

SANTIAGO, VEINTITRES DE JUNIO DE DOS MIL

VEINTITRES.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERADNDO:

PRIMERO: Comparecen GIOVANNI BAUTISTA BARRUETO FLORES, chileno, Cédula Nacional de Identidad número 10.399.961-8, en su calidad de Presidente del Sindicato Empresa De Trabajadores San José; LUIS MONTANO GONZALEZ, chileno, Cédula Nacional de Identidad número 7.073.451-6, en su calidad de Tesorero del Sindicato Empresa De Trabajadores San José; JUAN DEL CARMEN GONZALEZ SEPÚLVEDA, chileno, Cédula Nacional de Identidad número 12.278.428-2, en su calidad de Director del Sindicato Empresa De Trabajadores San José; PATRICIO ARTURO BARRUETO FLORES, chileno, Cédula Nacional de Identidad número 12.105.510-4, en su calidad de Director del Sindicato Empresa De Trabajadores San José; y ALEXIS SERGIO RODRIGUEZ VERGARA, chileno, Cédula Nacional de Identidad número 15.510.823-1, en su calidad de Director del Sindicato Empresa De Trabajadores San José; todos en representación del SINDICATO EMPRESA DE TRABAJADORES SAN JOSÉ, RUT 65.076.487-0, RSU N.º13130850 y éste en representación de sus socios trabajadores, todos domiciliados sólo para estos efectos en calle Antonio Bellet No 292, Of. 302, comuna de Providencia, ciudad de Santiago, respetuosamente dicen:

Exponen que deducen DEMANDA DE COBRO DE PRESTACIONES REMUNERACIONALES, EN PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN GENERAL, en contra de la empresa SUBUS CHILE S.A., RUT N° 99.554.700-7, representada legalmente por

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
don CLAUDIO NÚÑEZ JIMÉ- NEZ, chileno, desconozco
profesión, cédula nacional de identidad número 9.671.684-
2, ambos domiciliados en DEL CÓNDOR N° 590, piso 7,
comuna de Huechuraba, o por quien haga las veces de tal
en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° del Código
del Trabajo, en virtud de los antecedentes de hecho y de
fundamentos derecho que exponen:

Señalan ser una organización Sindical Empresa,
que agrupa en su mayoría a conductores de la locomoción
colectiva, siendo su razón social SINDICATO EMPRESA DE
TRABAJADORES SAN JOSÉ (en adelante indistintamente
Sindicato San José). Por su parte, la hoy demandada,
SUBUS CHILE S.A., es una empresa de la Red Metropolitana
de Movilidad (RED), en donde se desempeñan prestando el
servicio de transporte público de pasajeros en distintas
comunas de Santiago.

Que con fecha 24 de octubre del año 2018, suscriben
contrato colectivo con la demandada, contrato que se
encuentra plenamente vigente. Este contrato colectivo
contempla la entrega del denominado Bono Conductor, cuyo
monto a pago se encuentra determinado en los respectivos
contratos individuales de trabajo. Además, todos los
trabajadores tienen pacto de horas extraordinarias, las
que han sido realizadas de forma constante durante los
últimos años por los trabajadores.

Este Bono Conductor es un estipendio fijo, se
paga en dinero (figura en las liquidaciones de sueldo de
los trabajadores), se paga por periodos iguales
determinados en el contrato y/o convenio colectivo

(Capítulo I, de los conductor comerciales, numeral Tercero del contrato colectivo) y responde a una prestación de servicios, razones que hacen que este bono reúna todos los requisitos para ser considerado como remuneración en los términos del artículo 42, letra a) del Código del trabajo, debiendo considerarse para los efectos del cálculo y pago de horas extraordinarias. Ahora bien, en la realidad ocurre que su empleador no contempla el Bono Conductor en la base de cálculo para el pago de horas extraordinarias, en circunstancias que si constituye remuneración legal, lo que ha sido corroborado en varias oportunidades por sentencias judiciales.

Refieren que su empleador, desde hace bastante tiempo a la fecha, paga las horas extraordinarias con el recargo del 50% consagrado en el artículo 32, inciso tercero, del Código del Trabajo, pero la base de cálculo utilizada, denominada por el mismo artículo como "Remuneración", contempla únicamente el sueldo base, sin contemplar el bono conductor pactado en el contrato colectivo vigente, bono que como se señaló, cumple con todos los requisitos legales para ser considerado parte de la remuneración, por lo que debiese contemplarse para los efectos del cálculo y pago de horas extraordinarias.

Por todo lo anteriormente señalado, interponen la presente acción en representación de cada uno de los socios del Sindicato San José, para cobrar la diferencia en el pago de las horas extraordinarias de los trabajadores señalados en el Anexo acompañado en un otrosí de la presente demanda, teniendo en consideración la cantidad de horas extraordinarias trabajadas por cada

uno de los trabajadores miembros del Sindicato San José en los últimos 6 meses conforme al artículo 510 del Código del Trabajo e incorporando en la base de cálculo utilizada para su pago efectivo el Bono Conductor, el cual se encuentra incorporado en sus remuneraciones en virtud del contrato y/o convenio colectivo suscrito y vigente.

Estiman que para una mejor comprensión, y determinación de los montos demandados, se realiza el siguiente cuadro, el cual detalla la diferencia en pesos por horas extraordinarias que no fueron consideradas para el cálculo de la remuneración de los trabajadores considerando el Bono Conductor durante los últimos 6 meses, a propósito de lo dispuesto en el artículo 510 del Código del Trabajo, todo lo cual será corroborado y ajustado (¿!?) en la etapa procesal correspondiente:

Trabajadores

JULIO	\$4.408.034.-
AGOSTO	\$3.305.962.-
SEPTIEMBRE	\$3.860.157.-
OCTUBRE	\$5.006.743.-
NOVIEMBRE	\$4.262.260.-
DICIEMBRE	\$5.006.743.-
TOTAL	\$25.849.899.-

Manifiesta que a empresa no ha incluido en la base de cálculo de las horas extraordinarias de las

liquidaciones de los trabajadores miembros del Sindicato San José el denominado "Bono Conductor", el cual tiene todas las características legales requeridas para ser considerado como "remuneración".

El artículo 32 del Código del Trabajo, en su inciso 3°, dispone:

"Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberá liquidarse y pagarse juntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o este sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo"

Por su parte, el artículo 42 del mismo cuerpo legal, dispone:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes: a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por periodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10"

De estas normas la doctrina y la jurisprudencia han extraído la "fijeza" como la característica principal del sueldo. Todo otro emolumento remuneratorio que tenga tales características deberá ser considerado como sueldo y aplicarse al pago de horas extraordinarias.

Aun así, el "bono conductor" que otorga la empresa cumple con todos los requisitos que se exige en la ley para que pueda ser calificado como sueldo, a saber:

a) Ser fijo. En el caso de autos y tal como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, el monto del Bono de conductor está estipulado en nuestro contrato colectivo, así como también en los respectivos contratos individuales de trabajo.

b) Debe pagarse en dinero. Respecto a esta segunda condición o requisito, está del todo claro de conformidad con las liquidaciones de remuneraciones de los trabajadores, lo que se acreditará en la etapa procesal correspondiente, que el "Bono Conductor" se paga en dinero.

c) Debe pagarse en periodos iguales determinados en el contrato. Respecto a la tercera condición o requisito, de conformidad con las liquidaciones de remuneraciones de los actores se logra determinar que el "Bono Conductor" se paga mensualmente.

d) Debe responder a la prestación de servicios. Respecto a la cuarta condición o requisito, también está suficientemente claro que el pago del "Bono Conductor" se realiza atendida la prestación de los servicios que prestamos como conductores.

Por todo lo anterior es que estima que se han reunido todos los requisitos o condiciones que debe

reunir el denominado "Bono Conductor" para ser considerado sueldo, y, por lo tanto, remuneración.

En efecto, y aun cuando en el "Contrato Colectivo de Trabajo SUBUS Chile S.A. y Sindicato de Empresa Trabajadores San José y Sindicato de Empresa de Trabajadores Unidos SUBUS Chile S.A." en su cláusula donde se regula dicho Bono se señala: "Bono Conductor Comercial. Incentivo por Cumplimiento de Objetivos Laborales. El Bono Conductor es un incentivo variable por cumplimiento de objetivos y se pagará conforme a lo que seguidamente se acuerda", lo cierto es que por aplicación del principio de primacía de la realidad y la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador consagrado en el artículo 2 del Código del Trabajo, se descarta completamente que la sola denominación del concepto en cuestión como "variable" en los contratos individuales o colectivos, conlleve a que se considere a todo evento y sin mayor análisis que estamos ante una remuneración de carácter variable que no reúne las características de fijeza que señala el legislador. Lo cierto es que su monto es único y fijo, sin perjuicio que pueda variar si no se cumple con las condiciones del mismo, esto es, que no se llegue ni un solo día atrasado durante el mes y no exista ausencia durante el mismo periodo, y esto es lógico, pues lo que se pretende precisamente con el pago de este Bono es incentivar la asistencia y puntualidad de los trabajadores, para evitar multas a la empresa, sin embargo, que el monto del mismo esté sujeto al cumplimiento de una condición no implica que sea variable.

Las cosas en derecho son lo que son y no lo que las partes dicen que son, especialmente en el derecho del trabajo. La aplicación de la tesis de acto propio en este caso, pugna con los principios más elementales del Derecho del Trabajo, principios que afortunadamente están recogidos en el Código del Trabajo y la Constitución Política de la República. Dicha incompatibilidad incluso alcanza los contratos colectivos porque los derechos de los trabajadores siguen siendo irrenunciables conforme al artículo 2 del Código del ramo.

Por tanto, lo que determina la calificación de un determinado emolumento como parte del sueldo fijo o de la variable, no es su denominación, sino que es su naturaleza y las reglas que lo gobiernan.

Que, todo lo anterior ha sido corroborado por nuestra jurisprudencia administrativa y judicial, como por ejemplo el Ordinario N° 373 de fecha 20 de enero de 2017 de la Dirección del Trabajo respecto a la demandada Subus Chile S.A., en el que se concluye que "El Bono Conductor pactado mediante el contrato colectivo vigente tiene carácter fijo, por lo que corresponde que sea tomado en consideración para la base de cálculo y pago de las horas extraordinarias".

Mismas conclusiones comparte nuestra jurisprudencia administrativa y laboral, en diferentes instancias de juicio laborales, sentencias de corte de apelaciones, sentencias corte suprema y multas de inspección del trabajo, como son las que se señalan a continuación:

Sentencia Corte Apelaciones de San Miguel de fecha 8 de marzo de 2018, Ingreso N° 512-2017.-

Sentencia Corte Apelaciones de San Miguel de fecha 22 de octubre de 2019, Ingreso N° 541-2019.-

Estiman que en el caso de autos, se comprobará que la demandada no ha incluido en el cálculo de las liquidaciones de los trabajadores el denominado "Bono Conductor", el que a todas luces debe ser considerado remuneración, debiendo asumirse por tanto todas las consecuencias de dicho incumplimiento por parte de Subus Chile.

El artículo 220 Código del trabajo establece lo siguiente: "Art. 220. 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"; En esta norma legal se apoyan los Sindicatos demandantes, para recurrir a la justicia laboral, así como también lo regulado en el numerando 3 de la norma legal citada, que establece: "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". Es así que el sindicato demandante se ve en la obligación de tomar medidas dando cumplimiento a los objetivos legales que el legislador le asignó a los

sindicatos, señalando que la conducta lesiva de la empresa afecta a todos los trabajadores miembros del Sindicato San José.

Por lo expuesto, piden tener por interpuesta DEMANDA DE COBRO DE PRESTACIONES REMUNERACIONALES EN PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN GENERAL, en contra de la empresa SUBUS CHILE S.A., representada legalmente por don CLAUDIO NUÑEZ JIMENEZ, ambos ya individualizados, o por quien haga las veces de tal en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo, admitirla a tramitación, acogerla en todas sus partes a fin de que se declare:

1.- Que, se declare que existe una diferencia en las remuneraciones de los trabajadores demandantes por concepto de horas extras no pagadas, al no considerar el "Bono Conductor", conforme se expuso en el cuerpo de la demanda.

2.- Que, se condene a la demandada a pagar a los trabajadores miembros del Sindicato demandante, los montos enunciados en el apartado 1.5 de esta demanda, utilizando para la base de cálculo el denominado "Bono Conductor", o el monto que se disponga disponer en consideración al mérito del proceso, más intereses y reajustes legales.

3.- Que se condena en costas a la empresa demandada.

SEGUNDO: Comparece PAULO CÁCERES CORTÉS, abogado, cédula nacional de identidad N° 9.487.171-9, por

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
la demandada SU BUS CHILE S.A., en adelante también SUBUS, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Del Cóndor Sur N° 590, piso 7°, Ciudad Empresarial, comuna de Huechuraba, quine contesta la demanda de cobro de prestaciones deducida en contra de su representada por los Sres. GIOVANNI BAUTISTA BARRUETO FLORES, LUIS MONTANO GONZÁLEZ, JUAN DEL CARMEN GONZÁLEZ SEPÚLVEDA, PATRICIO ARTURO BARRUETO FLORES y ALEXIS SERGIO RODRÍGUEZ VERGARA, todos en representación del SINDICATO EMPRESA DE TRABAJADORES SAN JOSÉ, R.U.T. 65.076.487-0, RSU 13130850, solicitando se rechace y desestime en todas sus partes por infundada e improcedente, con expresa condenación en costas, en atención a las consideraciones de hecho y de derecho que expone:

Consta en estos autos que la Organización demandante pretende que una remuneración variable denominada "Bono Conductor", pactada de esa forma en sendos contratos colectivos tiene carácter fijo y, por lo tanto, que debiera ser incluida en la base de cálculo de las horas extras que, indeterminadamente, habrían trabajado 439 personas que serían socios del SINDICATO EMPRESA DE TRABAJADORES SAN JOSÉ.

La defensa de su demandada, por su parte, se funda en aspectos de forma y fondo.

De forma, consistente en una deficiente formulación fáctica que vulnera su derecho a la defensa y en el hecho que la nómina incorporada de contrario contiene trabajadores que ya no prestan servicios en la Empresa. Y, de fondo, porque el "Bono Conductor" es una

remuneración variable pactada colectivamente entre las partes.

Con todo, en esta etapa procesal y para los efectos de la prueba que deberá ofrecerse y rendirse a su respecto, primeramente, controvierte la totalidad de los hechos alegados, salvo aquellos que se reconozcan expresamente en su contestación.

Expone que existe un error en la nómina de trabajadores que se incluye en la demanda oponiendo excepción de transacción o finiquito y de falta de personería.

En forma previa a la contestación de la demanda, sin que ello signifique reconocimiento alguno de lo señalado por el Directorio del Sindicato demandante, deduce, la excepción dilatoria contemplada en el artículo 303, número 2, del Código de Procedimiento Civil, esto es, la falta de personería de la Organización Sindical para representar a todos los trabajadores que individualizan en el escrito de demanda, lo anterior, por cuanto en este proceso el Sindicato precedentemente mencionado ha deducido demanda laboral en contra de su representada, en la que se arroga la representación de los 439 trabajadores que se contienen en nómina anexa a la demanda.

b) Funda esa Organización su representación legal en la norma contemplada en el artículo 220, N° 2, del Código del Trabajo, que dispone: "Artículo 220. 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. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados;"

c) Sin embargo, constituye requisito de la esencia de la representación que se invoca la circunstancia de que los trabajadores que se dice representar tengan la calidad de socios de la organización, lo que no ocurre con la totalidad de los trabajadores individualizados en la demanda.

d) En efecto, a continuación inserta la nómina de las personas que ya no serían trabajadores de la Empresa:

Pregunta: ¿Los trabajadores señalados forman parte del cálculo formulado en la demanda?

En virtud de lo anterior, ninguno de los trabajadores citados puede ser parte de esta causa, y por lo tanto, afectarles sus resultados, por cuanto el Sindicato que actúa como actor en este proceso no ostenta (sic) su representación.

Luego expone que sostiene en su libelo, el Sindicato demandante

"1.5. Para una mejor comprensión, y determinación de los montos demandados, se realiza el siguiente cuadro, el

cual detalla la diferencia en pesos por horas extraordinarias que no fueron consideradas para el cálculo de la remuneración de los trabajadores considerando el Bono Conductor durante los últimos 6 meses, a propósito de lo dispuesto en el artículo 510 del Código del Trabajo, todo lo cual será corroborado y ajustado en la etapa procesal correspondiente:

Afirma que esa forma de deducir la demanda no es seria ni procesalmente correcta.

Ello, porque no basta con decir que las cifras demandadas serán corroboradas y ajustadas en la etapa procesal correspondiente, porque ello constituye un grave atentado al derecho a defensa y, por lo tanto, a la garantía de un racional y justo procedimiento, dado que no se permite efectuar un cuestionamiento a la forma en que se determinó la suma demandada.

Es en la demanda en la que se deben formular clara y ciertamente las pretensiones de las partes y no en la etapa probatoria.

Para demandar seriamente existe una vía procesal específica, cual es una exhibición de documentos como medida prejudicial y no demandar para los efectos de que el Tribunal ajuste lo que se demanda.

Por lo tanto, ante tal nebulosa, a su representada sólo le cabe formular una defensa negativa.

En esas circunstancias, niega:

a) Que, 439 personas prestaron servicios ininterrumpidamente desde julio a diciembre de 2021;

b) Que, 439 personas trabajaron en jornada extraordinaria;

c) Que, 439 personas devengaron horas extras.

c) Que, 439 personas prestaron servicios como conductores comerciales y, por tanto, tenían derecho al pago de "Bono Conductor".

La tesis planteada de contraria es tan burda, que no considera, por ejemplo, que fruto de un acuerdo judicial en la causa T-652-2020, del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, socios del Sindicato se mantuvieron haciendo uso de permiso con goce de remuneraciones desde el 17 de julio de 2020 hasta el 30 de septiembre de 2021, por lo tanto, es imposible que hayan trabajado en jornada extraordinaria los meses de julio, agosto y septiembre de 2021.

T-652-2020 4871795 AGUIRRE HERMOSILLA FRANCISCO
EMILIO

5288002 ORTEGA GALLARDO JORGE GABRIEL

5291097 VIDAL GUTIERREZ OSCAR ENRIQUE

5296876 NAVARRETE NAVARRETE RENÉ JOSÉ

5857875 BIZAMA GARCÉS JOSÉ TOMÁS

6977693 VERA GONZALEZ HUGO

6983929 MORALES SAEZ JUAN



7478843 ESPINA VARGAS HÉCTOR FERNANDO
7811155 GONZALEZ MENESES PATRICIO ALFREDO
8299563 SAYEN PAILAMILLA ARTURO IVAN
8330711 VASQUEZ AYALA SEGUNDO ANTONIO
8572992 LUMAN ORELLANA MÁXIMO
9325348 SERSEN MICHEA OSVALDO
9616416 DIAZ RIVAS CARLOS ALEJANDRO
9676233 MELLA MARÍN CRISTIAN ENRIQUE
9856414 GONZALEZ MARDONES MANUEL JESUS
9975493 GAJARDO GAMBOA PATRICIO AMADO
10202359 CASTRO NARVAEZ DARIO NICOLAS
10388388 LIZANA OSORIO IVAN OMAR
10610779 GARCIA MARDONES CRISTIAN RODRIGO
11338686 CUADRA VEGA LUIS ALBERTO
11653393 SAEZ BUSTOS OMAR ALEJANDRO
11907703 SALAMANCA MONTESINOS TIBALDO ALBERTO
12513344 CAMPOS TAPIA VICTOR DANIEL
12746979 QUINTANA HUIQUIMILLA MARCELO JAVIER
14747307 PASQUEL ZAMBRANO TONY ROBERTO

Pregunta: ¿Los trabajadores señalados forman parte del cálculo formulado en la demanda?



En esas mismas circunstancias, la tesis sindical pasa por creer que todos los 439 trabajadores incluidos en la nómina no hicieron uso de licencias o feriados y que devengaron las sumas totales que se demandan.

Luego manifiesta improcedencia del bono por cuanto el bono constituye una remuneración variable.

Agrega que como se ha dicho, la Organización demandante, con las más absoluta y total mala fe, a sabiendas de lo que acordó colectivamente en 2018 y en 2021, demanda indeterminadamente el pago de diferencias de horas extras, porque su representada no habría incluido en la base de cálculo de las horas extraordinarias que habrían generado 439 personas el denominado "Bono Conductor", el que, según el Sindicato tiene todas las características legales para ser considerado remuneración.

Dicho lo anterior, señala que el 24 de octubre de 2018, su representada y el Sindicato demandante celebraron un contrato colectivo de trabajo.

En la cláusula tercera del instrumento en comento, se acordó la regulación del "Bono conductor", en los siguientes términos:

"TERCERO. Bono Conductor Comercial. Incentivo por Cumplimiento de Objetivos Laborales. El Bono Conductor es un incentivo variable, por cumplimiento de objetivos y se pagará conforme a lo que seguidamente se acuerda.

El Empleador pagará a los trabajadores parte de este instrumento, que se desempeñen en calidad de conductores

de buses comerciales estándar Transantiago o Sistema de Transporte Público de Santiago, un incentivo por cumplimiento de metas laborales, cuyo monto será el que establecen los respectivos contratos individuales de trabajo.

Dicho bono variable se devengará por mes calendario, y se liquidará y pagará por período mensual vencido, en las condiciones que se describen a continuación:

a) Se devengará el monto completo cuando el Conductor haya trabajado la totalidad de los días en el mes, y se liquidará y pagará en ese mismo mes.

b) Si el conductor falta un día en forma injustificada a su trabajo, el Bono se descontará en su totalidad.

c) En caso de ausencia justificada a través de una licencia médica, debidamente emitida o ausencia por accidentes o enfermedad profesional, el Bono se devengará en forma proporcional a los días trabajados.

d) En atención a la aplicación del Sistema de Gestión de Flota en la Empresa y las exigencias de las autoridades en el inicio de los servicios en forma oportuna, cuyo incumplimiento origina multas al Empleador, por cada día de atraso, de cualquier naturaleza o entidad, se rebajará del Bono la suma de \$11.300.-, en todo caso, al cuarto atraso generado en el mes implicará el no pago de este Bono. Con todo, los atrasos ocasionados por el acercamiento en buses dispuestos por la empresa no se considerarán como tales

previa verificación de las rutas realizadas por el bus de acercamiento mediante sistema GPS”.

Luego, y extrañamente, el Sindicato no lo dice, con fecha 12 de octubre de 2021, hace sólo cinco meses, 84 días antes de la presentación de la demanda, las partes vuelven a pactar el Bono Conductor, configurándolo como una remuneración variable

Lo que se pactó, nuevamente, fue lo siguiente:

TERCERO. Bono Conductor Comercial. Incentivo por Cumplimiento de Objetivos Laborales. El Bono Conductor es un incentivo variable, por cumplimiento de objetivos y se pagará conforme a lo que seguidamente se acuerda.

El Empleador pagará a los trabajadores parte de este instrumento, que se desempeñen en calidad de conductores de buses comerciales estándar Red o Sistema de Transporte Público de Santiago, un incentivo por cumplimiento de metas laborales, cuyo monto será el que establecen los respectivos contratos individuales de trabajo.

Dicho bono variable se devengará por mes calendario, y se liquidará y pagará por período mensual vencido, en las condiciones que se describen a continuación:

a) Se devengará el monto completo cuando el Conductor haya trabajado la totalidad de los días en el mes, y se liquidará y pagará en ese mismo mes.

b) Si el conductor falta un día en forma injustificada a su trabajo, el Bono se descontará en su totalidad.

c) En caso de ausencia justificada a través de una licencia médica, debidamente emitida o ausencia por accidentes o enfermedad profesional, el Bono se devengará en forma proporcional a los días trabajados.

d) En atención a la aplicación del Sistema de Gestión de Flota en la Empresa y las exigencias de las autoridades en el inicio de los servicios en forma oportuna, cuyo incumplimiento origina multas al Empleador, por cada día de atraso, de cualquier naturaleza o entidad, se rebajará del Bono la suma de \$11.300.-, en todo caso, al cuarto atraso generado en el mes implicará el no pago de este Bono. Con todo, los atrasos ocasionados por el acercamiento en buses dispuestos por la empresa no se considerarán como tales previa verificación de las rutas realizadas por el bus de acercamiento mediante sistema GPS".

Estima extraño, y a la vez decepcionante, que el Sindicato llegue a un acuerdo que se plasma en un contrato solemne, para luego sostener que, en realidad las cosas son lo que son y no lo que las partes dicen que son.

Ello, es una flagrante vulneración del principio de la buena fe, que, por mandato legal, irradia todo el procedimiento de negociación colectiva. En esos términos, no existe duda alguna que el "Bono Conductor" es una remuneración variable, que puede pagarse o no, según se cumplan los objetivos pactados en el contrato y, en la práctica, como lo demuestran las liquidaciones de remuneraciones de sus trabajadores.



El actor, como se ha dicho, señala que en el Derecho del Trabajo las cosas son lo que son y no lo que las partes dicen que son, sin embargo, se equivoca porque, a diferencia del ámbito de los contratos individuales de trabajo, que establecen y garantizan derechos mínimos irrenunciables a los trabajadores, y discurren sobre la base de un desequilibrio en la capacidad de negociación entre empleador y trabajador, motivo por el cual su interpretación se rige por principios acordes a esta realidad, tales como la regla in dubio pro operario, y subyace en ella el principio protector del trabajador, tratándose de instrumentos colectivos, ellos evidentemente se enmarcan en otra realidad, considerando que se trata de convenciones a las que las partes arriban en un marco de equilibrio garantizado por el legislador, y que son frutos de un proceso de negociación previo, motivo por el cual para la interpretación de estos acuerdos necesariamente debe recurrirse a las reglas generales que al efecto establece nuestro Código Civil, especialmente en lo relativo a contratos o convenios colectivos que por mandato legal tienen el carácter de solemnes, ya que sus estipulaciones necesariamente deben constar por escrito.

Por lo tanto, debe estarse a esas normas, por lo que no es posible desatender el tenor literal de la cláusula contractual y la voluntad expresa de las partes a este respecto, conforme el artículo el artículo 1560 del Código Civil, ello, máxime que, en la negociación colectiva concluida en el pasado mes de octubre de 2021,

las partes colectivas reiteran la misma cláusula de 2018, reafirmado la voluntad de acordar un estipendio variable.

Como se puede advertir, en ninguna parte de las argumentaciones jurídicas que se contienen en el párrafo en comento el Sindicato demandante se hace cargo del sentido, alcance y aplicación de las estipulaciones pactadas en el instrumento colectivo que libremente se celebró.

Tampoco se pide la ineficacia o interpretación de las cláusulas que contienen el llamado "Bono Conductor".

Ello, junto con lo dicho ut-supra respecto de la forma en que se ha deducida esta acción, basta para rechazar la demanda, porque no se puede cobrar algo a lo que no se tiene derecho o esté, al menos, en discusión, dado que el pacto expreso colectivo señala que dicho bono es un incentivo variable.

Para dicha parte, no existe duda alguna que el "Bono Conductor" es una remuneración variable, que puede pagarse o no, según se cumplan los objetivos pactados en el contrato colectivo, y, en la práctica, como lo demuestran las liquidaciones de remuneraciones de los trabajadores que tienen derecho a esa remuneración, a saber, los conductores.

Así se pactó en 2014, 2018 y, luego, se reiteró en 2021, por lo tanto, recurriendo a la interpretación auténtica, claramente los actores colectivos jamás pactaron un bono fijo.

Con todo, estima preciso recordar, en primer término, que conforme a la historia fidedigna de la ley 20.281, "el sueldo es por su esencia el estipendio fijo que percibe el trabajador, por el tiempo de prestación de sus servicios en la empresa, es decir, a la remuneración que tiene como correspondencia la prestación de los servicios en una jornada ordinaria pactada, dejando a otros elementos la compensación por la productividad del trabajador, dicho preliminarmente, si el sobresueldo es la compensación por una mayor jornada que la ordinaria -jornada extraordinaria-, forzoso es concluir que el sueldo es la contraprestación de los servicios prestados dentro de la jornada ordinaria de trabajo. Expresado de otra forma, enfatiza el Ejecutivo, el sobresueldo hace sentido a la jornada extraordinaria, tanto como el sueldo hace sentido a la jornada ordinaria."

De lo anteriormente expuesto, fluye, entonces, que el carácter fijo del sueldo deriva de la circunstancia de que su percepción está subordinada únicamente a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, con prescindencia de otros componentes relacionados con la productividad del trabajador, como lo es precisamente su asistencia a conducir puntualmente, que es una forma de medir la productividad de un conductor de buses.

Refiriéndose al requisito en análisis, los autores William Thayer y Patricio Novoa, en su obra Manual del Derecho del Trabajo, Tomo III, Quinta Edición, sostienen que lo que caracteriza al elemento fijeza, inherente al concepto de sueldo, es el que su determinación, monto,

forma y período de pago se encuentran preestablecidos y no dependen de un acaecimiento aleatorio que pueda verificarse o no.

A su vez, el autor Lautaro Fariña Quezada, en su obra Regulación del Sueldo en el Código del Trabajo, se refiere al carácter fijo de este éste en los términos siguientes: "El carácter fijo del sueldo es el elemento distintivo de este estipendio, de modo tal que toda remuneración que posea esta característica podrá calificarse de sueldo en tanto concurran en ella los elementos esenciales del concepto", agregando que "la fijeza de una remuneración es la característica de ésta en virtud de la cual su procedencia y cuantía no está determinada por el rendimiento, sino por la sola prestación de servicios en el tiempo. De esta forma, toda remuneración (en especie o en dinero) cuyo devengo no dependa del rendimiento del trabajador, ni de condición alguna, en general, sino únicamente de la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, será calificable de fija, existiendo certeza para su percepción si se cumple con ella."

Y ello, no concurre en la especie, porque evidentemente el bono de que se trata depende del rendimiento del trabajador en la prestación de sus servicios en forma oportuna y correcta.

El actor, cita en abono de su tesis la sentencia dictada en diversas causas como fundamento, pero un principio de nuestro derecho es la relatividad de las sentencias

Y, además, ese no existe unanimidad sobre la materia, dado que en la causa I-19-2017, se estableció junto a la sentencia de la I. Corte de San Miguel, con fecha 27 de diciembre de 2018, en autos 625-2018, un criterio distinto.

En el mismo sentido se planea la demanda si los trabajadores señalados forman parte del cálculo formulado en la demanda.

Por lo expuesto pide tener por contestada la denuncia por supuesta práctica antisindical y, en definitiva, declarar:

1. Que, el Sindicato demandante no tiene personería o representación legal para representar a los trabajadores individualizados en el acápite I., de este escrito;

2. Que, la demanda adolece de los defectos denunciados en el acápite II., de este escrito;

3. Que, dichos defectos no subsanables en el curso del proceso;

4. Que, en base a ello no es posible acceder a la demanda;

5. Que, las partes de este juicio pactaron colectivamente en un contrato solemne un estipendio variable denominado "Bono Conductor";

6. Que, por tanto, atendido a que el "Bono Conductor" es una remuneración variable, por esa naturaleza, no es base de cálculo de las horas extras;

7. Que, SUBUS CHILE nada adeuda al Sindicato demandante, por ningún concepto;

8. Que, en consecuencia, se rechaza la demanda en todas sus partes, y

9. Que se condena en costas al demandante y se exonera del pago de ellas a su parte.

TERCERO: En la audiencia preparatoria se llamó a las partes a conciliación sin resultados y se fijaron como hechos a probar los siguientes:

HECHOS CONTROVERTIDOS:

1. Existencia del denominado bono conductor, condiciones de devengamiento del mismo si los demandantes cumplieron con aquello, periodo devengado.

2. Remuneración que debe servir de base de cálculo de las diferencias de las horas extras demandadas.

3. Procedencia y monto de las diferencias de las horas extras demandadas.

CUARTO: Que en la audiencia de juicio la parte demandante incorporó al juicio los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

1. Ordinario N° 373 de fecha 20 de enero de 2017 de la Dirección del Trabajo respecto a la demandada Subus Chile S.A., en el que se concluye que "El Bono Conductor pactado mediante el contrato colectivo vigente tiene carácter fijo, por lo que corresponde que sea tomado en

consideración para la base de cálculo y pago de las horas extraordinarias". El señalado medio de prueba no constituye aporte epistémico a la decisión de la Litis en tanto no prueba hechos sino se dirige a plantar por el órgano administrativo una opinión jurídica en sede administrativa empero inútil para cualquier efecto de acreditación de la controversia de estos autos.

2. Sentencia dictada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel, Ingreso 512-2017 (Reforma Laboral), de fecha 8 de marzo de 2018. El señalado medio de prueba no constituye aporte epistémico a la decisión de la Litis en tanto no prueba hechos sino se dirige a plantar una decisión en un pleito diverso sin ningún efecto de acreditación de hechos la controversia de estos autos.

3. Sentencia dictada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel, Ingreso 541-2019 (Reforma Laboral), de fecha 22 de octubre de 2019. . El señalado medio de prueba no constituye aporte epistémico a la decisión de la Litis en tanto no prueba hechos sino se dirige a plantar una decisión en un pleito diverso sin ningún efecto de acreditación de hechos la controversia de estos autos.

4. Nómina de trabajadores demandantes, donde se señala los montos adeudados por la empresa por concepto del bono conductor, respecto de los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, todos del año 2021. El señalado medio de prueba no resultad idóneo para nignun efecto, pues constituye un listado cuyo origen es

desconocido y sólo corresponde a la auto afirmación de contenido que NI SIQUIERA aparece en los presentes autos, no solo en cuanto a los nombre sino especialmente a los montos supuestamente adeudados.

5. Liquidaciones de sueldo de los trabajadores demandantes, correspondientes a los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, todos del año 2021. Estas liquidaciones están ordenadas de forma alfabética por cada trabajador desde don Rodrigo Abarca Luna hasta el trabajador don Marco Arancibia Bravo.

6. Liquidaciones de sueldo de los trabajadores demandantes, correspondientes a los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, todos del año 2021. Estas liquidaciones están ordenadas de forma alfabética por cada trabajador desde don César Aranguiz Araya hasta el trabajador don Mauricio Ayala Riveros.

7. Liquidaciones de sueldo de los trabajadores demandantes, correspondientes a los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, todos del año 2021. Estas liquidaciones están ordenadas de forma alfabética por cada trabajador desde don Fernando Baeza hasta el trabajador don Victor Campos Tapia.

8. Liquidaciones de sueldo de los trabajadores demandantes, correspondientes a los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, todos del año 2021. Estas liquidaciones están ordenadas de forma alfabética por cada trabajador desde don Juan Canales Hualpayupangue hasta el trabajador don Sebastián Cayuela Palma.

9. Liquidaciones de sueldo de los trabajadores demandantes, correspondientes a los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, todos del año 2021. Estas liquidaciones están ordenadas de forma alfabética por cada trabajador desde don Hernán Cayuqueo Chacón hasta el trabajador don Rudy Cruz Cifuentes.

10. Liquidaciones de sueldo de los trabajadores demandantes, correspondientes a los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, todos del año 2021. Estas liquidaciones están ordenadas de forma alfabética por cada trabajador desde don Victor Cubillos Vergara hasta el trabajador don Luis Flandez Muñoz.

11. Liquidaciones de sueldo de los trabajadores demandantes, correspondientes a los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, todos del año 2021. Estas liquidaciones están ordenadas de forma alfabética por cada trabajador desde don Wilson Flores Gonzalez hasta el trabajador don José Guajardo Galaz.

12. Liquidaciones de sueldo de los trabajadores demandantes, correspondientes a los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, todos del año 2021. Estas liquidaciones están ordenadas de forma alfabética por cada trabajador desde don José Guajardo Galaz hasta el trabajador don José Lizana Catalán.

13. Liquidaciones de sueldo de los trabajadores demandantes, correspondientes a los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, todos del año 2021. Estas liquidaciones están ordenadas de forma

alfabética por cada trabajador desde don Héctor Lizana Correa hasta el trabajador don Ricardo Martínez Aguilar.

14. Liquidaciones de sueldo de los trabajadores demandantes, correspondientes a los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, todos del año 2021. Estas liquidaciones están ordenadas de forma alfabética por cada trabajador desde don Ramón Martínez Cea hasta el trabajador don Marco Mena Cofré.

15. Liquidaciones de sueldo de los trabajadores demandantes, correspondientes a los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, todos del año 2021. Estas liquidaciones están ordenadas de forma alfabética por cada trabajador desde don Darío Méndez Muñoz hasta el trabajador don Bernardo Muñoz Riffo.

16. Liquidaciones de sueldo de los trabajadores demandantes, correspondientes a los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, todos del año 2021. Estas liquidaciones están ordenadas de forma alfabética por cada trabajador desde don René Navarrete Morales hasta el trabajador don Hernán Palominos Reyes.

17. Liquidaciones de sueldo de los trabajadores demandantes, correspondientes a los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, todos del año 2021. Estas liquidaciones están ordenadas de forma alfabética por cada trabajador desde don Mario Paredes Valenzuela hasta el trabajador don Julio Pizarro Stuardo.

18. Liquidaciones de sueldo de los trabajadores demandantes, correspondientes a los meses de Julio,

Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, todos del año 2021. Estas liquidaciones están ordenadas de forma alfabética por cada trabajador desde don Manuel Pizarro Stuardo hasta el trabajador don Antonio Reyes Álvarez.

19. Liquidaciones de sueldo de los trabajadores demandantes, correspondientes a los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, todos del año 2021. Estas liquidaciones están ordenadas de forma alfabética por cada trabajador desde don Manuel Reyes Morales hasta el trabajador don Omar Saez Bustos.

20. Liquidaciones de sueldo de los trabajadores demandantes, correspondientes a los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, todos del año 2021. Estas liquidaciones están ordenadas de forma alfabética por cada trabajador desde don Sergio Saez Catalán hasta el trabajador don Héctor Solís Catalán.

21. Liquidaciones de sueldo de los trabajadores demandantes, correspondientes a los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, todos del año 2021. Estas liquidaciones están ordenadas de forma alfabética por cada trabajador desde doña Lesli Solís Moya hasta el trabajador don Alberto Torres Farran.

22. Liquidaciones de sueldo de los trabajadores demandantes, correspondientes a los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, todos del año 2021. Estas liquidaciones están ordenadas de forma alfabética por cada trabajador desde don José Triviño Lafi hasta el trabajador don Claudio Zuñiga Flores.

Que respecto de la totalidad de los documentos singularizados en los numerales 5 a 22 permiten, sean analizadas de manera singular como de manera general, dan cuenta de la variabilidad de las remuneraciones correspondientes a denominado bono conductor

TESTIMONIAL:

Previo juramento declaran:

1.-Sebastián Cayuela Palma, Rut 17.928.650-5. Consta en audio, y no se cita ni aún de manera sintética por cuanto la declaración no incide en ningún sentido en la decisión de la Litis.

2.- Luis Pacheco Hernández, Rut 12.505.862-0. Consta en audio, y no se cita ni aún de manera sintética por cuanto la declaración no incide en ningún sentido en la decisión de la Litis.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

1. Libro de remuneraciones de la compañía respecto de los trabajadores y periodos señalados en la demanda.

2. Todos los contratos colectivos entre las partes desde 2014 en adelante.

Se tiene por cumplido.

SE TRAE A LA VISTA

El tribunal trae a la vista las siguientes causas:



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

1.-Ingreso N°512-2017 (Reforma Laboral) seguido ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel.

2.-Ingreso N°541-2019 (Laboral-Cobranza) seguido ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel.

3.-Ingreso Excelentísima Corte Suprema N° 5463-2018, caratulado "PÉREZ Y OTROSCO SUBUS CHILE S.A"

PERITAJE Se incorpora informe de peritaje contable el perito contable don Rodrigo Cabrera Martínez, rola a folio 76, documento y declaración que no resultan en ningún sentido útil para la decisión de la Litis, tanto por que no indica con claridad el nombre de quienes habrían tenido derecho a algún pago, pero de manera más relevante por cuanto por la razones de fondo que se dirán no les asistió a ningún trabajador parte del sindicato el derecho a integrar en el cálculo de las horas extraordinarias el denominado bono conductor atendido su carácter variable.

QUINTO: En la audiencia de juicio la demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL :

1. Contrato colectivo de trabajo de 01 de octubre de 2014, celebrado entre Subus Chile S.A. y las siguientes organizaciones: Sindicato Empresa Trabajadores San José, Sindicato Número 2 de Trabajadores del Establecimiento Puente Alto Subus Chile S.A., Sindicato de Empresa Trabajadores Unidos Subus Chile S.A., y Sindicato de Establecimiento Trabajadores Terminal Los Libertadores de Subus;

2. Contrato colectivo de trabajo de fecha 24 de octubre de 2018, celebrado entre la demandada y el SINDICATO DE EMPRESA TRABAJADORES UNIDOS SUBUS CHILE Y SINDICATO DE EMPRESA TRABAJADORES SAN JOSÉ;

3. Trabajadores enfermos con permiso remunerado:

1) José Luis Cortés Araya (se acompañan sus permisos); 2) Fernando Díaz Mesa (se acompañan sus permisos); 3) José González (se acompañan sus permisos); 4) Nelson Olivos Honorato (se acompañan los permisos); 5) Juan Manuel Carrasco Flores (se acompañan permisos); 7) Francisco Jacob Garcés Silva (se acompañan sus permisos); 8) Juan Alberto Orellana Vásquez (se acompañan sus permisos); 9) Alejandro Antonio Parrao Luengo (se acompañan sus permisos); 10) Luis Alexis Torres Daza (se acompañan sus permisos); 11) Arturo Sayen; 12) Victor Campos Tapia; 13) Carlos Diaz; 14) Cristian García; 15) Cristian Mella; 16) Darío Castro; 17) Francisco Aguirre; 18) Héctor Espina; 19) Hugo Vera; 20) Iván Lizana; 21) Jorge Ortega; 22) José Bizama; 23) Juan Morales; 24) Luis Cuadra; 25) Manuel González; 26) Marcelo Quintana; 27) Máximo Luman; 28) Omar Sáez; 29) Oscar Vidal; 30) Osvaldo Sersen; 31) Patricio Gajardo; 32) Patricio González; 33) René Navarrete; 34) Pablo Rodríguez Arias; 35) Segundo Vásquez; 36) Tibaldo Salamanca; 37) Tony Pasquel; 38) Juan Carlos Retamal Lobos; y 39) Claudio Enrique Sepúlveda Zúñiga;

4. Liquidación de remuneraciones de Luis Antonio Montano González, Giovanni Bautista Barrueto Flores,



Patricio Arturo Barrueto Flores y Juan Del Carmen González Sepúlveda de Julio de 2021;

5. Liquidación de remuneraciones de Luis Antonio Montano González, Giovanni Bautista Barrueto Flores, Patricio Arturo Barrueto Flores, Juan Del Carmen González Sepúlveda y Alexis Sergio Rodríguez Vergara de Agosto de 2021:

6. Liquidación de remuneraciones de Luis Antonio Montano González, Giovanni Bautista Barrueto Flores, Patricio Arturo Barrueto Flores, Juan Del Carmen González Sepúlveda y Alexis Sergio Rodríguez Vergara de septiembre de 2021;

7. Liquidación de remuneraciones de Luis Antonio Montano González, Giovanni Bautista Barrueto Flores, Patricio Arturo Barrueto Flores, Juan Del Carmen González Sepúlveda y Alexis Sergio Rodríguez Vergara de octubre de 2021;

8. Liquidación de remuneraciones de Luis Antonio Montano González, Giovanni Bautista Barrueto Flores, Patricio Arturo Barrueto Flores, Juan Del Carmen González Sepúlveda y Alexis Sergio Rodríguez Vergara de noviembre de 2021;

9. Liquidación de remuneraciones de Luis Antonio Montano González, Giovanni Bautista Barrueto Flores, Patricio Arturo Barrueto Flores, Juan Del Carmen González Sepúlveda y Alexis Sergio Rodríguez Vergara de diciembre de 2021;

10. Acta de audiencia preparatoria de la causa T-652-2020, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago;

CONFESIONAL:

Absuelve posiciones don Giovanni Bautista Barrueto Flores, cuya declaración consta en el registro de audio.

TESTIMONIAL:

Previo juramento declara:

Carolina Vila Ruidiaz RUN N°11.633.984-6. 2.-Evelyn Del Carmen Bustamante Díaz, RUN N°16.181.294-3. Consta en audio, y no se cita ni aún de manera sintética por cuanto la declaración no incide en ningún sentido en la decisión de la Litis.

SE TRAE A LA VISTA El tribunal trae a la vista las siguientes causas seguidas ante la I. Corte de Apelaciones de San Miguel 625-2018 y 362-2017. El Tribunal tiene presente la prueba rendida.

SEXTO: Que respecto de la forma de interposición de la demanda debe destacarse la curiosa y reprochable forma en que se ha pretendido en juicio, en tanto no existe en la demanda el señalamiento claro respecto de quienes se comparece en la representación contemplada en el artículo 220 del Código del Trabajo, estimándose que constituye el libelo aquella parte del proceso dentro de la cual deben de manera inequívoca referir la individualización de quienes demandan, sea personalmente o debidamente representados, cuestión que no es posible en la sui

generis forma propuesta por el abogado compareciente, esto es, completando el puzle que constituye la demanda y sus aditamentos acompañados como documentos adjuntos. Así sin perjuicio de la impropia forma de demandar, de mayor relevancia es que NO existe ninguna pretensión cierta que pudiera vincularse con algún trabajador o trabajadores demandantes, resulta impropio procesalmente la expresión de la demandante de que "será corroborado y ajustado (¿!?) en la etapa procesal correspondiente" estimándose que si la demandante estima que los montos pueden ser "ajustado" en una etapa distinta a la demanda, yerra profunda y radicalmente, en tanto es la demanda la oportunidad en la que se deben enunciar las peticiones concretas que se someten a conocimiento y decisión del tribunal, y si por corroboración se refirió a la prueba en efecto deben ser corroboradas probadas o sustentadas las afirmaciones de las partes del juicio, esto es, afirmaciones o postulación procesal que debe contener LA demanda y no posteriores encuadres ajustes o acomodos.

SEPTIMO: Que respecto de la denominada errónea formulación fáctica de la demanda, será desestimada en tanto se estima que el libelo no contiene elementos que puedan ser estimados propios de un libelo vago o indeterminado por falta de un requisito en el modo de proponer la demanda, pues el libelo no contiene elementos que puedan ser estimados como propios de un libelo inepto, pues contiene "4. La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, y 5. La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la

resolución del tribunal”, aunque cosa distinta si lo que la parte demandante en su anómala forma de demandar pueda estimarse un ejercicio idónea del derecho a accionar o pretender en juicio.

En efecto un libelo puede ser meridianamente claro en los hechos planteados pero impropio, pues la ineptitud de libelo, respecto de peticiones vagas o indeterminadas que pudieran llevar al equívoco o indefensión de la parte y en este caso no se produce la indefensión sino que, solo considerado que pudiendo, no fue resuelta en audiencia preparatoria, y procediendo el rechazo de la demanda, en concreto, no produjo ningún tipo de indefensión procesal, pues no solo la forma impropia de demandar es la que lleva al rechazo de la demanda sino además la ausencia de razones jurídicas para el planteamiento de su pretensión procesal, según se dirá en lo considerativo y resolutivo de la presente sentencia.

OCTAVO: Que como ya se indicó, la prueba pericial no ha resultado útil para ningún efecto de la decisión denegatoria de la demanda, pues por una parte nada desde el punto de vista de la decisión se vincula con la pericia en caso de no estimarse la procedencia sustantiva del libelo, pues solo pudo haber potencialmente aportado para el cálculo de alguna obligación adeudada, aunque mediante un expediente innecesario o superfluo pues sólo correspondió a un cálculo aritmético que cualquier persona con estudios medios pudo realizar, y es más, que desde luego debió ser parte de la demanda. Así junto con constituir un gasto “económico” procesal la solicitud de una pericia, sólo pretendió llenar un vacío insalvable de

la demanda, consistente en que ni en el libelo ni en su aditamento se indicó la suma determinada que habría correspondido adjudicar a uno o más trabajadores, no pudiendo olvidarse que la organización sindical demandante NO lo hace en su nombre sino en representación de ciertos asociados, que no individualiza en el nombre ni en la petición concreta de alguna suma dineraria, y luego aunque innecesaria, el informe pericial tampoco indica uno o más nombres a los que le correspondería alguna suma, pues en efecto, aunque increíble NINGÚN nombre se vincula con alguna suma "no demandada".

NOVENO: Que respecto de la falta de representación o personería, la forma sui generis de redacción del libelo nos reconduce a la dificultad de pronunciarse sobre dicha defensa, que en definitiva será desestimada por lo que se dirá más adelante, pues la legitimación de la demanda en el caso de la representación legal del artículo 220 del Código del Trabajo, dice relación con el poder que tendría la organización sindical para comparecer en juicio en nombre de otro y el sindicato NUNCA dice por quien comparece, ni menos que suma demanda por uno más de sus representados, y conforme lo anterior con mayor precisión procesal se estima que en el caso de aquellas personas respecto de las que se dice comparecer (pero no se dice) pero no representaría, se decidirá que por una parte NUNCA tuvieron ni tiene título para acceder a las sumas pretendidas, con prescindencia de si a la época de la presentación de la demanda eran parte o no de la organización sindical demandante.

DECIMO: Que del examen de los instrumento en que las parte del juicio -se dice parte aunque la "parte demandante" lo hace en representación de sus miembros -o parte- aparece que del examen de las palabras utilizadas por parte de los suscribientes del contrato colectivo se estipuló un bono denominado Bono Conductor Comercial. Incentivo por Cumplimiento de Objetivos Laborales, que en la clausula tercera los respetivos instrumentos se denominó como "un incentivo variable", que se pagará por cumplimiento de objetivos y se pagará conforme a lo que seguidamente se acuerda., exponiéndose que "El Empleador pagará a los trabajadores parte de este instrumento, que se desempeñen en calidad de conductores de buses comerciales estándar Transantiago o Sistema de Transporte Público de Santiago, un incentivo por cumplimiento de metas laborales, cuyo monto será el que establecen los respectivos contratos individuales de trabajo", luego el mismo (o los mismos reiterados instrumentos) reiteran que "dicho bono variable" se devengará por mes calendario, y se liquidará y pagará por período mensual vencido, en las condiciones que se describen a continuación:

"a) Se devengará el monto completo cuando el Conductor haya trabajado la totalidad de los días en el mes, y se liquidará y pagará en ese mismo mes.

b) Si el conductor falta un día en forma injustificada a su trabajo, el Bono se descontara en su totalidad.

c) En caso de ausencia justificada a través de una licencia médica, debidamente emitida o ausencia por

accidentes o enfermedad profesional, el Bono se devengará en forma proporcional a los días trabajados.

d) En atención a la aplicación del Sistema de Gestión de Flota en la Empresa y las exigencias de las autoridades en el inicio de los servicios en forma oportuna, cuyo incumplimiento origina multas al Empleador, por cada día de atraso, de cualquier naturaleza o entidad, se rebajará del Bono la suma de \$11.300.-, en todo caso, al cuarto atraso generado en el mes implicará el no pago de este Bono. Con todo, los atrasos ocasionados por el acercamiento en buses dispuestos por la empresa no se considerarán como tales previa verificación de las rutas realizadas por el bus de acercamiento mediante sistema GPS".

DECIMO: Que el análisis del pacto vigente, y los anteriores, que indica el bono como variable no exime, en aplicación del principio de supremacía de la realidad, del examen de la naturaleza jurídica del bono subiudice, destacándose que el tenor de lo pactado implica una adecuada subsunción de la palabras usadas con la definición de bono variable, en tanto puede ser estimado como variable a aquello que varía o puede variar y también a aquello inestable, inconstante y mudable, o dicho de una palabra que admite flexión, de lo que aparece que no solo desde el uso de las palabras "bono variable" pudiera desprenderse que lo sea, sino especialmente que la forma de su cálculo da cuenta de que es flexible, mudable o puede variar, en tanto contempla en potencia la obtención total o parcial, o su no obtención, dependiendo su mutabilidad no solo se aspectos

vinculados a los esfuerzos o conductas del respectivo trabajador, sino incluso de factores externos tales como la circunstancias de haber gozado de licencia médica o atrasos de buses de acercamiento en buses dispuestos por la empresa.

UNDECIMO: Que la variabilidad considerada en la redacción del bono se evidencia que es mutable flexible o variable del examen de los documentos aportados por la propia demandante que dan cuenta, sin ser taxativo, que en el caso de, al menos los trabajadores, en la realidad ha resultado variable en su aplicación práctica de manera que se confirma la definición dada por los propios contratantes, quienes, se asume, debidamente asesorados por letrados y por más de una oportunidad han reiterado la definición de variable y en efecto sus atributos lo demuestran no solo en el uso del lenguaje o palabras utilizadas sino especialmente en sus concretas consecuencias prácticas, en tanto varía en diversos aspectos, esto es, en los montos posible, en porcentajes dependiendo de la remuneración del respectivo trabajador,

DUODECIMO: Que si no satisficiera al lector del considerando precedente la atribución de variable al bono conductor demandado, bien puede servir para compartir el rechazo de la demanda que como contraposición al término variable, la palabra fijo define a aquello que es "Firme, asegurado, permanentemente establecido sobre reglas determinadas y no expuesto a movimiento o alteración" no pudiendo en ningún sentido estimarse que los caracteres del bono subyace sean firmes o asegurados o que NO se encuentre sujeto a movimiento o alteración"

y, a mayor abundamiento se comparte que el "El carácter fijo del sueldo es el elemento distintivo de este estipendio, de modo tal que toda remuneración que posea esta característica podrá calificarse de sueldo en tanto concurren en ella los elementos esenciales del concepto" y que "la fijeza de una remuneración es la característica de ésta en virtud de la cual su procedencia y cuantía no está determinada por el rendimiento, sino por la sola prestación de servicios en el tiempo. De esta forma, toda remuneración (en especie o en dinero) cuyo devengo no dependa del rendimiento del trabajador, ni de condición alguna, en general, sino únicamente de la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, será calificable de fija, existiendo certeza para su percepción si se cumple con ella." Según señala el profesor Lautaro Fariña y que es citado por la propia Dirección del Trabajo en su Ordinario N° 3662/53 17 de agosto de 2010 para determinar el concepto de sueldo base y las características que debe reunir un determinado emolumento para ser calificado como tal.

DECIMO TERCERO: Que según lo razonado, aunque del todo reprochable la forma en que se ha pretendido por parte de la organización sindical demandante, con un libelo que de su sola lectura y que incluso de la consulta al propio abogado en audiencia de juicio se constata que ignora o no es capaz de responder cuanto se adeudaría a algún trabajador singular, y que con prescindencia de que uno o más trabajadores consignados en la nómina anexa a la demanda no fueren parte del sindicato demandante a la época de la presentación del

libelo, o que incluso se encontraran sujetos a algún tipo de permiso, del mismo modo debe ser rechazada en cuanto al fondo la demanda de autos, por encontrarse debidamente justificado de la prueba rendida que el bono conductor estipulado en los diversos instrumentos suscritos por las partes no solo es definido como variable sino que su descripción o forma de devengamiento hipotético y "real, es mudable, puede variar, admite flexión, es o puede ser inestable o inconstante y por el contrario no puede en modo alguno estimarse que sea un estipendio fijo por cuanto está determinado por el rendimiento, la salud y otros elementos ajenos al trabajador, por lo que se rechazará la demanda en todas sus partes.

SOBRE LA CONDENA EN COSTAS .

DECIMO CUARTO: Que sin perjuicio de que en la legislación chilena, particularmente en los procedimientos de orden laboral, resulta obligatoria la comparecencia asistida por abogados o habilitados de derecho, lo que supone un "supuesto" conocimiento jurídico de quien ejerce el mandato y/o el patrocinio, aunque sin dejar de considerar que quien comparece es el mandante o representado, por lo que los errores, ignorancia u omisiones del técnico del derecho se vinculan con la parte, y es sobre ella que se radican las pérdidas o triunfos del proceso, por lo que en los presentes autos, como se anticipó recién, se condenará en costas a la parte demandante por cuanto in limine Litis podía avizorarse la ausencia de la legitimación de los actores por la inespecífica o vaga demanda, poniendo en movimiento la jurisdicción, produciendo con ello un

retardo de otros asuntos de la misma relevancia social, y luego, in itinere, se confirma con la prueba su propia conducta al suscribir un contrato colectivo que define como variable el bono conductor y así consta de lo probado en juicio.

DECIMO QUINTO: Que si no resultara suficiente lo dicho en lo precedente, debe añadirse para la condena en costas de la organización demandante que según refiere Pérez Barba, (Los operadores jurídicos. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid*, pag. 72) que "dentro de cualquier actividad profesional **puede entenderse que nos encontramos con un especialista en la materia**, que la lleve a cabo. Así, los camareros, los estibadores, los médicos, pueden catalogarse dentro de un ámbito profesional determinado. Pero, **en el caso que nos ocupa**, cuando hacemos referencia a un operador jurídico, además de un profesional en determinada materia, estamos señalando a alguien, que no solamente tiene su calificación académica, sino que **además cumple una concreta función social**. Esta función social a la que nos referimos, no es más que "un genérico que identifica a todos los que con habitualidad se dedican a actuar en el ámbito del Derecho, sea como creadores, como intérpretes, como consultores o como aplicadores del Derecho, y que **se diferencian precisamente** por ese papel, que caracteriza su actividad, **del común de los ciudadanos"**, o como con mayor o similar claridad se ha dicho que "si bien es cierto que los abogados no tienen la capacidad para dictar una sentencia, no es menos cierto que su labor es necesaria

para el buen funcionamiento de la Administración de justicia (Torre Díaz, F. J. (2000). *Ética y Deontología Jurídica*. Madrid: Dykinson, citado en Santana Ramos, Emilia M^a. (2018). El rol del abogado ante la ética y el ejercicio profesional. *Revista de la Facultad de Derecho*, (44), 143-176. <https://dx.doi.org/10.22187/rfd2018n44a5>, última revisión 27 de agosto de 2021), pues se debe tener presente que son los que de primera mano hacen acopio de las pretensiones del ciudadano para ajustarlas a derecho (Martí, 2002, citado en Santana Ramos, María Emilia) y garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva, cuestión que no se produjo en los presentes autos por la actuación del técnico que actúa en juicio, quien por una parte NO consigna el libelo por quien demanda, TAMPOCO indica por qué cantidad demanda por cada trabajador, luego rinde un peritaje a todas luces innecesario si hubiere cumplido su rol calculando mediante una simple operación aritmética la suma que habría de corresponder a singulares trabajadores, y por otra parte, en reiterados instrumentos celebrados por la organización sindical define como variable algo de manera evidente lo es, y persiste en desconocer el pacto y por cierto la realidad, que es consistente con los términos pactados, de manera que se regularán prudencialmente las costas en una suma cercana al 10% de la cuantía demandada.

DECIMO SEXTO: Que lo razonado en lo precedente, para condenar en costas al actor, se estima constituye un incentivo a los ciudadanos para EVITAR poner en movimiento la jurisdicción de manera injustificada o infundada, o en su caso que sus respectivos abogados o

mandantes guarden el debido cuidado por los importantes asuntos que se les encomienda defender, de modo que la condena se justifica con una finalidad preventiva destinada a una depuración de la litigación por causas racionales e idóneos, que prestigien el ejercicio de la representación judicial y en su caso también desincentiven la litigación temeraria o infundada y en último término por sencillos, económicos y no alambicados decursos procesales.

DECIMO SÉPTIMO: Que la prueba que no ha sido singularmente ponderada ni referida no altera las conclusiones a que arriba el sentenciador para rechazar las excepciones falta de representación o personería y finiquito y rechazar en todos sus términos la demanda.

Y visto lo dispuesto por los artículos 1, 7, 220, 420, 425, 452 del Código del Trabajo se declara que:

I. Se rechaza la defensa denominada de errónea formulación fáctica de la defensa.

II. Se rechaza la excepción de falta de representación o personería y finiquito.

III. SE RECHAZA EN TODAS SUS PARTES LA DEMANDA deducida por GIOVANNI BAUTISTA BARRUETO FLORES, chileno, Cédula Nacional de Identidad número 10.399.961-8, en su calidad de Presidente del Sindicato Empresa De Trabajadores San José; LUIS MONTANO GONZALEZ, chileno, Cédula Nacional de Identidad número 7.073.451-6, en su calidad de Tesorero del Sindicato Empresa De Trabajadores San José; JUAN DEL CARMEN GONZALEZ SEPÚLVEDA, chileno,

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Cédula Nacional de Identidad número 12.278.428-2, en su calidad de Director del Sindicato Empresa De Trabajadores San José; PATRICIO ARTURO BARRUETO FLORES, chileno, Cédula Nacional de Identidad número 12.105.510-4, en su calidad de Director del Sindicato Empresa De Trabajadores San José; y ALEXIS SERGIO RODRIGUEZ VERGARA, chileno, Cédula Nacional de Identidad número 15.510.823-1, en su calidad de Director del Sindicato Empresa De Trabajadores San José; todos en representación del SINDICATO EMPRESA DE TRABAJADORES SAN JOSÉ, RUT 65.076.487-0, RSU N.°13130850 y éste en representación de sus socios trabajadores no individualizados en la demanda, todos domiciliados sólo para estos efectos (sic) en calle Antonio Bellet No 292, Of. 302, comuna de Providencia en contra de SUBUS CHILE S.A., RUT N° 99.554.700-7, representada legalmente por don CLAUDIO NÚÑEZ JIMÉNEZ, chileno, desconozco profesión, cédula nacional de identidad número 9.671.684-2, ambos domiciliados en DEL CÓNDROR N° 590, piso 7, comuna de Huechuraba.

IV. Se condena en costas a la organización sindical demandante las que se regulan prudencialmente en la suma de \$2.000.000 (dos millones de pesos), suma que en modo alguno puede ser atribuida como condena singular a uno o más de los trabajadores consignados en la nómina anexa a la demanda.

Regístrese, notifíquese y archívense los autos en su oportunidad.

RIT O-48-2022.

RUC : 22- 4-0377232-5



**Pronunciada por FELIPE ANDRES NORAMBUENA BARRALES,
Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de
Santiago.**

En Santiago a veintitrés de junio de dos mil
veintitrés, se notificó por el estado diario la sentencia
precedente.

