en efecto, el **4 de Julio del año 2018**, se decide por un grupo trabajadores afines un nuevo proyecto, renunciar a su calidad de socios del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Nacional del Petróleo-Petrox S.A., y hoy tienen su propia organización que es el **Sindicato Interempresa de Funcionarios de Enap S.A'S**, y lo hicieron con la participación de trabajadores de la Empresa Nacional del Petróleo Enap, RUT: N° 92.604.000-6 y con la Empresa Enap Refinerías S.A. RUT: N° 87.756.500-9, de actuales 20 socios.

Denuncia que el comportamiento de la demandada Enap Refinerías S.A. que se ha traducido en impedir, inhibir y perjudicar el funcionamiento de su organización sindical. Y asegura que se les deben beneficios muy importantes que se demandan en esta presentación, como lo es el **bono de “remuneración variable”**, que representa una pérdida de casi un 20% de sus remuneraciones, beneficio contenido en la **cláusula vigésima primera** del Convenio Colectivo de Trabajo, que rigió desde el 01 de julio del 2017 hasta el 30 de junio del 2020 y que no se les ha pagado desde **01 de julio del 2020** hasta hoy y el reajuste de sus remuneraciones pactado en el contrato individual de trabajo o en su anexo que a lo menos es un 7,17% de reajuste, porcentaje que se les debe y que por esta vía también demandan su pago.

Agrega que su fin como sindicato es mantener sus ingresos económicos mes a mes, aunque lo fuera sin el reajuste contenido en Convenio Colectivo de Trabajo terminado para ellos el **30 de junio del 2020**, al enmarcarse esto último en una de las excepciones del **artículo 325** Código del Trabajo, pero el reajuste debe operar siempre y que es expresado en su contrato individual de trabajo que contiene una cláusula individual de reajuste equivalente al 100% de variación del IPC anual, afirma.

De las partidas que se demandan y la ultraactividad artículo 325 del Código del Trabajo y la reajustabilidad contenida en el contrato individual de trabajo.

Reitera que los demandantes forman parte del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Nacional del Petróleo-Petrox S.A., y en esa calidad participaron y



formamos parte de los instrumentos colectivos de trabajo generados desde el año 1992 en adelante, siendo el último el **Convenio Colectivo** de trabajo para ellos, el que rigió entre el **01 de julio de 2017** y el **30 de junio del 2020**, y que **no obstante haber renunciado como socios el año 2018, y haberse constituido como organización sindical el 4 de julio del 2018**, se mantuvieron afectos al último instrumento colectivo en los términos que lo establece el **artículo 323** del Código del Trabajo.

Que una vez terminado el último Convenio Colectivo del Trabajo del que forman parte, sus 76 cláusulas y/o beneficios o derechos y demás obligaciones por el efecto de la **ultraactividad**, pasaron a ser parte de su contrato individual de trabajo, tal como mandata el **artículo 325** del Código del Trabajo, alega.

Que las cláusulas que no subsisten, añade, no obstante estar en los contratos o convenios colectivos, y por ende no puede exigirse su traspaso a sus contratos individuales, son la reajustabilidad, pero que sí está en sus contratos individuales.

Explica que Enap Refinerías S.A. ha hecho valer rigurosamente desde el **1 de julio del 2020** en adelante una interpretación amplia y tendenciosa para incorporar a la excepción del **artículo 325** muchos y variados beneficios contractuales, lo que los obligó a demandar ante el Juzgado del Trabajo en causa **Rit O-1802-2020**, en que obtuvieron sentencia favorable, salvo en la reajustabilidad y el bono de remuneración variable que durante la tramitación del juicio fue materia de otro juicio paralelo, esto es, la causa caratulada SINDICATO DE FUNCIONARIOS DE ENAP Y S.A'S CON ENAP REFINERIAS S.A.", **RIT O-1185-2020**, pero obligó a esta parte a allanarse a la excepción de Litis pendencia hecha valer por Enap Refinerías S.A. en el juicio mencionado.

En síntesis, la remuneración más significativa que se han visto afectados los socios y demandantes, es el no pago del bono de la remuneraciones variable, como también la reajustabilidad contenida en el contrato individual de todos los demandantes y que por este expediente vienen en demandar, independiente de los otros beneficios que se vayan devengado en el tiempo y contenidos en el Convenio Colectivo de Trabajo período **2017-2020** y que fueron resueltos favorablemente en el juicio **RIT: O-1802- 2020**.



Sentido y alcance de la excepción contenida en el artículo 325 del código respecto del bono de “remuneración variable” contenido en el último instrumento colectivo de que formamos parte.

Argumenta en relación al alcance de la norma contenida en el **artículo 325** del Código del Trabajo, sobre la base de los principios del derecho del trabajo, invocando el efecto de ultraactividad para recibir el pago del bono de “remuneración variable” establecido en la cláusula vigésima primera del Convenio Colectivo, aunque acepta que la reajustabilidad o los incrementos contenidos en el convenio colectivo de marras, no les alcanza la ultraactividad. La excepción a no incorporar la cláusula de reajustabilidad o los incrementos en las remuneraciones a la ultraactividad a sus contratos individuales es atendible legalmente y corresponde, pero no el bono de remuneración variable que sí se trasmite a sus contratos individuales y que se les dejó de pagar a partir del **1 de julio del 2020**.

Concluye que el bono de remuneración variable no reúne los requisitos para incluirlo en una de las excepciones establecida en el **artículo 325** y por ende no es de aquellas partidas que solo se pueden ejercerse o cumplirse colectivamente, como lo ha sostenido la empresa, sí los reajustes e incrementos de la remuneraciones y siguiendo los fundamentos de la Dirección del Trabajo para enmarcar un beneficio en esta excepción, deben ser beneficios que puedan ser disfrutados o exigido por todos los dependientes a un mismo tiempo, sin que sea viable a ninguno de ellos demandar separadamente su cumplimiento en lugar y tiempo diverso del resto, como sucede en el paseo de fin de año, la comida de aniversario y la fiesta de navidad por ejemplo, pero no un bono de producción que opera siempre mensualmente o trimestralmente con más o menos trabajadores y con una fórmula contendida en la cláusula vigésima primera del Convenio Colectivo, es decir el bono opera independiente de las personal que trabaje efectivamente en la empresa, y Enap Refinerías S.A. caprichosamente no lo paga en la oportunidad pactada, esto es, cada 3 meses.

Por lo tanto, una vez extinguido el contrato o convenio colectivo, sus cláusulas se incorporan al contrato individual de cada uno de los demandantes y subsisten con las excepciones del **artículo 325**.



Del derecho al pago de la reajustabilidad por existir desde siempre en los contratos individuales de trabajo, una reajustabilidad independiente de los contratos colectivos de trabajo de que forman parte y de la aplicación correcta del artículo 325 del Código del Trabajo.

Indica que si bien una vez extinguido el contrato o convenio colectivo, las cláusulas del mismo deben incorporadas en el anexo de contrato individual, salvo las excepciones mencionadas en el **artículo 325**, esto es, las cláusulas referidas a la reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero, así como los de incrementos reales de remuneraciones, sostienen que dicha reajustabilidad en su caso, no pueden perderse, porque siempre ha tanto en los contratos o instrumentos colectivo de trabajo, como en el contrato individual de trabajo.

Que la ultraactividad no alcanza a este tipo de cláusulas, y por el efecto sustitutivo automático, podría postularse la derogación de las cláusulas individuales reemplazadas, pero señalan que el Código del Trabajo no soluciona esta situación, y debe tenerse presente que por la finalidad protectora del derecho laboral, debiera estimarse que una vez extinguido el instrumento colectivo respectivo, las cláusulas individuales anteriores relativas a materias extintas de la ultraactividad recuperan su vigencia. Agrega que la ultraactividad es un beneficio que protege al trabajador cuando termina un instrumento colectivo y este último sigue laborando, pero no puede significar un detrimento en sus ingresos una vez terminado el convenio colectivo.

Alega que al haber tenido siempre en sus contratos de trabajo individual una reajustabilidad anual o semestral en algunos casos, al morir el convenio colectivo de trabajo, opera inicialmente la excepción contenida en el **artículo 325**, y que se acepta por esta parte, pero por tener un contrato individual de trabajo con una cláusula de reajuste pactado, se debe aplicar la misma, renaciendo esta última en plenitud, y corresponde que se reajusten anualmente en el **100%** del IPC. Se solicita en esta demanda que se declare que esta cláusula de reajustabilidad que es independiente de los contratos colectivos habidos y afectados en el tiempo como trabajadores, y en ausencia de la ultraactividad de la reajustabilidad se debe



restablecer dicha cláusula por vía de este expediente, y recuperar lo perdido a partir del mes de **julio del 2020**.

En seguida, la parte demandante se refiere al pacto que contiene el bono “remuneración variable” en la cláusula vigésima primera del convenio colectivo de trabajo, definiendo sus indicadores y su procedimiento de cálculo, para finalmente, tomando el tiempo que abarca esta demanda, esto es, desde **julio del 2020 a marzo del 2022**, presentar un cuadro resumen de lo que se les debe por este concepto del bono de remuneración variable, que registra un total adeudado a **marzo del 2022 de \$250.519.135.-**

Además, se transcribe un cuadro resumen de los montos adeudados de los reajustes generados a partir del **2021** en adelante, en consideración que Enap Refinerías S.A., pagó correctamente según los contratos individuales de los demandantes, esto es, sí reajustó y pagó el reajuste correspondiente a **enero del 2021**, pero no lo hizo desde en **enero del 2022**, y que por esta vía demandan un total parcial a **marzo del 2022** por concepto de reajuste no pagado la suma de **\$3.679.884**.

Termina solicitando, que **a.- Declare** el derecho al pago del beneficio denominado “remuneración variable” contenido en la cláusula vigésima primera del Convenio Colectivo de Trabajo, instrumento que rigió desde el 01 de julio del 2017 hasta el 30 de junio del 2020 y que por ley nos corresponde a cada uno de los demandantes ya individualizados, en los términos que lo permite el artículo 325 del Código del Trabajo, con ocasión del término del mismos, por operar en su favor el beneficio contractual de la ultraactividad de los instrumentos colectivo, cuando estos terminan, beneficio que a la fecha les adeuda por casi ya dos años. **b.- En segundo lugar**, para que se declare el derecho que tienen al pago del reajuste de remuneraciones y demás partidas o beneficios según lo pactado en el contrato individual de trabajo o en el respectivo anexo del mismo, de cada uno de los demandantes, y que es aplicable supletoriamente y en forma independiente del reajuste que existía en el Convenio Colectivo de Trabajo, que por aplicación de la excepción del artículo 325 del Código del Trabajo no opera la ultraactividad del reajuste pactado en dicho instrumento colectivo, pero sí del individual que se les debe pagar a partir de julio del 2020 en adelante, y que a la



fecha se nos adeuda. **c.- En tercer lugar** una vez declarado el derecho al pago del bono, se condene a la demandada al pago del mismo en la forma, plazo, factores y fórmula allí consignados y que la empresa ha negado su ultraactividad respecto de este beneficio, no obstante los términos que lo permite el artículo 325 del Código del Trabajo, esto es, los montos devengados a la fecha y los por devengar durante la tramitación de este juicio, respecto de cada uno de los demandantes cuyo monto alcanza a la cifra total de **\$250.519.135**, o la cifra que el tribunal determine, y demás pagos que correspondan y se devenguen en el futuro con sus reajustes e intereses en los términos del artículo 63 del Código del trabajo. **d.- En cuarto lugar** para que el tribunal, una vez declarado el derecho al pago del reajuste anual de los sueldos y demás remuneraciones y partidas contractuales contenido en los contratos individuales de trabajo o sus anexos, se condene a la empresa al pago de los mismos, por la suma total respecto de todos nosotros a la fecha de **\$3.679.884** o la cifra que el tribunal con mejores antecedentes determine, y los demás reajustes que se devenguen en el futuro con sus reajustes e interés establecidos en el art. 63 del código del trabajo. **e.- Por último**, para que se condene a la empresa demandada al pago de las costas de esta causa.

SEGUNDO, Que por la **demandada** comparece **Ramón Domínguez Hidalgo**, abogado, en representación de **ENAP REFINERÍAS S.A.**, rut 87.756.500-9, en adelante también “ERSA” empresa del estado de Chile, del mismo domicilio, contestando la demanda y solicitando que sea rechazada en todas sus partes, con expresa condenación en costas, por los fundamentos de hecho y de derecho que expone:

OPONE EXCEPCIÓN DE COSA JUZGADA

Alega que en los autos de este mismo tribunal, **RIT 1185-2020**, caratulados “SINDICATO DE INTEREMPRESAS DE FUNCIONARIOS DE ENAP y S. A’S CON ENAP REFINERÍAS S.A.”, el mismo sindicato interpuso exactamente las mismas acciones que pretende incoar en esto autos, y en dichos antecedentes por sentencia ejecutoriada la I. Corte de Apelaciones de Concepción rechazó la demanda, existiendo la triple identidad de parte, cosa pedida y causa de pedir, razón por la que opone a las acciones de declaración de derecho al pago de



remuneración variable y de pago de dicho bono, contenidas en las **letras a) y c)** de la parte petitoria de la demanda de autos, la excepción de cosa juzgada.

OPONE FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA

Lo anterior fundado en el requisito establecido en el **art. 220 n°2** del Código del Trabajo, y argumenta que los actores no han cumplido con las exigencias legales, ya que resultaba indispensable acreditar que los trabajadores a favor de los cuales se reclama el beneficio del instrumento colectivo de autos eran efectivamente asociados del sindicato demandante, lo que no consta de manera alguna, máxime si, además, tal beneficio fue pactado por el sindicato al cual habrían dejado de pertenecer aquellos trabajadores en cuyo nombre se impetra la presente acción. Asimismo, debía de probarse que la situación reclamada en estos autos afectaba a la generalidad de sus asociados, o sea, a una mayoría, muchedumbre o casi la totalidad de los individuos u objetos que componen una clase o todo (en este sentido, sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago de 11 de diciembre de 2012, rol 1446-2012), sin necesidad de que sea su totalidad (CABALLERO MUÑOZ, RODOLFO, Derecho Colectivo del Trabajo, segunda edición, Der Ediciones, Santiago, 2018, p. 34), lo que tampoco acontece en autos, apunta. Además, afirma que no es efectivo que el sindicato tenga autorización para deducir la presente demanda.

IMPROCEDENCIA DE LA REMUNERACIÓN VARIABLES ESTABLECIDA EN LA CLÁUSULA VIGÉSIMO PRIMERA DEL CONVENIO COLECTIVO DE 1º DE JULIO DE 2017 RESPECTO DE LOS DEMANDANTES. ADICIONALMENTE, NO PROCEDE EXTENDER SU APLICACIÓN A PERÍODOS POSTERIORES AL TÉRMINO DE LA VIGENCIA DEL CONVENIO QUE SE INDICA POR INFRINGIRSE LA LEY DEL CONTRATO.

Alega que la cláusula vigésima primera, cuya procedencia y aplicación es alegada por el sindicato en su demanda, es precisamente de aquellas que solo pueden cumplirse colectivamente, vale decir, de aquellas que el legislador exceptúa de la ultraactividad, de acuerdo a lo preceptuado claramente en el **art. 325** del Código del Trabajo, ya que la cláusula, que transcribe, establece que el rango del incentivo trimestral varía dependiendo del comportamiento de los indicadores, partidas todas en sus valores vigentes en el mes del respectivo pago, de modo que



le resulta evidente su naturaleza colectiva por cuanto los indicadores que determinan su procedencia y monto son por esencia de carácter colectivo. En efecto, añade que ellos no pueden determinarse en forma aislada, vale decir, respecto de cada trabajador en forma individual, sino que se trata de metas o hitos que se cumplen colectivamente. En este sentido, para la determinación de cada uno de los factores que inciden en el bono, estos son: disposición mecánica de plantas, ambientales, costo unitario de refinación ponderado, brecha margen del programa de producción, índice de frecuencia, índice de gravedad, indicador de fatalidad, no puede considerarse la labor aislada de cada trabajador, siendo su logro en definitiva un esfuerzo colectivo.

De este modo, precisa que para el devengamiento de este beneficio, se deben cumplir colectivamente con una serie de metas en cada uno de los indicadores a que hace referencia cláusula, siendo el cumplimiento porcentual de estas metas o hitos el que determina los factores de cálculo que en definitiva son los que inciden en la variabilidad del beneficio del bono de renta variable.

Argumenta que la situación de los trabajadores afiliados al sindicato de Funcionarios de ENAP y S.A's se encuentra regulada en el **artículo 323** del Código del ramo, al indicar que “ No obstante el cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este”. Es decir, los socios del sindicato estuvieron afectos al convenio colectivo del sindicato de trabajadores Petrox hasta el pasado **30 de junio de 2020**, recibiendo hasta esa fecha las prestaciones que correspondían.

Que la **cláusula vigésima primera** es clara en su tenor literal, por lo que no existen dudas sobre la aplicación de la misma. Así, la discusión más bien se centra si la citada cláusula ha subsistido como integrante de los contratos individuales de los trabajadores de ERSA, afiliados al Sindicato de Trabajadores Petrox hasta el pasado **30 de junio de 2020** o bien estamos frente a una cláusula que regula



derechos y obligaciones que solo pueden cumplirse colectivamente y, por tanto, no se mantiene ultraactiva. Esto último es lo que sucede en este caso, afirma.

Y, de estimarse que la **cláusula vigésima primera** subsiste como integrante de los contratos individuales de los trabajadores de ERSA, afiliados al Sindicato de Trabajadores Petrox hasta el pasado **30 de junio de 2020**, tampoco procedería el pago del bono de renta variable demandado por el sindicato, pues esta cláusula establece periodos en los que debían liquidarse los indicadores de cálculo, todos referidos a periodos ya pretéritos, siendo el último de estos en **abril de 2020** (por los meses de enero, febrero y marzo de 2020).

De esta forma, estima que se torna imposible la ultraactividad de esta cláusula, toda vez que no existe obligación de la empresa, a futuro, de volver a liquidar los factores para el cálculo de la renta variable, cuestión que vuelve imposible su aplicación, y, por consiguiente, se extingue la obligación. Explica que de la simple lectura de la cláusula, el referido bono variable contenía el pago de dicho bono solo hasta el mes de **abril de 2020**, correspondiente a la liquidación de los parámetros para su cálculo de los meses de **enero, febrero y marzo de 2020**. En consecuencia, entiende que el señalado bono no se puede aplicar hacia adelante, en lo sucesivo, es decir, después del mes de junio de 2020, pues de decidirse así se estaría vulnerando el **artículo 1545** del Código Civil.

En relación al **artículo 325** del Código del Trabajo, relativo a la ultraactividad del convenio colectivo, señala que lo que se incorpora, en su caso, a los contratos individuales son las “cláusulas del contrato colectivo” de acuerdo a su texto, efectos, extensión, requisitos y vigencia literal y específica, sin que sea lícito extenderlas o modificarlas de modo alguno, vulnerando, de esta forma, el exacto sentido y alcance de la norma legal.

ES FÁCTICA Y JURÍDICAMENTE EQUIVOCADA LA PRETENSIÓN DE LA DEMANDANTE DE APLICAR A LAS REMUNERACIONES UNA REAJUSTABILIDAD CONTENIDA EN SUS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y TAMPOCO ESTA SE APLICA A LOS DEMÁS BENEFICIOS.

En efecto, la demanda reconoce que los trabajadores estuvieron afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Nacional del Petróleo- Petrox S.A y que suscribieron y fueron parte del convenio colectivo que empezó a regir el **1º de julio**



de 2017. Vigente dicho convenio colectivo al que estaban adscritos, decidieron desafiliarse para integrar el sindicato Interempresa demandante.

Pues bien, el **artículo 311** del Código del Trabajo señala con toda claridad cuál es el efecto que se produce en los contratos individuales de trabajo cuando los trabajadores suscriben un contrato o convenio colectivo de trabajo: “Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos”.

De este modo, aplicando esta disposición, cuando los trabajadores a que se refiere esta demanda celebraron el convenio colectivo de fecha **1° de julio de 2017**, estando aún afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Nacional del Petróleo- Petrox S.A, las cláusulas de dicho convenio reemplazaron a las de sus contratos individuales, incluidas, evidentemente, las relativas a la reajustabilidad.

De este modo, la reajustabilidad que hubieren tenido sus contratos individuales fue modificada y reemplazada por aquéllas contenidas en el convenio colectivo. Así las cosas, la demanda pretende un efecto que es contrario a la ley. En efecto, si las cláusulas del contrato individual relativas a la reajustabilidad fueron reemplazadas por aquéllas del convenio colectivos, no es cierto que por el efecto de que los trabajadores de este juicio se hubieren desafiliado al Sindicato, vigente el convenio colectivo, de ello se sigue que las cláusulas de sus contratos individuales y/o anexos revivan, es decir, vuelvan a tener vigencia.

Además, sostiene que no es efectivo que en los contratos de trabajo individuales de los trabajadores a que se refiere esta demanda tengan la reajustabilidad a que se refiere la demanda.

No estando vigente ninguna cláusula de reajustabilidad en sus contratos individuales y en virtud de las limitaciones legales de la ultraactividad, las cláusulas de reajustabilidad establecidas en el convenio colectivo cuya vigencia expiró el **30 de junio de 2020**; no habiéndose pactado individualmente ninguna modificación vigente concerniente a este punto; y, finalmente, no estando actualmente afectos los actores a ningún instrumento colectivo vigente, no puede menos que concluirse que no existe ninguna cláusula de reajustabilidad vigente, ni en sus contratos



individuales ni tampoco en instrumento colectivo alguno, que puede ser aplicada a los trabajadores.

TERCERO, Que, en la **audiencia preparatoria**, el tribunal dio tramitación a las **excepciones de cosa juzgada y falta de legitimación activa**, solicitando la parte demandante, en ambos casos, su rechazo, con costas, quedan su resolución para esta sentencia definitiva.

El tribunal, además, tuvo por fracasado el llamado a **conciliación**. Por lo que luego, **se recibió la causa a prueba**, fijándose como **hechos controvertidos** los siguientes: **1.** Contenido y alcance del contrato colectivo que contiene el beneficio denominado bono de “remuneración variable” cuyo cobro se demanda en autos. Forma en que tal beneficio resulta aplicable a los demandantes, forma de cálculo, montos y períodos adeudados, en su caso. **2.** Efectividad que la demandada se encuentra obligada al pago del reajuste de remuneraciones y demás partidas pactadas en dinero en los contratos individuales de los demandantes. En su caso, fórmula de cálculo, montos y períodos adeudados. **3.** Circunstancias que justifiquen la cosa juzgada y la falta de legitimación activa que se oponen por el demandado.

CUARTO, Que, en la audiencia de juicio celebrada telemáticamente, a la que comparecieron ambas partes, la **demandante** incorporó la siguiente prueba **instrumental (folio 24 a 33)**: **1.** Certificado N° 805/2020/806 de vigencia del Sindicato Interempresas de Funcionarios de Enap y S.A’S, **2.** Estatutos del Sindicato Interempresas de Funcionarios de Enap y S.A’S. **3.** Acta de acuerdo y autorización de fecha 15 de noviembre de 2020. **4.** Índice de Convenio Colectivo de Trabajo. **5.** Copia de Convenio Colectivo de Trabajo, periodo 01 de junio de 2017 al 30 de junio de 2020. **6.** Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad Enap Refinerías S.A. - Año 2019. **RESPECTO DE LOS TRABAJADORES a) Fernando J. Aguilera Valenzuela**; **1.** Contrato de trabajo de fecha 15 de enero de 2007 **2.** Anexo de contrato de trabajo de fecha 15 de enero de 2007 e índice de cláusulas. **3.** 6 liquidaciones de remuneraciones de los meses de julio, agosto y noviembre de los años 2019 y 2020 **b) Luis Eugenio Azócar Santander**; **1.** Contrato de trabajo de fecha 13 de marzo de 1995 **2.** 6 liquidaciones de remuneraciones de los meses de julio, agosto y noviembre de los años 2019 y 2020 **c) Alejandro E. Barraza**



Parra; 1. Contrato de trabajo de fecha 13 de marzo de 1995 2. 6 liquidaciones de remuneraciones de los meses de julio, agosto y noviembre de los años 2019 y 2020

d) Maximiliano Lizardo Caamaño Chávez, 1. Contrato de trabajo de fecha 10 de enero de 2013 2. 5 liquidaciones de remuneraciones de los meses de julio 2019, agosto y noviembre de los años 2019 y 2020

e) Rodrigo Alberto Cifuentes Del Solar; 1. Anexo de Contrato de trabajo de fecha 10 de diciembre 2007. 2. 6 liquidaciones de remuneraciones de los meses de julio, agosto y noviembre de los años 2019 y 2020

f) Jhonny Davis Espinoza López; 1. Anexo Contrato de trabajo de fecha 26 de enero de 2009. 2. 6 liquidaciones de remuneraciones de los meses de julio, agosto y noviembre de los años 2019 y 2020

g) Yimmy Alexis Godoy Salvo; 1. Contrato de trabajo a plazo fijo de fecha 02 de febrero de 2015. 2. 6 liquidaciones de remuneraciones de los meses de julio, agosto y noviembre de los años 2019 y 2020

h) Patricio Alejandro Gómez Montenegro; 1. Contrato de trabajo de fecha 09 de agosto de 1999. 2. 6 liquidaciones de remuneraciones de los meses de julio, agosto y noviembre de los años 2019 y 2020

i) Walter Octavio Hueche Urrutia; 1. Contrato de trabajo a plazo fijo de fecha 02 de junio de 2014. 2. 8 liquidaciones de remuneraciones de los meses de junio, julio, agosto y noviembre de los años 2019 y 2020

j) Pedro Eduardo Maldonado Marín; 1. Contrato de trabajo a plazo fijo de fecha 05 de enero de 2015. 2. 6 liquidaciones de remuneraciones de los meses de julio, agosto y noviembre de los años 2019 y 2020

k) Alfredo Alejandro Murillo López; 1. Contrato de trabajo a plazo fijo con flex de fecha 30 de octubre de 2013. 2. 6 liquidaciones de remuneraciones de los meses de julio, agosto y noviembre de los años 2019 y 2020

l) Richard Adrián Pedreros Salgado; 1. Anexo de Contrato de trabajo a plazo fijo de fecha 15 de enero de 2009. 2. 6 liquidaciones de remuneraciones de los meses de julio, agosto y noviembre de los años 2019 y 2020

m) Víctor Manuel Quiroz Medina; 1. Contrato de trabajo de fecha 15 de enero de 2007. 2. Anexo de contrato de trabajo plazo fijo de fecha 15 de enero de 2007. 3. 6 liquidaciones de remuneraciones de los meses de julio, agosto y noviembre de los años 2019 y 2020.

n) Roberto Rossner Campos; 1. Contrato de trabajo de fecha 15 de enero de 2007. 2. Anexo de contrato de trabajo plazo fijo de fecha 15 de enero de 2007. 3. 6 liquidaciones de remuneraciones de los meses de julio, agosto y noviembre de los años 2019 y



2020. ñ) **Francisco Javier Segura Manríquez**; 1. Contrato de trabajo de fecha 18 de marzo de 2013. 2. 6 liquidaciones de remuneraciones de los meses de julio, agosto y noviembre de los años 2019 y 2020. o) **Jorge Augusto Sepúlveda Vásquez**; 1. Contrato de trabajo de fecha 07 de marzo de 1990. 2. Modificación al contrato de trabajo de fecha 1 de octubre de 2019. 3. 6 liquidaciones de remuneraciones de los meses de julio, agosto y noviembre de los años 2019 y 2020. p) **Sergio O. Soto Valenzuela**; 1. Contrato de trabajo de fecha 15 de enero de 2007. 2. Memorándum de fecha 16 de enero de 2008. 3. Modificación de contrato de trabajo de fecha 15 de enero de 2008. 4. Anexo de contrato de trabajo de fecha 15 de enero de 2007. 5. 6 liquidaciones de remuneraciones de los meses de julio, agosto y noviembre de los años 2019 y 2020. q) **Juan Carlos Toledo Villagrán**; 1. Contrato de trabajo a plazo fijo de fecha 05 de junio de 2006. 2. 6 liquidaciones de remuneraciones de los meses de julio, agosto y noviembre de los años 2019 y 2020. r) **Aarón Vallejos Neira**; 1. Contrato de trabajo de fecha 08 de febrero de 2010. 2. Anexo de contrato de trabajo plazo fijo de fecha 08 de febrero de 2010. 3. 6 liquidaciones de remuneraciones de los meses de julio, agosto y noviembre de los años 2019 y 2020. s) **Romualdo Daniel Vera Delgado**, 1. Contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2006. 2. 6 liquidaciones de remuneraciones de los meses de julio, agosto y noviembre de los años 2019 y 2020.

Además, obtuvo la declaración **confesional** de **Juan Carlos Guevara Fernández**, **cédula de identidad número 10.091.061-6**, jefe de relaciones Laborales de la Gerencia de Personas de Enap Refinerías S.A.

También, presentó a declarar como **testigo** a **Patricio Quintana Beltrán**, cédula de identidad número 9.892.614-3.

Solicitó conjuntamente que la demandada **exhibiera los siguientes documentos (folios 20, 21, 22, 24, 27, 73 a 75)**: 1. Contratos de trabajo y anexos de los socios demandantes. 2. Liquidaciones de remuneraciones de los socios demandantes de julio de 2020 a mayo de 2022. 3. Convenio Colectivo con el Sindicato N1 de Trabajadores Enap Petrox, en especial su nómina de socios, que rige entre el 01 de julio de 2017 al 30 de junio de 2020.



Finalmente, solicitó **traer a la vista** la causa caratulada “SINDICATO INTEREMPRESA DE FUNCIONARIOS ENAP Y S.A'S CON ENAP REFINERIAS S.A.”, **RIT O-1185-2020**, seguida en este Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción; y **Rol 375-2021** de la I. Corte de Apelaciones de Concepción.

QUINTO, Que, por su parte, la **demandada** incorporó siguiente prueba **instrumental (folio 20 a 25)**: **1.** Sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción en causa ROL 375-2021, que acoge el recurso de nulidad en contra de la sentencia dictada en autos laborales O-1185-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. **2.** Sentencia de reemplazo dictada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción en autos de nulidad Rol 375-2021. **3.** Resolución “Cúmplase” de fecha 07 de enero de 2022, en autos laborales 1185-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. **4.** Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción en causa RIT O-1185-2020, dictada con fecha 15 de junio de 2021. **5.** Convenio Colectivo Sindicato de trabajadores de la empresa Nacional del Petróleo-Petrox S.A., de 01 de Julio 2017 al 30 de junio 2020. **6.** Convenio Colectivo Sindicato de trabajadores de la empresa Nacional del Petróleo-Petrox S.A., de 01 de Julio 2020 al 30 de junio 2023. **7. Set de contratos y anexos de trabajo correspondiente a los actores:** **1)** Fernando Aguilera Valenzuela. **2)** Luis Azócar Santander. **3)** Alejandro Barraza Parra. **4)** Maximiliano Caamaño Chávez. **5)** Rodrigo Cifuentes del Solar. **6)** Jhonny Espinoza López. **7)** Yimmy Godoy Salvo. **8)** Patricio Gómez Montenegro. **9)** Walter Hueche Urrutia. **10)** Pedro Maldonado Marín. **11)** Alfredo Murillo López. **12)** Richard Pedreros Salgado. **13)** Víctor Quiroz Medina. **14)** Roberto Rossner Campos. **15)** Francisco Segura Manríquez. **16)** Jorge Sepúlveda Vásquez. **17)** Sergio Soto Valenzuela. **18)** Juan Carlos Toledo Villagrán. **19)** Aarón Vallejos Neira. **20)** Romualdo Vera Delgado.

La demandada también solicitó la **absolución de posiciones**, prestando declaración, bajo el apercibimiento del artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo, el actual presidente del sindicato, **Luis Azócar Santander**, cédula de identidad número 8.999.476-4.

Además, solicitó también traer a la vista la causa Caratula “Sindicato Interempresas de funcionarios ENAP S.A. con ENAP Refinerías S.A.”, **RIT O-1185-**



2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción; así como la **Rol 375-2021** de la I. Corte de Apelaciones de Concepción.

SEXTO, Que, **para resolver la excepción de cosa juzgada**, se debe tener presente que el **artículo 177** del Código de Procedimiento Civil, aplicable supletoriamente por disponerlo el **artículo 432** del Código del Trabajo, establece que la excepción de cosa juzgada puede alegarse por el litigante siempre que entre la nueva demanda y la anteriormente resuelta haya identidad legal de personas, identidad de la cosa pedida e identidad de la causa de pedir. Tales requisitos deben existir en forma copulativa y se refieren, en el primero de ellos, a que las mismas partes entren de nuevo a un litigio ya fallado, sin que importe la calidad en que hayan intervenido. En el segundo caso, que la cosa pedida en esta nueva demanda, coincida plenamente con la cosa pedida en el juicio ya fallado y, finalmente, que también exista identidad en el fundamento inmediato del derecho que se pone en ejercicio.

Así, el efecto que se produce es que no se puede volver a discutir ni buscar la dictación de una nueva sentencia, cuando ésta ya se ha producido en un litigio entre las mismas partes y sobre la misma materia que se trata de discutir en un nuevo juicio.

La demandada invoca para este efecto la causa **Rit O-1185-2020**, del ingreso de este tribunal, que se tiene a la vista, en que comparece el Sindicato Interempresas de Funcionarios de Enap y SAS, RUT 65.168.158-8, representado por su directorio compuesto por Rodrigo Cifuentes del Solar, Luis Azocar Santander y Patricio Gómez Montenegro, Presidente, Tesorero y Secretario, respectivamente, en representación de sus asociados, quienes deducen demanda por cobro de prestaciones laborales con ocasión del término del Convenio Colectivo en contra de la empresa Enap Refinerías S.A., representada por Andrés Roccatagliata, solicitando que se declare que la demandada infringió la cláusula vigésimo primera del Convenio Colectivo del que eran parte sus asociados, que tuvo vigencia entre el día **01 de Julio de 2017** y el **30 de Junio de 2020**, y que hoy se incorpora a sus contratos individuales como mandata el **artículo 325** del Código del Trabajo, al no depositar el bono de Renta Variable a los asociados durante el mes de **Julio de 2020**, pretendiendo el cobro del bono devengado en el mes de **julio de 2020** y que



se ordene que dicho beneficio sea pagado sucesivamente cada trimestre, como está estipulado, más los reajustes e intereses del **artículo 63** del Código del Trabajo.

Ahora bien, a juicio de este sentenciador, **no se cumplen los requisitos de la institución invocada por el demandado**. En efecto, de la revisión de los antecedentes referidos aparece claramente que si bien la sentencia de **15 de junio de 2021**, dictada por este mismo tribunal, acogió la demanda declarando que los trabajadores tienen derecho a percibir el bono de remuneración variable en los plazos y condiciones establecidas en la cláusula vigésimo primera del Convenio Colectivo ya singularizado, entendiendo que dicha cláusula se incorpora a los contratos individuales de trabajo desde el **1 de julio de 2020** en adelante, similar pretensión que se deduce en la actual demanda, lo cierto es que la I. Corte de Apelaciones de Concepción, por sentencia de **14 de diciembre de 2021** dictada en causa **Rol 375-2021**, acogió el recurso pertinente y **anuló la sentencia**, dictando una de **reemplazo** por la cual se **acogió la excepción de falta de legitimación activa** del sindicato, opuesta por la demandada y, en consecuencia, **se rechazó la demanda “por tal causa”**. Siguiendo los fundamentos de la sentencia de reemplazo, se observa que el Tribunal de Alzada emitió únicamente un pronunciamiento en relación a la excepción de “falta de legitimación activa del sindicato”, explicando que el **Nº2 del artículo 220** del Código del Trabajo establece ciertos requisitos para el ejercicio de la representación respecto de sus asociados, mencionando que dicha norma contempla dos situaciones: que el sindicato sea requerido por los asociados o que, no existiendo requerimiento de los asociados, se trate de acciones que reclamen infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de los afiliados, lo que no habría precisado la parte demandante. Así, la I. Corte consideró que el sindicato demandante *carecía de la representación legal* de los trabajadores a favor de los cuales se reclama el beneficio del instrumento colectivo, pues no acreditó que eran efectivamente asociados, y no se probó, tampoco, que la situación reclamada afectaba a la generalidad de sus asociados, lo que impidió que la demanda pudiera prosperar.

En consecuencia, con independencia del sentido del fallo precedente, vale decir, aun siendo éste *absolutorio* porque se rechazó la demanda, no puede operar



en la especie la cosa juzgada desde que es evidente que no se ha emitido un pronunciamiento sobre el fondo de la cuestión planteada, sino sólo sobre un aspecto o requisito de procesabilidad, que es anterior al objeto principal del juicio y que no dice relación con la procedencia del derecho que se reclama por parte del sindicato, de modo que la sentencia invocada no logra generar el efecto negativo o excluyente que persigue la cosa juzgada, ni impide en esta sentencia resolver el asunto litigioso entre las partes.

Una interpretación como la propuesta por el demandado, al esgrimir una análisis meramente formal de la institución de la cosa juzgada, pretendiendo que la organización sindical carece de acción en este juicio por haberse “*rechazado*” anteriormente su demanda por falta de acreditación de la representación que conduce, significa impedir que la entidad demandante obtenga un pronunciamiento acerca del derecho discutido, que puede llevar al debilitamiento del derecho de tutela judicial efectiva e impedir que el proceso cumpla su finalidad primordial de resolver el fondo de lo discutido entre las partes, como quiera que un error u omisión formal al presentar la demanda no le puede quitar el derecho a la parte demandante de accionar correctamente y obtener la declaración que persigue del tribunal.

Por lo anterior, **se rechazará la excepción en estudio**, debiendo sólo añadirse que, en un ámbito de análisis estricto de los requisitos de la cosa juzgada, tras haberse acogido la falta de legitimación activa en la causa **Rit O-1185-2020**, puede colegirse que el sindicato demandante en realidad no contaba, en tales antecedentes, con representación suficiente para conducir la acción por los trabajadores, de conformidad al **artículo 220 N°2** del Código del Ramo, lo que obliga a entender que tales beneficiarios nunca concurrieron a tal juicio, de modo que no existe **identidad legal de personas** con el actual procedimiento, en que sí comparecen debidamente representados. Y, además, basta comparar las petitorias de ambas demandas para concluir que la pretensión en uno y otro caso difiere, porque si bien en los dos casos se pretende una declaración favorable en cuanto al pago del bono variable pactado en el contrato colectivo, por efecto de la ultraactividad del **artículo 325** del Código del Trabajo, en el caso que ahora nos ocupa, además se persigue una declaración relativa a la vigencia de las cláusulas



de reajustes contenidas en los contratos individuales de trabajo, lo que no estaba en la anterior demanda, de modo que **tampoco existe una identidad de cosa pedida** entre ambas causas.

SÉPTIMO, Que, **en cuanto a la excepción de falta de legitimación activa**, cabe precisar que el **artículo 220** del Código Laboral, establece, en lo pertinente, que “son fines principales de las organizaciones sindicales: **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”.

La doctrina nacional ha dicho en relación a este asunto, que “la finalidad principal del sindicato es la representación y defensa de los intereses profesionales y económicos de los trabajadores y empleados” (...) lo cual debe interpretarse “en concordancia con la libertad sindical consagrada en nuestro ordenamiento. No debe olvidarse que los sindicatos son cuerpos intermedios y que, por ende, no sólo gozan de libertad sindical sino de la autonomía que la CPR contempla respecto de los grupos intermedios en su artículo 1° Inciso tercero”.¹

Pues bien, en el caso de autos lo que se reclama por el sindicato demandante corresponde a una declaración de tener derecho al pago de un bono variable pactado en la **cláusula vigésima primera del Convenio Colectivo de Trabajo**, que rigió desde el **01 de julio del 2017** hasta el **30 de junio del 2020**. Para este efecto, estando extinguido dicho contrato, invocan en su favor el efecto de ultraactividad que dispone el **artículo 325** del Código del Ramo, alegando que este beneficio subsiste como integrante de sus contratos individuales, solicitando -en definitiva- que se condene al demandado al pago del bono devengado en el período de **julio del 2020** en adelante. Pero, además, al estar expresamente exceptuadas del efecto “a posteriori” aquellas cláusulas relativas a la reajustabilidad de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, que no pasan a formar parte del contrato individual respectivo, solicitan -no obstante-

¹ Gamonal, Sergio. Derecho colectivo del trabajo. AbeledoPerrot. 2da Edición. Abril, 2011. Pág. 107-114.



declarar que tienen derecho al pago de reajustes de acuerdo a lo pactado en sus contratos individuales de trabajo, por entender que tales cláusulas han recuperado su vigencia.

Como se observa, entonces, la acción se enmarca en el ejercicio de los derechos emanados de los **contratos individuales** de trabajo de los trabajadores involucrados, porque lo que se pretende es que se declare que en tales contratos subsisten algunos beneficios del contrato colectivo ya extinguido, en cuyo caso la ley (**artículo 220 N°2**) le otorga representación al sindicato cuando se cumpla el requisito de haber sido “requeridos por los asociados”.

Pues bien, para demostrar lo anterior, la parte demandante acompañó un certificado de vigencia emitido por la Dirección del Trabajo y que acredita que el Sindicato Interempresas de Funcionarios de Enap SAS, se encuentra legalmente constituido y tiene personalidad jurídica vigente, encontrándose inscrita con el Nro. **08050662** en el Registro Sindical Único de la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano; y que su directorio está efectivamente conformado por Rodrigo Cifuentes del Solar, presidente; Luis Azócar Santander, tesorero; y Patricio Gómez Montenegro, secretario.

Además, sin perjuicio de tener presente que la ley no exige ninguna formalidad especial para tener por establecida esta autorización o requerimiento, debe consignarse que en estos autos se acompañó también un “acta de acuerdo y autorización”, de **15 de noviembre de 2020**, en el que comparecen firmando la totalidad de los trabajadores representados, quienes “*autorizan expresamente a la directiva del sindicato para que los represente ante los tribunales del trabajo y demanda en su nombre a la empresa para que pague todos y cada uno de los beneficios contenidos en el último contrato colectivo a que estuvieron afectos, beneficios que se han incorporado a sus contratos individuales por el solo ministerio de la ley*”, señala el instrumento. Con lo cual, a juicio de este sentenciador, se ha cumplido satisfactoriamente con el *requerimiento previo* que exige la ley para otorgar al sindicato el derecho de representación de los trabajadores involucrados.

En todo caso, a mayor abundamiento, aun si se considerara que en autos se reclama de infracciones legales o contractuales que afectan a la generalidad de los



socios, de acuerdo a la misma norma transcrita, ni siquiera sería necesario este requerimiento, tal como lo consagra la citada disposición legal, razones ante las cuales **corresponde el rechazo de la excepción de falta de legitimación activa.**

OCTAVO, Que, **en cuanto al fondo**, no es discutido entre las partes la existencia del convenio colectivo celebrado por el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Nacional del Petróleo-Petrox S.A. y la empresa demandada, el **30 de marzo de 2017**, del que formaban parte los trabajadores demandantes, y que este convenio tuvo vigencia entre el **01 de julio de 2017 al 30 de junio de 2020**, fecha esta última en que expiró.

Las partes coinciden, además, en que los actores renunciaron a la calidad de socios de dicho sindicato el **04 de julio de 2018**, constituyendo una nueva organización sindical que corresponde a la demandante, Sindicato Interempresas de Funcionarios de Enap SAS.

Sin embargo, por aplicación del **artículo 323** del Código del Trabajo, los trabajadores se mantuvieron regidos por las condiciones del convenio colectivo antes señalado, pues dicha norma consagra el “Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo”, en términos que “El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato”. Sin embargo, en resguardo del interés colectivo y con la finalidad de no incentivar una desafiliación sindical, la misma norma establece que “No obstante el cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este”.

En relación con esto último, resulta pertinente apuntar que tampoco existe controversia en orden a que los trabajadores beneficiarios no han celebrado por intermedio de su nueva organización sindical otro convenio colectivo que reemplace al anterior. De esta forma, debe entenderse que al expirar el convenio colectivo suscrito, el **30 de junio de 2020**, sus relaciones laborales han estado



regidas desde entonces por sus contratos individuales de trabajo y que se acompañan como prueba en estos autos.

NOVENO, Que, sin embargo, **la controversia surge en un asunto esencialmente de derecho**, por cuanto los demandantes entienden que desde que expiró el convenio vigente hasta el **30 de junio de 2020**, la demandada ha incurrido en un *incumplimiento de sus contratos individuales* al dejar de pagarles desde julio de 2020 el “bono de remuneración variable” contenido en la cláusula vigésimo primera del instrumento colectivo, contraviniendo el efecto de ultraactividad que consagra en su favor el **artículo 325**, pretendiendo que se declare que tienen derecho al mismo y que se condene a la parte demandada a su pago detallado en el cuerpo de la demanda y que corresponde a la prestación devengada en el período **julio de 2020 a marzo de 2022**.

La demandada, en cambio, sostiene que este bono configura un caso de *excepción* que la misma norma contempla, pues asegura que este bono se trata de un beneficio o derecho de aquellos que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente, negando que la cláusula anotada se encuentre cubierta por el efecto de ultraactividad que dispone la ley como regla general.

Resulta pertinente, entonces, transcribir la parte relevante de la **Cláusula Vigésima Primera** del convenio colectivo, en que se plasma el derecho a “**Remuneraciones Variables**” en el siguiente sentido: “1.- Objetivo: Las partes asignan la mayor importancia a la motivación de los trabajadores afectos al presente contrato en pro de una contribución cada vez más activa en el aseguramiento de agregación real de valor al resultado del negocio. 2.- Constitución de fondo: Con esta finalidad se acuerda conformar un sistema de remuneración variable que se generará en base a indicadores orientados al aseguramiento de agregación real de valor al negocio”, que se liquidará trimestralmente a partir del mes de Julio de 2017 y hasta el mes de abril de 2020. El convenio añade que “El rango del incentivo, para cada periodo trimestral, podrá variar entre 10 y 35 días de sueldo base, más bonificación de turno, más bonificación de mantención, más bonificación de construcción, más turno fijo y más mantención fijo de cada trabajador, más 0.30 UTM por cada día de incentivo obtenido dependiendo del comportamiento de los indicadores, partidas todas en



sus valores vigentes en el mes del respectivo pago”. Y, a continuación, en la misma cláusula se definen los indicadores y los parámetros específicos para su medición (disponibilidad mecánica de plantas; desviación del programa de productos valiosos; indicadores ambientales; costo unitario de refinación ponderado; brecha de margen del programa de producción; índice de frecuencia; índice de gravedad; indicador de fatalidad); así como el procedimiento de cálculo, sobre la base de los porcentajes de cumplimiento alcanzados en cada uno de los indicadores, y la distribución del incentivo.

En relación con esto, efectivamente el **artículo 325** del Código Laboral, con la finalidad de equilibrar el derecho individual de desafiliación sindical con la libertad sindical y el derecho a la negociación, consagra un efecto que la misma ley denomina de “ultraactividad de un instrumento colectivo”, en cuanto establece que una vez extinguido, subsisten sus cláusulas en los contratos laborales, salvo las excepciones legales, al disponer que *“Extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales pactados, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo”*.

Entonces, el efecto de ultraactividad que consagra el artículo antes transcrito, consiste en que, una vez extinguido el instrumento colectivo, todas las cláusulas que se encuentran contenidas en él subsisten como integrantes de los contratos individuales de los trabajadores que fueron parte del primero, efecto que se produce *de pleno derecho*, con las únicas excepciones que contempla la misma disposición y que por su naturaleza deben interpretarse restrictivamente.

De esta forma, entonces, resulta ajustado a derecho considerar que la Cláusula Vigésima Primera del convenio colectivo antes anotada, una vez extinguido el convenio el **30 de junio de 2020**, se entiende incorporada a los contratos individuales de los trabajadores involucrados y en cuyo beneficio actúa la organización demandante. Y al no haberse pagado este beneficio por la empresa



demandada, desde **julio de 2020**, se ha incurrido en un incumplimiento que debe ser corregido por medio de esta sentencia.

DÉCIMO, Que, **la demandada alega que esta bonificación se trataría de derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente**, pretendiendo incorporar este beneficio dentro de los casos de excepción que contempla el **artículo 325**, restándolo del “*efecto a posteriori*” que contempla esta disposición como regla general.

Pues bien, en relación con este caso de excepción, la Dirección del Trabajo ha señalado que “*los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente*”, “son los que deben ser disfrutados o exigidos por todos los dependientes a un mismo tiempo, sin que sea viable a ninguno de ellos demandar separadamente su cumplimiento, en un lugar y tiempo diverso del resto, como sucede en el paseo de fin de año, la comida de aniversario y la fiesta de Navidad”.² Es decir, procederá considerar de carácter colectivo todo aquel beneficio que no pueda ser exigido o disfrutado en forma individual por uno o más de los involucrados, sino por la totalidad de los trabajadores de consuno.

En este sentido, cabe destacar que la excepción en estudio excluye los beneficios o derechos para cuyo “*ejercicio o cumplimiento*” se requiere del colectivo de trabajadores, es decir, la norma mira al momento de *ejecución* del derecho para efectos de entenderlo exento de las cláusulas que subsisten en el contrato individual. En el caso, en cambio, la entidad demandada atiende a un momento anterior, el de *devengamiento*, pues sostiene que “el incentivo trimestral se obtiene sobre la base de indicadores cuya *determinación y procedencia* son fruto del esfuerzo colectivo y no individual”. De modo que tales indicadores pueden ser considerados para *establecer el monto de lo devengado*, considerando su carácter variable y proporcional al tiempo trabajado, pero no obstan a su *cumplimiento individual*, desde que son los propios trabajadores -individualmente considerados- quienes verán incrementadas sus remuneraciones producto del cumplimiento del bono referido. De manera que no se trata de un beneficio que exija del *colectivo* para su *ejecución o cumplimiento*, sin perjuicio de su forma de devengamiento.

² Gamonal, Sergio. Derecho colectivo del trabajo. AbeledoPerrot. 2da Edición. Abril, 2011. Pág. 319.



No resulta tampoco atendible el argumento que expone la demandada, en cuanto asegura que pretender que el bono opere después del **30 de junio de 2020** contravendría el tenor literal del convenio que establece con precisión los períodos que debían liquidarse para este efecto, siendo el último de estos el trimestre **enero, febrero, marzo de 2020**, “no pudiendo aplicarse hacia adelante”, asegura en su contestación. Aceptar esta alegación, empero, constituye una forma de *renuncia a un derecho laboral* que por su naturaleza resulta *irrenunciable* (**artículo 5 inciso segundo**), pues significa derechamente desconocer el efecto de ultraactividad del **artículo 325**, que persigue precisamente lo contrario, esto es, mantener vigente la cláusula en los contratos de trabajo de los dependientes beneficiarios, aun después de expirado el instrumento colectivo.

Para reforzar lo anterior, no huelga señalar que en un caso similar seguido entre las mismas partes, este tribunal señaló que “La interpretación armónica de las normas, permite concluir que en ese caso cobra aplicación la ultraactividad que consagra el **artículo 325** ya aludido, pues entender que se le prive de esos derechos o beneficios y vuelva a regirse por su contrato individual, por un lado implicaría una merma o menoscabo en su patrimonio, –lo normal será que su instrumento individual contenga menores beneficios–, pero por otro lado también significará desincentivar la afiliación a un sindicato que carezca de contrato o convenio colectivo, cuestión que va contra el sentido de las normas del Código del Trabajo que regulan la formación y funcionamiento de las organizaciones sindicales, así como los procesos colectivos de negociación. También se contraviene el espíritu del derecho del trabajo, en cuanto contribuir a la mejora constante de las condiciones laborales de los trabajadores. En consecuencia, toda interpretación que implique reducir derechos laborales ganados individual o colectivamente por los trabajadores, debe ser descartada. Este principio incluso encuentra consagración normativa en el **artículo 311** del Código del Trabajo, que en lo pertinente dispone “*Relación y efectos del instrumento colectivo con el contrato individual de trabajo y forma de modificación del instrumento colectivo. Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución*



*de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del instrumento colectivo por el que esté regido*³.

Tal argumento, que este sentenciador comparte, conduce también a concluir que en este caso ha operado en favor de los trabajadores demandantes el efecto de ultraactividad que consagra el **artículo 325**, de tal forma que la **cláusula vigésimo primera** del convenio de **30 de marzo de 2017**, se entiende formar parte de los contratos individuales de los trabajadores beneficiados, debiendo entonces acogerse la demanda con la finalidad de declarar el derecho que tienen de recibir el pago del beneficio pactado y condenar a la demandada al pago de la prestación adeudada por el período **julio 2020 a marzo de 2022**, en la forma en que está solicitado en el libelo de demanda.

UNDÉCIMO, Que, **en cuanto a la forma de cálculo o determinación de lo adeudado**, lo cierto es que la parte demandada no cuestiona este punto, teniendo presente que su defensa orbita en relación a la *improcedencia* de la ultraactividad que sirve de fundamento a la pretensión, alegando que los actores no tienen derecho a percibir el bono variable, pero no propone un debate acerca de los montos señalados en la demanda.

Si bien la contestación de la demanda contiene asertos genéricos donde se controvierten todos los hechos de la demanda, lo cierto es que la empresa demandada no postula, ni aun subsidiariamente, una alegación concreta que dé pábulo a su oposición en relación a los indicadores que conforman la remuneración variable, ni a los porcentajes de (in)cumplimientos alcanzados en tales indicadores para cada uno de los trimestres que se cobran y que permitan liquidar la remuneración que se cobra. Lo cual significa que, al negar los hechos de la demanda, no lo hace de forma “expresa y concreta”, como lo exige el **artículo 452** del Código del Trabajo. La sanción frente a esta omisión la contempla el **artículo 453, número 1, inciso séptimo**, al permitir estimar esta alegación del actor (cálculo de la remuneración variable) como tácitamente admitida, facultad que se ejerce en este caso teniendo en consideración que las cifras mencionadas en el numeral **35** de la demanda, guardan coherencia con las liquidaciones de remuneraciones que se incorporaron, en especial la del **julio de 2019** que registran

³ Sentencia de 26/08/2021 dictada en causa Rit O-1802-2022.



sumas similares a las demandadas, en el caso de los trabajadores Fernando Aguilera Valenzuela (\$1.519.957); Luis Azócar Santander (\$2.049.359); Rodrigo Cifuentes del Solar (\$1.551.922); Jhonny Espinoza López (\$1.315.000); Yimmy Godoy Salvo (\$1.134.693); Patricio Gómez Montenegro (\$1.657.881); Walter Hueche Urrutia (\$1.188.311); Pedro Maldonado Marín (\$1.134.293); Alfredo Murillo López (\$1.216.138); Richard Pedreros Salgado (\$1.426.253); Víctor Quiroz Medina (\$1.601.957); Roberto Rossner Campos (\$1.436.058); Francisco Segura Manríquez (\$1.217.240); Jorge Sepúlveda Vásquez (\$1.517.504); Sergio Soto Valenzuela (\$1.387.167); Juan Toledo Villagrán (\$1.640.082); Aaron Vallejos Neira (\$1.386.935); y, Romualdo Vera Delgado (\$1.553.016).

Además, para lo anterior se tiene presente que no existen mejores antecedentes para la determinación de lo demandado, considerando que, de acuerdo al mismo convenio colectivo, la metodología de cálculo es de suyo compleja y debía ser determinada por una comisión técnica con participación del sindicato. Sin embargo, la misma cláusula establece como criterio de interpretación que los 10 días de base más su respectiva UTM que establece esta cláusula, fueron fijados mediante la reducción de igual número de días en otras cláusulas, *“por lo que deberán ser siempre resguardados, de modo que si por cualquier motivo fueren eliminados de esta cláusula, deberán ser restituidos a los trabajadores a través de otras cláusulas”*. Con lo que se obtiene un *criterio de intangibilidad* de las remuneraciones en el sentido que la remuneración variable percibida por los trabajadores en **julio de 2019**, debió ser pagada también de forma trimestral después de **julio de 2020**, con la finalidad de mantener las remuneraciones de los trabajadores involucrados. Y es un hecho no discutido, y así también lo demuestran las liquidaciones de remuneraciones exhibidas, que con posterioridad no se pagaron estas prestaciones, razón que abona la conclusión anotada en orden a establecer su monto en las cifras que se proponen en la demanda, similares a las percibidas en **julio de 2019**, respetando la cláusula de intangibilidad antes anotada, pues debe recordarse que “conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras” (**artículo 1560** del Código Civil).



En consecuencia, se acogerá la demanda condenando al demandado al pago de las prestaciones mencionadas en el numeral **35** de la demanda, que se reproducirán en lo resolutivo de esta sentencia, respecto de los montos devengados que debieron pagarse en los meses de **julio de 2020 a enero de 2022**. Esto sin perjuicio que en lo sucesivo, este bono deberá ser calculado y pagado de acuerdo al procedimiento pactado, mediante la metodología de cálculo actualizada por la comisión pertinente designada para este efecto, o por la entidad que las partes acuerden en substitución o reemplazo de la anterior.

DUODÉCIMO, Que, **en cuanto a la pretensión que formula la organización demandante en orden a declarar que tienen derecho al pago del reajuste de lo pactado en los contratos de trabajo o en sus anexos**, conviene recordar que el **artículo 325** del Código del Trabajo es imperativo al excluir de los efectos de la ultraactividad “la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero”. Sin embargo, esto no impide considerar que una vez extinguido el convenio colectivo, que en el caso se produjo el **30 de junio de 2020**, “las cláusulas individuales relativas a materias exentas de la ultraactividad recuperan su vigencia. En este caso, más que una suerte de substitución automática de estas cláusulas se habría producido una recepción provisoria o incorporación condicionada, sujeta a una nueva reglamentación colectiva o, en su defecto, a un nuevo período de vigencia de la cláusula individual relativa a esta materia”.⁴

En este sentido debe ser entendido el **artículo 311, inciso segundo**, del Código del Trabajo que estatuye que “Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos”. Pero una vez extinguido, si no existe nuevo convenio colectivo, como sucede en el caso, cobra vigencia la cláusula pertinente del contrato individual. Entender lo contrario significaría dejar de aplicar una cláusula contractual individual convenida, lo que constituye una **modificación unilateral** al contrato de trabajo, lo que es contrario a derecho pues el **artículo 5, inciso tercero**, indica que “Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo **podrán ser modificados, por mutuo**

⁴ En este sentido, Gamonal, Sergio. Derecho colectivo del trabajo. AbeledoPerrot. 2da Edición. Abril, 2011. Pág. 320.



consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido **convenir** libremente”. Pero, además, significaría perjudicar -sin una causa razonable- a los trabajadores involucrados, afectando el poder adquisitivo de sus remuneraciones. En este orden, debe desestimarse la alegación del demandado relativa a la naturaleza de la contratación, porque sea esta a plazo o indefinida, debe en ambos casos acudirse a las cláusulas pactadas individualmente, no existiendo una razón para efectuar esta diferencia, salvo la excepción del **artículo 44, inciso tercero**, del Código Laboral, que no se ha invocado en la especie.

Así, en la demanda se sostiene que la demandada sí reajustó y pagó el reajuste anual correspondiente a **enero de 2021**, pero no lo hizo a partir de **enero de 2022**, cobrando en definitiva los reajustes por los meses de **enero, febrero y marzo de 2022**, por las sumas que se indican en el numeral **36** de su libelo y que se reproducirán en lo resolutivo de esta sentencia, teniendo presente que en esta parte la demandada nuevamente presenta una defensa genérica, sin controvertir el índice de reajustabilidad empleado (7,17%) ni la forma de cálculo.

A lo anterior debe añadirse, en el ámbito probatorio, que revisados los contratos individuales y sus anexos, no objetados de contrario, estos efectivamente contienen cláusulas de reajuste semestral y anual de conformidad al Índice de Precios al Consumidor (**IPC**), como se alega en la demanda, y estas cláusulas de reajustes tienen fuerza de ley entre las partes por aplicación del **artículo 1545** del Código Civil; reconocida esta vinculación por el mismo empleador a través de la aplicación del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que en su **artículo 15°** contiene una declaración en el sentido que las remuneraciones *deben reajustarse “en la forma y periodos definidos en el contrato individual y/o el instrumento colectivo que fuere aplicable al trabajador”*. Declaración que a través de los mismos contratos individuales se entiende incorporada a las cláusulas del mismo.

Además, la empresa demandada no exhibió la totalidad de los contratos de trabajo de los trabajadores involucrados, que deben obrar en su poder, alegando que carecía de ellos *“por su antigüedad”*, argumento que no fue justificado en autos y que permite hacer efectivo el apercibimiento del **artículo 453, número 5**, en cuanto a estimar por probado que los contratos de trabajo de los demandantes



contienen las cláusulas de reajustabilidad pertinentes y que sirven de fundamento a esta pretensión. Mecanismo procesal que tiene respaldo en la declaración del absolvente **Juan Guevara Fernández**, quien admitió también la existencia de las cláusulas de reajustes que su parte niega en la contestación, reafirmando las conclusiones anotadas.

DÉCIMO TERCERO: Que, como se dará lugar a la demanda, conviene aclarar que, teniendo presente la limitación contenida en el **artículo 220 N°2** del Código del Trabajo, **los valores otorgados deberán ser pagados por la empresa empleadora directamente a los trabajadores**, dentro del mes siguiente a aquel en que esté ejecutoriado este fallo, quedando inhibida la organización sindical de percibir valor alguno en representación de sus asociados. Lo anterior, sin perjuicio de lo que pueda actuarse en caso de cumplimiento forzado de las obligaciones impuestas.

DÉCIMO CUARTO: Que, la restante prueba, en lo no pormenorizado, no altera lo concluido. La declaración del trabajador **Luis Azócar Santander**, presidente del sindicato, no tiene relevancia procesal, desde que fue interrogado por la demandada sobre cuestiones relativas a la supuesta falta de legitimación activa que, como se indicó, se logró desestimar por otros antecedentes en esta sentencia. La declaración testimonial de **Patricio Quintana Beltrán**, confirma los fundamentos desarrollados en este fallo, en cuanto se refiere a la deuda establecida en autos.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1545, 1546, 1560, 1562 y 1698 del Código Civil; 5, 7, 10, 11, 41, 42, 44, 58, 63, 303, 307, 310, 311, 320, 323, 324, 325, 334, 420 y 425 a 458, del Código del Trabajo, **SE RESUELVE:**

I.- Que **se rechazan las excepciones** de cosa juzgada y de falta de legitimación activa.

II.- Que **se acoge la demanda** presentada por el SINDICATO INTEREMPRESA DE FUNCIONARIOS DE ENAP Y S.A'S, representado por su directiva sindical, integrada por Rodrigo Cifuentes del Solar, presidente; Luis Azócar Santander, tesorero y Patricio Gómez Montenegro, secretario, por sí y en representación de 1) Fernando J. Aguilera Valenzuela; 2) Luis Eugenio Azócar Santander; 3) Alejandro E. Barraza Parra; 4) Maximiliano Lizardo Caamaño



Chávez, 5) Rodrigo Alberto Cifuentes del Solar; 6) Jhonny Davis Espinoza López; 7) Yimmy Alexis Godoy Salvo; 8) Patricio Alejandro Gómez Montenegro; 9) Walter Octavio Hueche Urrutia; 10) Pedro Eduardo Maldonado Marín; 11) Alfredo Alejandro Murillo López; 12) Richard Adrián Pedreros Salgado; 13) Víctor Manuel Quiroz Medina; 14) Roberto Rossner Campos; 15) Francisco Javier Segura Manríquez; 16) Jorge Augusto Sepúlveda Vásquez; 17) Sergio O. Soto Valenzuela; 18) Juan Carlos Toledo Villagrán; 19) Aaron Vallejos Neira; 20) Romualdo Daniel Vera Delgado, en contra de la empresa ENAP REFINERÍAS S.A., representada por su gerente general Julio Aranís Vargas, en cuanto **se declara:**

A.- Que los trabajadores tienen derecho al pago del beneficio denominado “remuneración variable” contenido en la cláusula vigésima primera del Convenio Colectivo de Trabajo, instrumento que rigió desde el 01 de julio del 2017 hasta el 30 de junio del 2020, en los términos que lo permite el artículo 325 del Código del Trabajo, por operar en su favor el beneficio contractual de la ultraactividad de los instrumentos colectivo.

B.- Que los trabajadores tienen derecho al pago del reajuste anual de los sueldos, remuneraciones y demás partidas o beneficios pactados en sus contratos individuales de trabajo o en sus anexos, y que es aplicable en forma independiente del reajuste que existía en el Convenio Colectivo de Trabajo.

C.- Que se condena a la demandada al pago de la “remuneración variable” devengada por trimestre vencido en los meses de julio y octubre de 2020; enero, abril, julio y octubre de 2021; y enero de 2022, cuyo monto total alcanza a la cifra total de **\$250.519.135**, de acuerdo al siguiente detalle (cuadro I):



CUADRO I	CALCULO BONO REMUNERACIÓN VARIABLE							
INDIVIDUALIZACION	jul-20	oct-20	ene-21	abr-21	jul-21	oct-21	ene-22	TOTAL
Aguilera Valenzuela Fernando J.	\$1.395.841	\$1.480.135	\$2.557.267	\$2.064.367	\$1.925.100	\$2.013.810	\$1.824.985	\$13.261.505
Azocar Santander Luis Eugenio	\$1.954.804	\$2.072.711	\$3.578.090	\$2.886.005	\$2.689.223	\$2.810.550	\$2.541.553	\$18.532.935
Barraza Parra Alejandro E.	\$1.174.328	\$1.245.302	\$2.152.722	\$1.738.757	\$1.622.283	\$1.698.068	\$1.541.014	\$11.172.474
Caamaño Chavez Maximiliano Lizardo	\$1.143.229	\$1.212.332	\$2.095.925	\$1.693.043	\$1.579.769	\$1.653.739	\$1.501.146	\$10.879.182
Cifuentes Del Solar Rodrigo Alberto	\$1.439.335	\$1.526.244	\$2.636.698	\$2.128.299	\$1.984.557	\$2.075.805	\$1.880.742	\$13.671.681
Espinoza Lopez Jhonny Davis	\$1.241.243	\$1.316.241	\$2.274.927	\$1.837.118	\$1.713.758	\$1.793.447	\$1.626.796	\$11.803.531
Godoy Salvo Yimmy Alexis	\$1.058.308	\$1.122.305	\$1.940.836	\$1.568.215	\$1.463.679	\$1.532.693	\$1.392.280	\$10.078.315
Gomez Montenegro Patricio Alejandr	\$1.528.619	\$1.620.897	\$2.799.756	\$2.259.541	\$2.106.612	\$2.203.070	\$1.995.200	\$14.513.695
Hueche Urrutia Walter Octavio	\$1.085.271	\$1.150.890	\$1.990.079	\$1.607.849	\$1.500.539	\$1.571.127	\$1.426.847	\$10.332.602
Maldonado Marin Pedro Eduardo	\$1.058.308	\$1.122.305	\$1.940.836	\$1.568.215	\$1.463.679	\$1.532.693	\$1.392.280	\$10.078.315
Murillo Lopez Alfredo Alejandro	\$1.143.229	\$1.212.332	\$2.095.925	\$1.693.043	\$1.579.769	\$1.653.739	\$1.501.146	\$10.879.182
Pedrerros Salgado Richard Adrian	\$1.354.377	\$1.436.177	\$2.481.541	\$2.003.416	\$1.868.416	\$1.954.707	\$1.771.829	\$12.870.463
Quiroz Medina Victor Manuel	\$1.528.619	\$1.620.897	\$2.799.756	\$2.259.541	\$2.106.612	\$2.203.070	\$1.995.200	\$14.513.695
Rossner Campos Roberto	\$1.354.377	\$1.436.177	\$2.481.541	\$2.003.416	\$1.868.416	\$1.954.707	\$1.771.829	\$12.870.463
Segura Manriquez Francisco Javier	\$1.143.229	\$1.212.332	\$2.095.925	\$1.693.043	\$1.579.769	\$1.653.739	\$1.501.146	\$10.879.182
Sepulveda Vasquez Jorge Augusto	\$1.364.307	\$1.446.704	\$2.499.675	\$2.018.013	\$1.881.990	\$1.968.861	\$1.784.558	\$12.964.108
Soto Valenzuela Sergio O.	\$1.277.166	\$1.354.324	\$2.340.532	\$1.889.922	\$1.762.866	\$1.844.651	\$1.672.848	\$12.142.309
Toledo Villagran Juan Carlos	\$1.439.335	\$1.526.244	\$2.636.698	\$2.128.299	\$1.984.557	\$2.075.805	\$1.880.742	\$13.671.681
Vallejos Neira Aaron	\$1.277.166	\$1.354.324	\$2.340.532	\$1.889.922	\$1.762.866	\$1.844.651	\$1.672.848	\$12.142.309
Vera Delgado Romualdo Daniel	\$1.395.841	\$1.480.135	\$2.557.267	\$2.064.367	\$1.925.100	\$2.013.810	\$1.824.985	\$13.261.505
TOTAL ADEUDADO								\$250.519.135

D.- Que se condena a la demandada al pago del reajuste anual de los sueldos devengado por los períodos enero, febrero y marzo de 2022, por la suma total de **\$3.679.884**, de acuerdo al siguiente detalle (columnas “diferencial adeudado” del cuadro II):

CUADRO II		SUELDO	REAJUSTE ANUAL	SUELDO	DIFERENCIAL ADEUDADO			
N°	INDIVIDUALIZACION	BASE DIC-2021	IPC 7,17%	BASE ENE-2022	ene-22	feb-22	mar-22	TOTAL
1	Aguilera Valenzuela Fernando J.	\$1.189.528	\$85.289	\$1.189.528	\$85.289	\$85.289	\$85.289	\$255.867
2	Azocar Santander Luis Eugenio	\$1.983.875	\$142.244	\$1.983.875	\$142.244	\$142.244	\$142.244	\$426.731
3	Barraza Parra Alejandro E.	\$913.401	\$65.491	\$913.401	\$65.491	\$65.491	\$65.491	\$196.472
4	Caamaño Chavez Maximiliano Lizardo	\$874.633	\$62.711	\$937.345	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
5	Cifuentes Del Solar Rodrigo Alberto	\$1.243.745	\$89.176	\$1.243.745	\$89.176	\$89.176	\$89.176	\$267.529
6	Espinoza Lopez Jhonny Davis	\$996.813	\$71.472	\$996.813	\$71.472	\$71.472	\$71.472	\$214.415
7	Godoy Salvo Yimmy Alexis	\$768.775	\$55.121	\$823.896	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
8	Gomez Montenegro Patricio Alejandr	\$1.355.042	\$97.157	\$1.355.042	\$97.157	\$97.157	\$97.157	\$291.470
9	Hueche Urrutia Walter Octavio	\$802.387	\$57.531	\$859.918	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
10	Maldonado Marín Pedro Eduardo	\$768.775	\$55.121	\$823.896	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
11	Murillo Lopez Alfredo Alejandro	\$874.633	\$62.711	\$937.345	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
12	Pedrerros Salgado Richard Adrian	\$1.137.840	\$81.583	\$1.137.840	\$81.583	\$81.583	\$81.583	\$244.749
13	Quiroz Medina Victor Manuel	\$1.355.042	\$97.157	\$1.355.042	\$97.157	\$97.157	\$97.157	\$291.470
14	Rossner Campos Roberto	\$1.137.840	\$81.583	\$1.137.840	\$81.583	\$81.583	\$81.583	\$244.749
15	Segura Manriquez Francisco Javier	\$874.633	\$62.711	\$937.345	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
16	Sepulveda Vasquez Jorge Augusto	\$1.278.199	\$91.647	\$1.278.199	\$91.647	\$91.647	\$91.647	\$274.941
17	Soto Valenzuela Sergio O.	\$1.041.593	\$74.682	\$1.041.593	\$74.682	\$74.682	\$74.682	\$224.047
18	Toledo Villagran Juan Carlos	\$1.243.745	\$89.176	\$1.243.745	\$89.176	\$89.176	\$89.176	\$267.529
19	Vallejos Neira Aaron	\$1.041.593	\$74.682	\$1.041.593	\$74.682	\$74.682	\$74.682	\$224.047
20	Vera Delgado Romualdo Daniel	\$1.189.528	\$85.289	\$1.189.528	\$85.289	\$85.289	\$85.289	\$255.867
TOTAL ADEUDADO								\$3.679.884

Todas las sumas antes indicadas en las letras C y D deberán ser pagadas con más los reajustes e intereses que contempla el artículo 63 del Código del Trabajo.



III.- Que al ser totalmente vencida la parte demandada, se le condena en costas, regulándose las personales en la suma de \$7.625.970, que corresponde a un 3% de la cuantía.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Notifíquese a las partes por correo electrónico, si estuviesen registrados.

RIT O-416-2022

RUC 22- 4-0392295-5

Proveyó don(a) RODRIGO HERNAN VERA GARCIA, Juez Destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

En Concepción a cinco de diciembre de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

