

Acción declarativa de mera certeza. Interpretación de convenio colectivo.

Demandante: Sindicato de Profesionales División Radomiro Tomic

Demandado: CODELCO Chile División Radomiro Tomic

RIT: S-5-2024

RUC: 24- 4-0594613-7

Calama, veintitrés de junio de dos mil veinticinco.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Calama se tramitó procedimiento de aplicación general iniciado mediante demanda declarativa de mera certeza y cobro de prestaciones laborales interpuesta por el **SINDICATO DE PROFESIONALES DIVISIÓN RADOMIRO TOMIC, RUT N°77.292.340-6**, representado legalmente por su presidente Carlos Salinas Araya, chileno, geólogo, cedula nacional de identidad N° [REDACTED], ambos domiciliados para estos efectos en calle Vivar N° 1580, Oficina 302, Calama, en contra de **CODELCO CHILE DIVISIÓN RADOMIRO TOMIC**, empresa estatal, **RUT N° 61.704.000-K**, representada legalmente por su gerente general Julio Díaz Rivera, chileno, cédula de identidad N° [REDACTED], ambos domiciliados en Avenida Central Sur N° 1990, Villa Ayquina, Calama.

SEGUNDO: Que, la parte demandante fundamenta su demanda en síntesis en los siguientes hechos:

Expresa que, entre el Sindicato y la empleadora con fecha 10 de diciembre de 2020, se suscribió un Convenio Colectivo de Trabajo, el que en su cláusula decimosegunda, establecía un beneficio denominado "Becas de Estudios", relativa a una serie de beneficios escolares para los hijos e hijas de los trabajadores profesionales afectos al instrumento colectivo, estableciendo en la parte final de la cláusula el beneficio denominado "Beca de Excelencia para



hijos e hijas de profesionales", el que disponía lo siguiente:

"La División otorgará la "Beca de Excelencia para hijos e hijas de Profesionales", para los hijos e hijas cargas familiares del o de la Profesional, con contrato individual de Trabajo, de carácter indefinido, que forma parte del presente instrumento colectivo, que hayan obtenido los mejores puntajes en la Prueba de Selección Universitaria (PSU), o el instrumento de selección equivalente que la reemplace a futuro, para que realicen sus estudios de educación superior, en universidades o Institutos Profesionales reconocidas por el Estado.

El número de becas que se otorgarán a los hijos e hijas de los Profesionales anteriormente señalados, no podrá exceder de 3 (tres) por cada año de vigencia del presente instrumento colectivo.

Podrán optar a este beneficio, los hijos e hijas cargas familiares del o de la Profesional egresados de la enseñanza media o equivalente, en el año inmediatamente anterior y que hayan alcanzado un puntaje promedio ponderado (PP) no inferior a 700 puntos de acuerdo a la siguiente fórmula.

$$PP = (0,4 \times NEM + 0,3 \times \text{Prueba Lenguaje} + 0,3 \times \text{Prueba Matemáticas}).$$

En caso de empate, se seleccionará al mejor promedio de notas de enseñanza media (NEM) o equivalente.

El o la estudiante seleccionado será beneficiado con el financiamiento del valor de la matrícula y anualidad correspondiente a cada año de duración de la carrera, cuyo monto será pagado entre los meses de marzo y abril de cada año, previa acreditación de la condición de alumno regular y la aprobación del año lectivo correspondiente. Esta beca será incompatible con el beneficio educacional establecido en la presente cláusula.

Por tratarse de una Beca de Excelencia Académica, el o la estudiante beneficiario la perderá indeclinablemente al no aprobar el respectivo semestre o año académico".



Plantea que, de esta forma se entiende que las hijas e hijos de los trabajadores del sindicato, que forman parte del instrumento colectivo, poseen el derecho a postular a un máximo de hasta 3 Becas de Excelencia Académica anuales, seleccionados según procedimiento que la misma cláusula establece.

Indica que, el instrumento colectivo contemplaba una cláusula de Extensión de Beneficios, la que disponía: "EXTENSIÓN DE BENEFICIOS. La División Radomiro Tomic y el Sindicato de Profesionales División Radomiro Tomic acuerdan que para el período de vigencia de este instrumento colectivo, la empresa extenderá la totalidad de los beneficios contenidos en este instrumento colectivo, sin ninguna excepción, incluida la cláusula N° 7 sobre Gratificación Legal o Gratificación Convencional por Excedentes Operacionales según corresponda, a los y las profesionales Rol P que se contraten durante la vigencia del Convenio Colectivo, bajo la modalidad de contrato individual de trabajo indefinido, sindicalizados o no sindicalizados. La División, también extenderá los beneficios del presente instrumento colectivo, a los profesionales vigentes y que no forman parte del grupo negociador.

Para que la extensión de beneficios se produzca, los y las profesionales Rol P deberán aceptarla por escrito y obligarse a pagar el 100% de la cuota sindical ordinaria del Sindicato de Profesionales División Radomiro Tomic, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo".

Plantea que la empresa, al interpretar la forma en que se ha de implementar en los hechos la cláusula decimosegunda, en cuanto a la Beca de Excelencia Académica y en específico el número de trabajadores que pueden acceder a dicha beca, ha señalado que el número de becas máximo a acceder en total son tres, los que se deben repartir entre todas y todos los trabajadores profesionales de la empresa, aún si ello implica que hijas e hijos de socias o socios del sindicato queden



excluidos del beneficio, todo ello, supuestamente, en virtud del acuerdo de extensión de beneficios pactado.

Señala que esta postura de la empresa fue manifestada en diversas ocasiones, de forma verbal y por escrito. Tanto es así que, transcurrido más de un año con conversaciones sobre el tema, finalmente la empresa ha señalado, hace un par de semanas, que debe ser demandada, como la única forma posible de acceder a lo propuesto por el Sindicato.

Especifica que, en el proceso concreto de otorgamiento de becas del año 2023, la División ha repartido las 3 becas de la, otorgando 2 becas para hijos de socios del Sindicato y 1 beca para un profesional no sindicalizado, por lo que un profesional socio del Sindicato quedó descartado del proceso por tener un "puntaje inferior" y quedar en cuarto lugar, no obstante encontrarse su hijo en tercer lugar entre los beneficiarios socios del Sindicato.

Expresa que, el Sindicato reclamó tanto de la interpretación manifiestamente ilegal efectuada por la empresa como de la decisión específica que dejó a un socio sin acceso a la beca para su hijo, indicando que en ningún caso el acuerdo de extensión de beneficios implica entender que esta se realiza a costa de los derechos acordados por las partes en el Convenio Colectivo, pues ello evidentemente desnaturaliza la esencia misma de la institución de la extensión de beneficios, de momento que significaría no ampliar el número de personas que acceden a un derecho acordado, si no que mantener el mismo número de beneficiarios, en abierto desmedro y perjuicio de la organización sindical, lo que es abiertamente contrario a la normativa laboral vigente.

Señala que el objetivo de la acción meramente declarativa es que se declare:

a) Que los 3 cupos de la Beca de Excelencia Académica, en los términos pactados, deben ser entregados a hijas o hijos de los socios del Sindicato.



b) Que la extensión de beneficios acordada, en los términos pactados, debe entenderse, para efectos de la Beca de Excelencia Académica de la parte final de la cláusula decimosegunda, como la entrega a los profesionales no sindicalizados de igual cupo de becas adicionales a las pactadas con la organización sindical.

En cuanto al artículo 322 del Código del Trabajo, plantea que el mismo contempla la posibilidad que las partes contratantes de un instrumento colectivo pueden acordar que dicho instrumento, en todo o parte, podrá ser aplicado a todos o algunos de quienes no integren la organización sindical. Para ello, se requiere de un acuerdo de extensión de los beneficios acordados, para "extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical".

Señala que según lo dispone el artículo 20 del Código Civil, "Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras", por lo que debemos fijar el sentido y alcance natural y obvio de las voces "extender" y "extensión". Sobre ellas, la Real Academia de la Lengua Española ha señalado respecto a la acepción "extensión", lo siguiente:

"1. f. Acción y efecto de extender o extenderse."

Por su parte, respecto de "extender" indica: "extender 1. tr. Hacer que algo, aumentando su superficie, ocupe más lugar o espacio que el que antes ocupaba. 4. tr. Dar mayor amplitud y comprensión que la que tenía a un derecho, una jurisdicción, una autoridad, un conocimiento, etc." (Lo destacado es nuestro).

Alude que las voces "extensión" y "extender" a las que refiere el artículo 322 del Código del Trabajo dicen relación con dar mayor amplitud a un instrumento colectivo, de tal forma que sus cláusulas abarquen mayor espacio que las que originalmente tenían.

Agrega que, toda empresa al acordar la extensión de los beneficios, asume que tendrá que incrementar sus costos más allá de los socios de la organización sindical.



Expresa que, de asumirse como correcta la interpretación de la empresa se generaría 2 efectos perniciosos para la organización sindical no señalados por la norma legal:

a) Que, el piso de negociación del Sindicato sería inferior al pactado en las cláusulas del Convenio Colectivo, toda vez que se entendería que el piso no es la norma contractual sino que la aplicación práctica de ella; En tal sentido, ya no serían 3 becas de excelencia académica la que formaría parte del piso, en los términos del artículo 336 del Código del Trabajo, sino que aquellas becas que la empresa haya entregado a las y los integrantes del Sindicato, según una postulación y el puntaje obtenido;

b) Que, de optar por el piso en la negociación próxima, lo accesorio - los anexos de contrato de extensión de beneficios- no seguirían la suerte de lo principal -El contrato colectivo-, lo que resulta un despropósito.

Plantea que, si la empresa quiere extender los beneficios, debe recurrir a nuevos fondos de financiamiento y no puede pretender sostener económicamente la extensión de beneficios con los recursos de los que los socios y socias son titulares por ley.

Expresa que, el ordenamiento laboral vigente, como la norma convencional, se constituyen en norma mínima que debe ser respetada por la autonomía contractual, por lo que corresponde aplicar el principio de la condición más beneficiosa al caso de marras, además del principio angular del derecho laboral, cual es el Principio In Dubio Pro Operario.

En cuanto a las peticiones concretas, solicita se declare expresamente:

1. Que los 3 cupos de la Beca de Excelencia Académica, en los términos pactados, deben ser entregados a hijas o hijos de los Socios del Sindicato.
2. Que, la extensión de beneficios acordada, en los términos pactados, debe entenderse, para efectos de la Beca de Excelencia Académica del inciso final de la cláusula



decimosegunda, como la entrega a los no sindicalizados de igual cupo de becas ADICIONALES a las pactadas con la organización sindical.

3. La procedencia entonces de dar íntegro y cabal cumplimiento al Convenio Colectivo suscrito entre las partes con fecha 10 de diciembre de 2020.

4. Que se declare que, atendida la interpretación correcta de la disposición de la cual se ha solicitado declaración de certeza, procede entonces que se otorgue a los socios del Sindicato de Profesionales Radomiro Tomic una beca de excelencia adicional para el año 2023, otorgando íntegramente los montos asociados a la misma, con efecto retroactivo para dicho período.

5. Que lo anterior será declarado con expresa condenación en costas.

TERCERO: Que, contestando el libelo la demandada CODELCO CHILE División Radomiro Tomic, controvierte los hechos señalados en la demanda, solicitando el rechazo de la misma, en virtud a los siguientes fundamentos:

Expresa que con fecha 1° de septiembre de 2020, el Sindicato de Profesionales División Radomiro Tomic y Codelco Chile División Radomiro Tomic, suscribieron un Contrato Colectivo, el que pactó una cláusula sobre extensión de beneficios que cita.

Agrega que, la cláusula 11 del respectivo instrumento colectivo, se pactó un beneficio de Beca de Excelencia para hijo o hijas de Profesionales que también cita.

Señala que, de acuerdo al contrato, el beneficio de Beca de Excelencia constaba de tres (3) cupos que, durante la ejecución del instrumento colectivo, siempre fueron distribuidos entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados objeto del pacto de extensión de beneficios.

Puntualiza que la vigencia del Contrato Colectivo del año 2020 terminó con fecha 10 de diciembre de 2023, en virtud



de la suscripción de un nuevo instrumento colectivo entre las partes.

Expresa que, el Sindicato presentó la presente demanda sobre declaración de mera certeza y cobro de prestaciones, con posterioridad al vencimiento del instrumento.

Posteriormente, discurre sobre el sentido y alcance del artículo 322 del CT que consagra la extensión de beneficios en el modelo de relaciones laborales chileno, el alcance de la cláusula relativa a la cláusula de extensión de beneficios, y del beneficio sobre Beca de Excelencia Académica pactados en el Contrato Colectivo.

En cuanto a la extensión de beneficios, arguye que desde la vigencia de la ley 20.940, el empleador no puede extender unilateralmente los beneficios pactados en el instrumento colectivo a los trabajadores que no formaron parte de la negociación colectiva, sino que con el acuerdo del sindicato, por lo que las organizaciones sindicales pasaron a ser "dueñas" de los beneficios pactados en el instrumento colectivo. De esta manera, la organización sindical, tiene la facultad legal de ceder voluntariamente todo o parte de éstos, y con las limitaciones que se establezcan en el respectivo contrato colectivo, si las hubieren, a trabajadores que no formaron parte de la negociación, siempre que se encuentren dispuestos a pagar la cuota sindical acordada, que pasará a formar parte del patrimonio del sindicato conforme a lo dispuesto en el artículo 256 del Código del Trabajo. En consecuencia, al aceptar la extensión de beneficios, el sindicato cede sus derechos a cambio de dinero que incrementa su patrimonio (al percibir mensualmente el porcentaje de la cuota sindical ordinaria que se haya pactado, de parte de los trabajadores extendidos). Por cierto, salvo que se pacte otra cosa, los trabajadores extendidos pasan a participar y ser objeto de los beneficios pactados en el instrumento colectivo, como si hubieran formado parte de la negociación colectiva.



Expresa que el Contrato Colectivo suscrito entre el Sindicato de Profesionales División Radomiro Tomic y Codelco, con fecha 10 de diciembre de 2020, ambas partes acordaron, libre y voluntariamente, establecer una cláusula de extensión de beneficios, en la que acordaron expresamente extender "la totalidad de los beneficios contenidos en este instrumento colectivo, sin ninguna excepción" a todos los profesionales del Rol P (Profesionales) que cumplan, entre otros requisitos, con aceptar dicha extensión por escrito, y pagar la totalidad de la cuota sindical; es decir, cumplir con lo mandado por el artículo 322 del CT tantas veces mencionado.

Indica que la correcta interpretación de la cláusula es que ésta produce el efecto de hacer aplicable la totalidad de los beneficios contenidos en el Contrato Colectivo a todos los trabajadores del Rol P de la Empresa que cumplan con los requisitos allí enunciados, "sin ninguna excepción", como si hubieran formado parte de la negociación colectiva.

Lo anterior, tiene como consecuencia directa que, entre todos los beneficios pactados en el Contrato Colectivo, la "Beca de Excelencia para hijos e hijas de Profesionales" pactada en la cláusula 11 relativa a "Becas de estudio", debe aplicarse íntegramente tanto a los trabajadores que formaron parte de la negociación colectiva que dio origen al instrumento colectivo, como a los trabajadores del Rol P de la Empresa a quienes se extendieron los beneficios. Siendo este conjunto de trabajadores - profesionales, beneficiarios de esta cláusula en los términos en que se encuentra pactada.

Plantea que la cláusula de Becas no efectúa ninguna clase de distinción de cupos entre socios del sindicato, y trabajadores con extensión de beneficios; muy por el contrario, solo establece el número total de cupos para acceder al beneficio en cuestión. De esta manera, los 3 cupos para la "Beca de Excelencia para hijos e hijas de Profesionales" pactado en el Contrato Colectivo deben -necesariamente- distribuirse tanto entre los hijos de los trabajadores afiliados al sindicato que tienen derecho a



percibir los beneficios, como entre los trabajadores que accedieron a los beneficios bajo la cláusula de extensión respectiva. En efecto, cada cupo es otorgado al hijo o hija de cada trabajador según el puntaje obtenido en la prueba de selección universitaria vigente al tiempo del otorgamiento del beneficio; así, a los tres mayores puntajes de postulación, se le asigna la Beca en cuestión (siempre obtengan un puntaje superior a 700 puntos).

Establece que, así también lo entendían y entendieron las partes al tiempo en que se llevó a cabo la negociación colectiva que originó el Contrato Colectivo en cuestión y, por lo mismo, durante el tiempo en que este se mantuvo vigente, se ejecutó conforme a la interpretación que sostiene. En efecto, siempre se otorgaron 3 cupos como máximo para la Beca, que eran distribuidos entre socios del Sindicato y trabajadores con extensión de beneficios. Aduce que, es tan cierto lo anterior, que durante el proceso de negociación colectiva que se llevó a cabo durante el año 2023, y que dio origen al nuevo instrumento colectivo que rige actualmente entre las partes, durante las tratativas, el Sindicato solicitó expresamente a la Empresa que la "Beca de Excelencia para hijos e hijas de Profesionales" fuera excluida de la extensión de beneficios y, en consecuencia, solo fuera un beneficio al que pudieran acceder los socios del Sindicato, o en su defecto que solo si "sobraban becas" estas pudieran ser asignadas a hijos/as de profesionales con extensión de beneficios; sin embargo, la Empresa no aceptó esta petición en ningún momento; y, como contraoferta, con la finalidad de mantener esta beca dentro de la extensión de beneficios, accedió a aumentar un (1) cupo adicional para todos, lo cual fue aceptado por el Sindicato y prueba de ello es que así quedo pactado en el instrumento colectivo vigente. Así, al margen del aumento del número de cupos, el sistema actual mantiene la lógica histórica y la forma correcta de interpretar la cláusula: los cupos disponibles se distribuyen



entre todos, tanto trabajadores que negociaron colectivamente, como trabajadores extendidos.

La demandada refiere ignorar las razones que motivaron al Sindicato a desconocer lo acordado durante negociaciones colectivas anteriores con la Empresa, que se plasmaron en el Contrato Colectivo del año 2020, recurriendo a una interpretación caprichosa de este último, indicando que deben otorgarse 3 cupos de la Beca de Excelencia Académica a los socios del Sindicato y otros tres cupos adicionales a la misma para los trabajadores con extensión de beneficios, sobre todo teniendo en consideración que su interpretación no se condice mínimamente con lo el tenor literal de lo pactado, con la intención de las partes al acordar el beneficio y la cláusula de extensión que nunca ha sido parcial; y que estas alegaciones se materializaron a través de la demanda de autos, con posterioridad al vencimiento del Contrato Colectivo en cuestión.

Argumenta que para determinar cuál es el verdadero sentido y alcance de las cláusulas cuya interpretación se cuestiona se debe considerar:

1. Que, la cláusula de extensión de beneficios pactada por las partes en el Contrato Colectivo es íntegra, es decir, extiende todos y cada uno de los beneficios contenidos en este último, a los trabajadores del Rol P (profesionales) de la Empresa, sin excepción alguna, siempre que cumplan con los requisitos allí exigidos (acepten la extensión de beneficios y procedan al pago de la cuota sindical en un 100%).
2. Que, la Beca de Excelencia Académica es aplicable a los trabajadores con extensión de beneficios bajo los mismos términos que a los trabajadores que forman parte del Sindicato, en virtud de lo dispuesto en el artículo 322 del CT (que genera la ficción legal de que a estos se le extienda los beneficios del instrumento colectivo como si fueran parte de este desde su origen, siempre que acepten la extensión y paguen la cuota sindical); y



3. Que, en consecuencia, los 3 cupos pactados para la Beca de Excelencia Académica del instrumento colectivo anterior, deben distribuirse entre los hijos de trabajadores que son socios del Sindicato y los de los trabajadores con extensión de beneficios no sindicalizados.

Reafirma en su escrito fundamental que, no ha infringido de forma alguna el artículo 322 del Código del Trabajo, el que dispone que es posible extender estos beneficios a dichos trabajadores, siempre que se cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

i. Que las partes de un instrumento colectivo acuerden la aplicación general o parcial de sus beneficios a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical; y

ii. Que los trabajadores no sindicalizados, para acceder a los beneficios del instrumento colectivo, acepten la extensión, y se obliguen a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

Expresa que ambos requisitos fueron cumplidos en la especie por su parte ya que:

i. El Sindicato compareciente y la División Radomiro Tomic de Codelco pactaron una cláusula de extensión de beneficios en el Contrato Colectivo correspondiente al año 2020; y

ii. Los beneficios solo han sido extendidos y otorgados a trabajadores del estamento profesional no sindicalizados que han aceptado por escrito dicha extensión, y han cumplido con pagar la totalidad de la cuota sindical respectiva de forma mensual.

Finaliza indicando que asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en su contestación, solicitando el rechazo de la demanda en todas sus partes, y que se declare que realizó un correcto otorgamiento del beneficio impugnado, con expresa condena en costas.



CUARTO: Que, el tribunal, respecto las acciones ejercidas, fijó como hechos sustanciales pertinentes y controvertidos:

1.- Que, por una interpretación errónea de la cláusula sobre extensión de beneficios y beca de excelencia para hijo o hijas de profesionales, se omitió otorgar 3 cupos de la beca para socios del sindicato y otros 3 cupos de la beca para trabajadores no sindicalizados.

2.- Efectividad de haberse cumplido con la selección de acuerdo con las normas del convenio colectivo del año 2020.

3.- Alcances de la extensión de beneficios del convenio colectivo para efectos de la beca de excelencia académica.

QUINTO: Que para acreditar sus pretensiones las partes se valieron de la siguiente prueba:

Rendición de la prueba de la parte denunciante:

I.- Documental:

1. Convenio Colectivo de Trabajo suscrito entre el Sindicato de Profesionales Radomiro Tomic y la División Radomiro Tomic con fecha 10 de diciembre de 2020, vigente entre el 10 de diciembre de 2020 hasta el 09 de diciembre de 2023. (folio 41).

2. Presentación Oferta Final Negociación Colectiva Anticipada de fecha 07 de diciembre de 2020. (folio 42).

3. Convenio Colectivo de Trabajo suscrito entre el Sindicato de Profesionales Radomiro Tomic y la División Radomiro Tomic con fecha 29 de septiembre de 2023, vigente entre el 11 de diciembre de 2023 hasta el 10 de diciembre de 2026. (folio 43).

II.- Testimonial:

1.- Marcelo Bucarey Gallardo, Ingeniero Civil, Director del Sindicato de Supervisores de CODELCO. quien en términos generales declara:

Pertenezco al Sindicato de Supervisores de CODELCO de Chuquicamata. Hace 10 años. Tenemos el beneficio de la excelencia de los hijos de supervisores que tienen buen rendimiento. Es el remanente para pagar la carrera



universitaria. Es el arancel. 5 cupos para los socios o socias del sindicato. Todos los años de la carrera. Si el trabajador se finiquita. Esto va en el sindicato. Los no sindicalizados no pueden optar. Estas 5 becas. No obstante si ellos quieren, lo pueden hacer. Hace unos años había un sexto postulante. Puede entregar las que quiera. Las 5 nos interesa que sea a los socios. Las 5 siempre ha sido para los socios. Estos son 5 en el Rol A. En la postulación se filtran en estas 5 becas. En esa oportunidad, sin necesidad de llegar a una demanda. Fue una Bipartita entre el directorio sindical y la gerencia RRHH hoy gerencia de gestión de personas. Esta bipartita es mensual y está en el instrumento colectivo. Se gestiona y ve los beneficios del convenio colectivo.

La empresa se allanó inmediatamente, y la empresa pensó que era sindicalizado. Ya que la empresa no sabe quiénes son, salvo en la negociación colectiva y ahí se manda el sindicato. Y se mandan los listados. En la reunión se allanó, dijo es nuestro error, y puso un adicional.

El sindicato, junto a la administración, somos garantes. El puntaje del alumno es el puntaje de acceso a la Universidad, y es simple. Postulan todos los que creen que tienen puntaje alto. Los 5 primeros obtienen la beca. Los que se hace en estas bipartitas se ve el orden. Los 5 primeros son. Es con puntaje, le pedimos a los socios la documentación formal. Es un documento de la Universidad. Y los 5 primeros, en Chuquicamata son 5 becas. En las otras divisiones son otros números. Esto es matemática pura. Nadie discute. Esto es por año. No se puede postular en segundo año. El Sindicato participa en el proceso de selección, nos encargamos de informar las fechas de postulación, estamos en contacto permanente con los socios. Hay toda una ceremonia, hay una ceremonia formal. Y hay un almuerzo o cena para celebrar. Generalmente en invierno. Se le hace un reconocimiento. Y nosotros dando garantía que se cumpla el contrato. Como llevo 10 años. Tengo un par de hijos que la ganaron, son mínimo 50 alumnos. Esto viene de muchos años atrás. Hay requisitos de



mantenimiento de la beca. Puede perder la beca. Pero normalmente todos aprovechan y terminan la beca. Ocurrió solo en esa ocasión lo del no sindicalizado. Este año postularon nuestros socios y no ha vuelto a repetirse. Y este año han sido solo los socios. Y si se filtra alguien le advertimos a la empresa.

Respecto del Sindicato de RT, antes éramos CODELCO NORTE. En el Sindicato de RT hay solo 3 becas. Allá son menos socios, son como 240. Conozco el instrumento y son iguales y ellos son solo 3. Esto está pactado solo para los socios. En reuniones de la FESUP y conocemos y nos enteramos de que se entregaron 2 becas de las 3 y una tercera se le entregó a un no socio, eso es inaceptable. No hay problemas si quiere hacerlo a otros trabajadores. Una vez entregada, puede hacer lo que quiera. No sé con profundidad, pero el trabajador fue perjudicado, porque debió completar el remanente. Él se enteró que era uno de los ganadores, pero Codelco le quita un beneficio activo. Y eso no es justo. Y no lo es consagrado en el instrumento colectivo.

A la demandada le responde: Esta Beca de excelencia en RT, cuando yo ingresé el 2015, ya existía. Yo entiendo que en CODELCO Norte ya existía. Yo creo que en RT al menos de hace 8 años. Entiendo que hay una cláusula que se denomina extensión de beneficios, pero hay algunos que no lo son, por ejemplo esta beca. El convenio colectivo es resultante de una negociación no reglada. En esos convenios colectivos. Existe una cláusula de la extensión de beneficios. Pero hay algunos que se consagran los beneficios.

Se le exhibe Convenio Colectivo y cláusula de extensión. Esto es de sentido común básico. Son beneficios que afectan a la totalidad de los socios. De otra manera, CODELCO, podría otorgarles los beneficios a los no socios. No existiría el incentivo para ser socio.

No está explícito, pero ambas partes lo entienden. Serían más beneficiados los no sindicalizados. La empresa puede entregar las que quiera. Pero primero a los socios.



Yo no participé en las negociaciones de 2020 a 2023. Soy dirigente de otra organización. Lo que sucede como al igual que los convenios de Chuquicamata. Esto nunca había ocurrido, esto es de todas las divisiones del CODELCO: Ese es el sentido del espíritu de la cláusula. Son distintos grupos negociadores, pero son toda similares, son del mismo tenor. Pueden establecer clausulas diferentes. Pero en líneas generales son similares. Los Bonos son similares. El Teniente fija el inicio. Muy similares, no iguales.

Se les descuenta la cuota porque eso es por ley.

No lo sé, pero eso no se practica, lo mas probable que eso no sea así.

No establecen exclusiones. En la Beca para los Supervisores, no es para los No socios, sino no tendría ninguna lógica.

No sé si la Federación hizo alguna gestión por esto. No soy dirigente de la Federación soy del Sindicato base. La Extensión, si quiere extender. Puede extender. Pero las becas son de los socios.

III.- Exhibición de documentos:

Solicitó la exhibición de los siguientes documentos, bajo apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo:

1. Información completa sobre proceso de selección de Becas de Excelencia Académica año 2023, con detalle de postulaciones y resultados.

2. Anexos de Extensión de Beneficios del Convenio Colectivo de Trabajo de fecha 10 de diciembre de 2020, suscritos por Codelco División Radomiro Tomic con profesionales no sindicalizados suscritos entre el 10 de diciembre de 2020 y el 09 de diciembre de 2023.

3. Reglamento de otorgamiento de becas vigente para el año 2023.

La parte demandante solicita el apercibimiento legal, respecto a los documentos N°s 2 y 3 que no fueron exhibidos.



Se tiene por cumplida la exhibición respecto de los documentos N°s 1 y 3. En relación con el N° 2, se resolverá en esta sentencia definitiva.

IV.- Oficios: Se incorpora mediante lectura resumida oficio proveniente del **SINDICATO DE SUPERVISORES ROL A DIVISIÓN ANDINA DE CODELCO CHILE. (FOLIO 45)**

V.- Se tiene a la Vista: Sentencia recaída en Causa RIT O-654-2021, caratulada SINDICATO DE PLANTA DE PROFESIONALES Y PLANTA DE EJECUTIVOS DE COMPAÑÍA MINERA DEL PACÍFICO / COMPAÑÍA MINERA DEL PACÍFICO, del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, (página 29 en adelante, Considerando décimo tercero) y, Sentencia recaída sobre el Recurso de Nulidad interpuesto en contra de la primera, causa Rol N° 145-2022, de la Corte de Apelaciones de La Serena. (Considerando octavo)

Rendición de la prueba de la parte denunciada:

I.- Documental:

1. Convenio Colectivo de Trabajo 2020-2021 suscrito entre Codelco Chile División Radomiro Tomic u Sindicato de Profesionales de la División Radomiro Tomic con fecha 14 de julio de 2020, junto a sus anexos.

2. Cuadro resumen de Becas de Excelencia Rol Profesional adjudicadas el año 2021.

3. Liquidación de remuneración del Sr. [REDACTED] correspondiente al mes de abril marzo 2021

4. Liquidación de remuneración del Sr. [REDACTED] correspondiente al mes de abril de 2021.

5. Nota Interna de Codelco Chile División Radomiro Tomic de fecha 19 de abril de 2021, con referencia: "Pago Becas de Excelencia Rol Profesional Año 2021".

6. Cuadro resumen de Becas de Excelencia Rol Profesional adjudicadas el año 2022.

7. Nota Interna de Codelco Chile División Radomiro Tomic de fecha 18 de abril de 2022, con referencia: "Pago Becas de Excelencia Rol Profesional Año 2022".



8. Nota Interna de Codelco Chile División Radomiro Tomic de fecha 30 de mayo de 2022, con referencia: "Pago Becas de Excelencia Rol Profesional Año 2022".

9. Correo electrónico enviado por [REDACTED] a [REDACTED] con fecha 21 de marzo de 2023, asunto "Becas de Excelencia - 2023".

10. Cuadro resumen de Becas de Excelencia Rol Profesional adjudicadas el año 2023.

11. Liquidación de remuneración del Sr. [REDACTED] correspondiente al mes de marzo 2023.

12. Liquidación de remuneración del Sr. [REDACTED] correspondiente al mes de abril 2023.

13. Nota Interna de Codelco Chile División Radomiro Tomic de fecha 19 de abril de 2023, con referencia: "Pago Becas de Excelencia Rol Profesional Año 2023".

14. Correo electrónico enviado por [REDACTED] a [REDACTED] con fecha 25 de septiembre de 2023, asunto: "Respuesta Integral NCA SPRT 25_09_2023.pptx", junto al archivo power point que se adjunta en el correo respectivo.

15. Convenio Colectivo de Trabajo 2020-2023 suscrito entre Codelco Chile División Radomiro Tomic u Sindicato de Profesionales de la División Radomiro Tomic con fecha 29 de septiembre de 2023, junto a nómina de trabajadores.

16. Liquidación de remuneración del Sr. [REDACTED] correspondiente al mes de marzo de 2024.

17. Liquidación de remuneración del Sr. [REDACTED] correspondiente al mes de abril de 2024.

18. Nota Interna de Codelco Chile División Radomiro Tomic de fecha 11 de abril de 2024, con referencia: "Pago Becas de Excelencia Rol Profesional Año 2024".

II.- Testimonial:

1.- Paula Caballero Rojo, Jefa de Administración de Gestión de Personas, la que en términos generales declara:

Trabajo desde el año 2012. Es una solicitud de una beca del Rol profesional y están pidiendo el aumento de un cupo y



una discusión de a quien se le hace aplicable la beca. Son las becas de hijos de profesionales. Beca educacional de profesionales. El proceso se inicia con una publicación en febrero, donde tenemos una plataforma y ahí están los requisitos. Los certificados de alumno regular y pagos. Es un proceso normal de becas de profesionales y está la beca de excelencia. Y ahí están asignados cupos. Y este proceso es similar, pero se hace un ranking sobre el puntaje de evaluación, de la prueba. Hoy hay 4 cupos del nuevo contrato de diciembre 2023. Esta beca esta pactada, viene de contratos colectivos anteriores. Desde el 2020. Es para todo el rol profesional. Todos los profesionales. Solo deben tener contrato indefinido. Siempre ha sido así. Tenemos comunicaciones. Donde se comunica y va a dirigidos a todo el rol profesional. Ha partir del nuevo contrato colectivo son 4, antes eran 3. No existe distinción. La diferencia es el ranking de los puntajes. Esa cláusula, siempre se ha mantenido. El 2023 se aumentó un cupo de becas de excelencia.

Se ha generado el problema es que indican que anteriormente se entregaban a trabajadores sindicalizados. Nosotros tenemos antecedentes que se han entregado a personas no sindicalizados. Los rankings no se fijan si es sindicalizado. Tenemos varios casos que se ha otorgado. Anteriormente se entregaban 3, para sindicalizados y no. Nunca ha existido una diferencia. Nunca hubo un problema. Es primera vez que es el del 2023. Es la primera vez que se levantó. El trabajador afectado, es Ignacio Céspedes, él tiene un cargo en el Sindicato, no es el presidente, es el segundo a cargo del directorio. Es dirigente Sindical. Se le había otorgado la beca Normal. Y ahora con otro hijo, ahora quedó afuera de la beca de excelencia.

Beca excelencia como del 2016 o 2017 y en los instrumentos anteriores se aplicó a no sindicalizados.

A la demandante le responde: Se podría aplicar la beca, los cupos solo a trabajadores no sindicalizados. Se considera el ranking.



El año 2023 eran tres becas, para las personas que estaban sindicalizadas eran 2 y una era extensión de beneficio. El Sindicato no participa en la elección de los becados. La empresa le informa. El Sindicato no participa en el desarrollo del proceso. [REDACTED], el no goza la beca de excelencia. Entiendo que no puede postular, porque hay requisitos, y que la persona que da la prueba, tiene un límite de tiempo. Uno de los requisitos es el tiempo. Es dando la prueba de inmediato. El goza de la beca de educación universitaria. La Beca de excelencia tiene un mayor monto, cubre más. Yo no participé en la mesa negociadora. Cuando se hace la negociación yo después tengo que implementar. Y el aumento se hizo por solicitud, se aumentaron las becas. Desde que estoy en esta área, no había problemas, desde el 2020. Es la primera vez que se levanta. Esto fue en el proceso 2023. Se dijo que los beneficios son para todos los trabajadores.

Al Tribunal le indica: En diciembre de 2023 partió lo de los 4 cupos. El año pasado se otorgaron becas, pero entiendo que hubo sindicalizados y extensión de beneficios.

No existe ningún beneficio que sea exclusivo para los socios.

III.- Confesional: Cita a absolver posiciones al presidente del Sindicato de Profesionales División Radomiro Tomic o a quién haga las veces de representante legal de dicha organización, no compareciendo a la presente audiencia, solicitándose su apercibimiento legal, lo que será resuelto en la parte pertinente de esta sentencia definitiva.

SEXTO: Que, de la prueba aportada, respecto de hechos que inciden transversalmente en el objeto del juicio, se puede tener por acreditado:

1.- Que, con fecha 10 de diciembre de 2020, el Sindicato de Profesionales División Radomiro Tomic, RUT N° 77.292.340-6, RSU 2020136 y la Corporación Nacional del Cobre de Chile, CODELCO-Chile, División Radomiro Tomic, RUT N° 61.704.000-K celebran Convenio Colectivo de Trabajo, cuya vigencia se



establece desde el 10 de diciembre de 2020 al 09 de diciembre de 2023.

2.- Que el Convenio antes señalado, establece en el epígrafe "Definiciones", el título denominado "EXTENSIÓN DE BENEFICIOS", el que prescribe:

"La División Radomiro Tomic y el Sindicato de Profesionales División Radomiro Tomic acuerdan que para el periodo de vigencia de este instrumento colectivo, la empresa extenderá la totalidad de los beneficios contenidos en este instrumento colectivo, sin ninguna excepción, incluida la cláusula N° 7 sobre Gratificación Legal o Gratificación Convencional por Excedentes Operacionales según corresponda, a los y las profesionales Rol P que se contraten durante la vigencia del Convenio Colectivo, bajo la modalidad de contrato individual de trabajo indefinido, sindicalizados o no sindicalizados. La División, también extenderá los beneficios del presente instrumento colectivo, a los profesionales vigentes y que no forman parte del grupo negociador.

Para que la extensión de beneficios se produzca, los y las profesionales Rol P deberán aceptarla por escrito y obligarse a pagar el 100% de la cuota sindical ordinaria del Sindicato de Profesionales División Radomiro Tomic, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo".

3.- Que por su parte, la "Clausula 12: Becas de Estudio" del mismo instrumento colectivo, establece la "Beca de Excelencia para hijos e hijas de Profesionales", la que en su parte pertinente reza:

"La División otorgará la "Beca de Excelencia para hijos e hijas de Profesionales", para los hijos e hijas cargas familiares del o de la Profesional, con contrato individual de Trabajo, de carácter indefinido, que forma parte del presente instrumento colectivo, que hayan obtenido los mejores puntajes en la Prueba de Selección Universitaria (PSU), o el instrumento de selección equivalente que la reemplace a futuro, para que realicen sus estudios de



educación superior, en universidades o Institutos Profesionales reconocidas por el Estado.

El número de becas que se otorgarán a los hijos e hijas de los Profesionales anteriormente señalados, no podrá exceder de 3 (tres) por cada año de vigencia del presente instrumento colectivo.

Podrán optar a este beneficio, los hijos e hijas cargas familiares del o de la Profesional egresados de la enseñanza media o equivalente, en el año inmediatamente anterior y que hayan alcanzado un puntaje promedio ponderado (PP) no inferior a 700 puntos de acuerdo a la siguiente fórmula.

$$PP = (0,4 \times NEM + 0,3 \times \text{Prueba Lenguaje} + 0,3 \times \text{Prueba Matemáticas})$$

En caso de empate, se seleccionará al mejor promedio de notas de enseñanza media (NEM) o equivalente. El o la estudiante seleccionado será beneficiado con el financiamiento del valor de la matrícula y anualidad correspondiente a cada año de duración de la carrera, cuyo monto será pagado entre los meses de marzo y abril de cada año, previa acreditación de la condición de alumno regular y la aprobación del año lectivo correspondiente. Esta beca será incompatible con el beneficio educacional establecido en la presente cláusula.

Por tratarse de una Beca de Excelencia Académica, el o la estudiante beneficiario la perderá indeclinablemente al no aprobar el respectivo semestre o año académico".

4.- Que el beneficio "Beca Excelencia Académica" del instrumento colectivo del que se reclama, se modifica respecto de la versión del instrumento colectivo anterior vigente entre las partes, de acuerdo a presentación elaborada por el Sindicato demandante, con el objeto de "operativizar el beneficio de 3 cupos anuales que cubren íntegramente el valor de matrícula y arancel anual de una carrera universitaria". Dicha modificación versa sobre los porcentajes a considerar en cada ámbito, así como el puntaje mínimo para postular.



5.- Que con fecha 14 de julio de 2020, el Sindicato de Profesionales con la División Radomiro Tomic, celebraron convenio colectivo, cuya vigencia la establecieron desde el 12 de septiembre de 2020 hasta el 31 de agosto de 2021, instrumento en el que establece la extensión de beneficios en idénticos términos al convenio colectivo materia de este juicio, así como se contempla la Beca Excelencia Académica en iguales palabras al convenio disputado actualmente, salvo la modificaciones indicadas en el número anterior, esto es, los porcentajes a considerar en cada ámbito y el puntaje mínimo para postular.

6.- Que, el año 2021, bajo la aplicación del instrumento cuyo contenido se discute en juicio, se otorga una sola Beca Excelencia en los Estudios, siendo el beneficiado un trabajador que no pertenece a la organización, el que pagó en los meses de marzo y abril de 2021 la cuota sindical respectiva, de acuerdo a la extensión de beneficios pactada en el convenio colectivo.

7.- Que, el año 2022, bajo la aplicación del convenio de autos, se otorgan Tres Becas de Excelencia para hijos e hijas de trabajadores profesionales, siendo los beneficiados tres trabajadores que se incluyen en el listado de trabajadores del instrumento colectivo, en consecuencia, socios de la organización sindical.

8.- Que, el año 2023, también bajo la aplicación del convenio cuyo alcance se discute, se otorgan Tres Becas de Excelencia para hijos e hijas de profesionales, siendo los beneficiados dos trabajadores que se incluyen en el listado de trabajadores afectos al instrumento colectivo, esto es, socios del Sindicato, y por otra parte, un trabajador que no pertenece a la organización, el que pagó en los meses de marzo y abril de 2023 la cuota sindical respectiva. Que, de la información entregada por la empresa, se verifica que el cuarto trabajador rankeado para obtener la Beca en dicho año corresponde a Alejandro Céspedes Sanders, actual Tesorero de



la Organización, cuyo hijo [REDACTED] cumple con el puntaje mínimo de postulación,

9.- Que en el mes de marzo del año 2023, se verifica proceso de adjudicación de las becas señaladas en el número anterior, y en dicho contexto, de acuerdo a correos electrónicos entre profesionales de la Dirección de Relaciones Laborales y Administración de Personas, se indican los trabajadores cuyo hijos obtuvieron el mejor puntaje para la beca excelencia académica, se establece que se informarán los resultados, y además el "Director de Relaciones Laborales y Administración de Personas" de Codelco Chile División Radomiro Tomic, le instruye a través de correo electrónico del 21 de marzo de 2023 a doña Paula Caballero Rojo, Profesional de dicha Dirección, hoy Jefa de Administración de Personas, y testigo en esta causa, lo siguiente: "Paulita, de acuerdo a lo revisado con CJ, respetemos el orden según puntaje ponderado obtenido, independiente si es socio o extensión de beneficios".

10.- Que la demandada mantiene un sistema de postulación a las becas establecidas en los instrumentos colectivos, en sistema on line o plataforma informática en la página web www.rrhh-drt.cl, además de difundir a los miembros de la empresa el manual para las respectivas postulaciones, el que contempla el flujo del proceso, fechas relevantes y forma de postulación.

11.- Que, Paulina González Bustamante, con fecha 25 de septiembre de 2025, a la sazón Secretaria del Sindicato de Profesionales Radomiro Tomic, de acuerdo a Certificado de Vigencia N° 202/2024/393 de la Dirección del Trabajo, así como consta del Convenio Colectivo Suscrito con fecha 29 de septiembre de 2023 suscrito entre las partes de este juicio, remite mediante correo electrónico a [REDACTED]

[REDACTED] y [REDACTED]
[REDACTED], documento pptx denominado "Respuesta Integral NCA SPRT25-09-2023", en cuyo contenido señala "PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTICIPADA. VISIÓN SINDICAL. 25 DE



SEPTIEMBRE 2023". Que, además, dicho documento se refiere a las propuestas de la Administración, indicando frente a cada una de ellas si el sindicato se encuentra de acuerdo o si proponen alguna variación. En este contexto, al referirse a la Beca de Excelencia Académica, esta se encuentra en la sección "AJUSTES Y MEJORAS DEL LIBRO". Apartado "Becas/Pasajes", se establece lo siguiente: "Se incorpora 1 beca de excelencia (se priorizará asignación a socios) llegando a un total de 4 cupos al año.

Se realizará una cotización conjunta anual para fijar el valor de los pasajes de becas de estudio de la cláusula 12 del convenio vigente.

Los/as alumnos/as podrán cursar estudios superiores en Chile o el extranjero, de acuerdo a formalidad y requisitos de la clausula vigente". Que frente a dicha propuesta, la respuesta de la organización sindical expresa "RESPUESTA DS: ACUERDO".

12.- Que, con fecha 29 de septiembre de 2023, el Sindicato de Profesionales de la División Radomiro Tomic con la empresa CODELCO Chile División Radomiro Tomic, suscriben Convenio Colectivo Suscrito cuya vigencia se establece desde el 11 de diciembre de 2023 al 10 de diciembre de 2026.

13.- Que el instrumento colectivo señalado en el número anterior establece en sus definiciones una "EXTENSIÓN DE BENEFICIOS" en idénticos términos a los establecidos en los dos instrumentos colectivos anteriores suscritos entre las partes, dentro de los cuales se encuentra el que es objeto de este juicio. Por su parte, en la "CLAUSULA 12: Becas de Estudio", contempla la "Beca de Excelencia para hijos e hijas de Profesionales" en similares términos que el contrato materia de autos, modificando los porcentajes de valoración de cada elemento a considerar, así como el puntaje mínimo para postular, estableciendo algunas definiciones respecto de los primeros. Que, en cuanto al número de becas, se establece que "no podrán exceder de 4 (cuatro) por cada año de vigencia del presente instrumento colectivo".



14.- Que, el año 2024, bajo la aplicación del convenio posterior a aquel cuyo alcance se discute, se otorgan dos Becas de Excelencia para hijos e hijas de profesionales, siendo los beneficiados un trabajador que se incluye en el listado de trabajadores afectos a dicho instrumento colectivo, esto es, socio del Sindicato, y por otra parte, a un trabajador que no pertenece a la organización, el que pagó en los meses de marzo y abril de 2024 la cuota sindical respectiva, el que en todo caso coincide con el beneficiado el año 2023, pero por una carga familiar distinta del año anterior.

SÉPTIMO: Que, el conflicto jurídico que se somete a la resolución del tribunal corresponde a determinar si, la aplicación que ha hecho la empleadora de otorgar la Beca de Excelencia Académica a un trabajador al que se le ha hecho extensivo el convenio colectivo, completando el número máximo de tres becas anuales que establece el instrumento colectivo, dejando fuera de dicho beneficio a un trabajador afiliado al sindicato que cumplía con las condiciones del mismo, se sujeta a la normativa y a lo pactado por las partes. Lo anterior, considerando que las partes en el mismo instrumento pactaron la extensión de todos los beneficios del instrumento a los trabajadores que se indican en el mismo.

Como se ha planteado, la parte demandante indica que el sentido de la clausula que establece la Beca Excelencia Académica, en cuanto al número máximo anual de las mismas, debe entenderse aplicable a los trabajadores miembros de la organización sindical, sin negar que el mismo puede ser otorgado a los trabajadores que a los que se le ha hecho extensivo el beneficio, pero en un número adicional igual al pactado. Solo así se respeta el sentido de la norma y la libertad sindical en los términos expuestos en su libelo. Plantea además que la extensión de beneficios supone ampliar la aplicación de su contenido a otros trabajadores, pero que aquello no puede significar una disminución de los beneficios pactados por los trabajadores miembros de la organización.



Por su parte, la empleadora indica que la extensión de beneficios es total y sin exclusiones, tanto desde la perspectiva del contenido del instrumento, como de los trabajadores que se establecen en aquella. En dicho razonamiento, plantea que el número máximo anual de becas (tres) pueden ser otorgadas considerando todo el universo de trabajadores que cumplan con los requisitos del mismos, ya sean sindicalizados o a aquellos a los que se han hecho extensivos los beneficios, de acuerdo al mismo instrumento. De esa forma, entiende, se cumple el sentido de ambas disposiciones. Plantea además que, esa ha sido la aplicación práctica del beneficio desde su instauración, que siempre se ha otorgado a los trabajadores indistintamente de su calidad sindical, y que el problema de interpretación se ha dado por una situación particular que afecta a un dirigente de la organización, ya que nunca antes hubo una observación al respeto.

OCTAVO: Por lo anterior, el objeto del juicio es resolver la contienda de interpretación que mantienen las partes respecto de la cláusula que regula la Beca de Excelencia Académica, y particularmente, el alcance del número máximo anual de la misma, en cuanto si este debe aplicarse a los trabajadores sindicalizados y a los trabajadores a los que se han hecho extensivos los beneficios de manera diferenciada, considerando especialmente los términos en que se ha pactado a su vez la extensión de beneficios en el convenio colectivo. Por lo anterior, el tribunal deberá realizar una labor interpretativa del instrumento colectivo suscrito, dada la controversia antes establecida.

NOVENO: Que, en relación con lo anterior, en cuanto a la naturaleza jurídica del instrumento colectivo analizado, n algún sector de la doctrina ha postulado en aquella una coexistencia de un componente obligacional y otro normativo. En este sentido, se ha expresado que el denominado efecto normativo, el cual favorece su consideración de auténtica ley



reguladora de las relaciones de trabajo en el plano colectivo, existe en nuestro orden jurídico laboral, pero menguadamente, (Reyes Cerón Reyes: "Una aproximación a la escrituración e interpretación del contrato colectivo de trabajo" Revista Jurídica Digital UANDES 5/1 (2021) páginas 63 -86). Por lo indicado, se debe establecer que la jurisprudencia y la doctrina mayoritaria, al momento de interpretar los instrumentos colectivos, han destacado, y por ende relevado, su componente obligacional, esto es, como una convención creadora de obligaciones para las partes, por lo que su contenido debe ser desentrañado desde dicha óptica, aplicando en consecuencia, las reglas interpretativas aplicables a los contratos.

DÉCIMO: Que, en materia laboral, no existen reglas explícitas para interpretar los contratos, y particularmente los instrumentos colectivos dotados de la naturaleza solemne. Es por ello que se debe recurrir a las reglas de interpretación de los contratos del Código Civil, para conocer y aplicar correctamente las estipulaciones de un instrumento colectivo de trabajo. Que además, en la misma línea de razonamiento, serán aplicables los principios generales del Derecho, como los de buena fe, pacta sunt servanda y abuso del derecho, lo que son consustanciales a la interpretación y aplicación de todo contrato o convenio colectivo. Que, además, también resultan aplicables los principios específicos del Derecho del Trabajo, tales como el tutelar, sobre todo en su regla indubio pro operario, que ha de regir en caso de duda interpretativa de un precepto convencional; el de irrenunciabilidad; y, el de primacía de la realidad, que necesariamente han de ser tenidos en cuenta en la interpretación y aplicación del instrumento. Por otra parte, dado el objeto de interpretación, tiene especial aplicación "la libertad sindical, derecho fundamental elevado, a su vez, a la categoría de principio jurídico de la disciplina, el cual articula y explica parte importante de las instituciones del derecho colectivo del



trabajo" (Reyes Cerón Reyes: "Una aproximación a la escrituración e interpretación del contrato colectivo de trabajo", ya citado).

UNDÉCIMO: En esta línea de razonamiento, es necesario establecer que, a diferencia de los contratos individuales de trabajo, los instrumentos colectivos deben cumplir con la solemnidad de contar por escrito de acuerdo con lo prescrito en el inciso 3° del artículo 320 del Código del Trabajo. Por lo anterior, cualquier controversia en cuanto a la aplicación de alguna cláusula de un instrumento colectivo, supone necesariamente consultar el tenor de la misma, pudiendo el intérprete incluso, como indica Cerón Reyes, acudir a otros documentos para dilucidar el sentido de una cláusula contractual, sobre todo si están suscritos por ambas partes y abordan la materia objeto de la controversia, siempre y cuando estos no alteren radicalmente su contenido.

DUODÉCIMO: Que, en relación con lo anterior, conviene recordar que, de acuerdo al Decreto N° 434 de 1979 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, modificado por el decreto N° 110 de 24 de septiembre de 2012 del mismo ministerio, cuyo artículo 1° establece "En las empresas que a continuación se indican se deberá negociar por los establecimientos que también se señalan, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos del decreto ley N° 2.758, de 1979, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 79 de dicho cuerpo legal", correspondiendo este último artículo al inciso final del actual artículo 304 del Código del Trabajo, la División Radomiro Tomic de la empresa CODELCO Chile, debe ser considerada como una empresa para efectos de la negociación colectiva, por lo que la determinación del contenido del instrumento colectivo materia de autos debe realizarse en dicha línea de razonamiento, por lo que los antecedentes probatorios que se refieran a partes o instrumentos distintos a los de autos, sin perjuicio de su valor respecto del



contexto al que se vinculan, no son idóneas para acreditar hechos de la presente causa.

DECIMOTERCERO: Que, antes de realizar el proceso interpretativo que ha sido requerido a este tribunal, preciso es indicar que las cláusulas cuya aplicación se discute por las partes son las siguientes:

La primera de ellas es la referida a la extensión de beneficios, establecida en las definiciones del instrumento colectivo, que prescribe:

"La División Radomiro Tomic y el Sindicato de Profesionales División Radomiro Tomic acuerdan que para el periodo de vigencia de este instrumento colectivo, la empresa extenderá la totalidad de los beneficios contenidos en este instrumento colectivo, sin ninguna excepción, incluida la cláusula N° 7 sobre Gratificación Legal o Gratificación Convencional por Excedentes Operacionales según corresponda, a los y las profesionales Rol P que se contraten durante la vigencia del Convenio Colectivo, bajo la modalidad de contrato individual de trabajo indefinido, sindicalizados o no sindicalizados. La División, también extenderá los beneficios del presente instrumento colectivo, a los profesionales vigentes y que no forman parte del grupo negociador.

Para que la extensión de beneficios se produzca, los y las profesionales Rol P deberán aceptarla por escrito y obligarse a pagar el 100% de la cuota sindical ordinaria del Sindicato de Profesionales División Radomiro Tomic, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo".

La segunda disposición corresponde a la que regula la "Beca de Excelencia para hijos e hijas de Profesionales", que en su parte pertinente reza:

"La División otorgará la "Beca de Excelencia para hijos e hijas de Profesionales", para los hijos e hijas cargas familiares del o de la Profesional, con contrato individual de Trabajo, de carácter indefinido, que forma parte del presente instrumento colectivo, que hayan obtenido los



mejores puntajes en la Prueba de Selección Universitaria (PSU), o el instrumento de selección equivalente que la reemplace a futuro, para que realicen sus estudios de educación superior, en universidades o Institutos Profesionales reconocidas por el Estado.

El número de becas que se otorgarán a los hijos e hijas de los Profesionales anteriormente señalados, no podrá exceder de 3 (tres) por cada año de vigencia del presente instrumento colectivo.

Podrán optar a este beneficio, los hijos e hijas cargas familiares del o de la Profesional egresados de la enseñanza media o equivalente, en el año inmediatamente anterior y que hayan alcanzado un puntaje promedio ponderado (PP) no inferior a 700 puntos de acuerdo a la siguiente fórmula.

PP = (0,4xNEM + 0,3xPrueba Lenguaje + 0,3xPrueba Matemáticas)

En caso de empate, se seleccionará al mejor promedio de notas de enseñanza media (NEM) o equivalente. El o la estudiante seleccionado será beneficiado con el financiamiento del valor de la matrícula y anualidad correspondiente a cada año de duración de la carrera, cuyo monto será pagado entre los meses de marzo y abril de cada año, previa acreditación de la condición de alumno regular y la aprobación del año lectivo correspondiente. Esta beca será incompatible con el beneficio educacional establecido en la presente cláusula.

Por tratarse de una Beca de Excelencia Académica, el o la estudiante beneficiario la perderá indeclinablemente al no aprobar el respectivo semestre o año académico".

DECIMOCUARTO: Que, como se ha planteado reiteradamente en pasajes anteriores, para efectos de resolver la controversia, se deben aplicar las reglas de interpretación de los contratos del Código Civil, y en primer término se debe estar a lo prescrito en el artículo 1560 del Código Civil que establece "Conocida claramente la intención de los



contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras”.

Que, ya hemos establecido el término literal de las cláusulas del instrumento colectivo, lo que no deberá considerarse, si se conoce claramente la intención de los contratantes de acuerdo con la regla antes citada.

Es en este punto que debemos descartar precisamente dicha hipótesis de conocimiento, ya que las partes sostienen una interpretación diversa a partir del mismo texto convencional.

Por lo anterior, no podrá interpretarse el sentido las normas discutidas por las partes, dado que no se conoce claramente, ni se ha acreditado, dicha intención.

DECIMOQUINTO: En cuanto a la aplicación práctica de las normas en disputa, la demandada en diversos pasajes de su escrito fundamental, así como el objeto de sus esfuerzos probatorios, se plantea que las partes han aplicado la cláusula de “Becas de Excelencia Académica”, de manera indistinta respecto de trabajadores afectos al instrumento colectivo o socios del sindicato, así como de trabajadores respecto de los cuales se les ha hecho extensivo sus beneficios. En este sentido, señala que el sindicato nunca realizó observación al respecto, hasta el proceso del año 2023, que al ser beneficiados dos trabajadores sindicalizados y uno al que se le hicieron extensivos los beneficios (el que pagaba la cotización sindical de acuerdo a la extensión de beneficios pactada en el mismo instrumento colectivo), quedando fuera de los tres cupos establecidos un trabajador sindicalizado, que se planteó desacuerdo por el Sindicato, lo que sitúa en esta demanda, más no en un acto anterior, situación de la que difiere en todo caso el sindicato.

Que debemos recordar que la forma en que se ha ejecutado una determinada cláusula podría constituir un mecanismo válido para interpretar la misma de acuerdo a lo prescrito en el inciso tercero del artículo 1564 del código de Bello, que prescribe: “O por la aplicación práctica que hayan hecho de



ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra".

DECIMOSEXTO: Que, en relación con las alegaciones de las partes, como se ha planteado en la parte pertinente de este fallo, se tuvo por acreditado que en el año 2021, se otorga una sola Beca Excelencia en los Estudios, siendo el beneficiado un trabajador que no pertenece a la organización; en el año 2022, bajo la aplicación del convenio de autos, se otorgan tres Becas de Excelencia para hijos e hijas de trabajadores profesionales, siendo los beneficiados tres trabajadores socios de la organización sindical; y, que en el año 2023, se otorgan tres Becas de Excelencia, siendo los beneficiados dos trabajadores socios del Sindicato, y un trabajador que no pertenece a la organización.

Que, además se tuvo por acreditado, que el cuarto trabajador rankeado para obtener la Beca en el año 2023, corresponde a un miembro del actual directorio sindical.

Por otra, parte, también resultó acreditado que en el proceso de adjudicación de las becas del mismo año el "Director de Relaciones Laborales y Administración de Personas" de Codelco Chile División Radomiro Tomic, le instruye a través de correo electrónico del 21 de marzo de 2023 a doña Paula Caballero Rojo, hoy Jefa de Administración de Personas, lo siguiente: "Paulita, de acuerdo a lo revisado con CJ, respetemos el orden según puntaje ponderado obtenido, independiente si es socio o extensión de beneficios".

DECIMOSÉPTIMO: Que, de los hechos anteriormente reseñados, debemos arribar a la conclusión negativa de invocar la aplicación práctica que hayan hecho ambas partes o la que haya realizado la empleadora con aprobación del Sindicato, como lo ha planteado la demandada.

En efecto, de los supuestos fácticos acreditados, no es posible aseverar que ha existido una aplicación práctica bilateral, o regla de conducta en los términos que utiliza la Dirección del Trabajo, respecto al número máximo anual de becas de excelencia académica y su asignación a los



trabajadores participantes de la negociación y a los trabajadores a los que se le haya hecho extensivo el instrumento colectivo.

De acuerdo al acervo probatorio aportado, el año 2021, se otorgó una sola beca, a un trabajador no sindicalizado, no acompañándose antecedentes por las partes que permitan afirmar que hubo más trabajadores que cumplieran con los requisitos para adjudicarse la beca, particularmente el puntaje mínimo de postulación, por lo que se debe suponer que se otorgó la misma al único trabajador que calificaba para ello. En esta línea, el año 2022, se otorgaron las tres becas a trabajadores sindicalizados, no aportándose antecedentes respecto a la existencia de trabajadores no sindicalizados que calificaran para adjudicarse el beneficio, nuevamente en relación al puntaje mínimo, por lo que la norma se aplicó en el tenor literal de ella, sin existir el conflicto interpretativo de autos.

Finalmente, en el año 2023, se otorgó la beca a dos trabajadores sindicalizados y uno al cual se le hizo extensivo el instrumento colectivo, existiendo por su parte un cuarto trabajador, que a su vez era sindicalizado, que cumplía con el puntaje mínimo para postular, no siendo considerado entre los cupos anuales pactados. Es en esta tesitura en que se produjo la controversia interpretativa, ya que el sindicato planteó a la empresa su disconformidad con el resultado, precisamente al no considerarse a un trabajador sindicalizado que cumplía con el puntaje mínimo para ser incluido en los cupos anuales que entendían corresponde a los trabajadores sindicalizados, independiente de los que gozan de la extensión de beneficios. Esta expresión de disconformidad descarta la variable establecida en el inciso 3° del artículo 1564 del Código Civil de aplicación de la cláusula "por una de las partes con aprobación de la otra", que se desprende no solo del libelo de autos, sino que de la declaración de Paula Caballero Rojo, la que indica que el año 2023 fue la primera vez que "se levantó" el tema.



En este derrotero argumental, debemos reafirmar que no existía una aplicación práctica clara para las partes en la situación que, hubieran tres trabajadores sindicalizados que cumplieran con el puntaje mínimo, además de otros trabajadores a los que se les hizo extensivo el convenio colectivo en la misma situación y, en consecuencia, determinar la forma de otorgar el número máximo anual de becas de excelencia académica, ya que es la propia testigo Caballero Rojo la que en el año 2023 recibe la instrucción que “de acuerdo a lo revisado con CJ, respetemos el orden según puntaje ponderado obtenido, independiente si es socio o extensión de beneficios”, es decir, esa instrucción, dada su redacción supone una duda o consulta, que fue absuelta a partir de lo revisado por “CJ”, que por los medios probatorios no puede indicarse si corresponde a una persona (por ser iniciales de un nombre) o a una unidad de la organización (consultoría jurídica, por ejemplo) pero que, sin duda se recurrió a ella para resolver que la beca se otorgaría de la forma que se hizo.

DECIMOCTAVO: Que, como se ha planteado, en casos como el de autos, se ha establecido como procedente que el artífice del proceso hermenéutico acuda a otros documentos para inferir el sentido de una cláusula contractual, principalmente si están suscritos por ambas partes y abordan la materia objeto del diferendo.

Esta regla se encuentra en el inciso 2° del artículo 1564 del Código del Trabajo, el que reza “Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia”.

Que esto ha sido planteado por la propia demandada, al señalar en su contestación que, “durante el proceso de negociación colectiva que se llevó a cabo durante el año 2023, y que dio origen al nuevo instrumento colectivo que rige actualmente entre las partes, durante las tratativas, el Sindicato solicitó expresamente a la Empresa que la “Beca de Excelencia para hijos e hijas de Profesionales” fuera



excluida de la extensión de beneficios y, en consecuencia, solo fuera un beneficio al que pudieran acceder los socios del Sindicato, o en su defecto que solo si "sobraban becas" estas pudieran ser asignadas a hijos/as de profesionales con extensión de beneficios"; no accediendo a aquello la empresa y, "como contraoferta, con la finalidad de mantener esta beca dentro de la extensión de beneficios, accedió a aumentar un (1) cupo adicional para todos, lo cual fue aceptado por el Sindicato y prueba de ello es que así quedo pactado en el instrumento colectivo vigente".

DECIMONOVENO: Ahora bien, como se planteó en los hechos acreditados, con fecha 29 de septiembre de 2023, el Sindicato de Profesionales de la División Radomiro Tomic con la empresa CODELCO Chile División Radomiro Tomic, suscriben un nuevo Convenio Colectivo Suscrito cuya vigencia se establece desde el 11 de diciembre de 2023 al 10 de diciembre de 2026, estableciendo en él una "EXTENSIÓN DE BENEFICIOS" en idénticos términos a los establecidos en los dos instrumentos colectivos anteriores suscritos entre las partes de este juicio. Además, dicho instrumento, en la "CLAUSULA 12: Becas de Estudio", contempla la "Beca de Excelencia para hijos e hijas de Profesionales" en similares términos que el convenio de autos, modificando los porcentajes de valoración de cada elemento a considerar, así como el puntaje mínimo para postular, indicando en cuanto al número de becas, que "no podrán exceder de 4 (cuatro) por cada año de vigencia del presente instrumento colectivo".

En este contexto, el nuevo instrumento no contribuye a interpretar las cláusulas del instrumento materia de autos, en primer término por que el texto en su parte discutida, no difiere de aquel, y en segundo término, porque en su aplicación, de acuerdo a lo acreditado, tampoco se ha dado la situación que da origen a la controversia, ya que como se acreditó, en el periodo 2024 se otorgó el beneficio a un trabajador sindicalizado y a un trabajador al que se le hizo extensivos los beneficios del instrumento, no constando que



existieran más trabajadores cuyo hijo o hija haya obtenido el puntaje mínimo de postulación, que aumentó en su guarismo.

En cuanto a la dinámica del proceso de negociación de dicho instrumento planteado por la demandada, aun cuando se tuvo por acreditado que, en el mismo se expresa acuerdo por la organización sindical en cuanto al aumento del número de becas, además de la propuesta de "priorizar" en la asignación a los socios, lo cierto es dicha antecedente, eventualmente podría referirse al contenido o intención de las partes de un instrumento colectivo diverso y cuyo sentido de sus cláusulas no han sido sometidos al conocimiento del tribunal en esta causa, por lo que no corresponde referirse a aquello, máxime si no se ha planteado diferendo en cuanto a su interpretación, debiendo omitirse pronunciamiento respecto de aquel convenio, ya que excede de la competencia este sentenciador.

VIGÉSIMO: Que, considerando que la interpretación propuesta por ambas partes respecto de las cláusulas en disputa, producen efectos, aunque diversos, no podrá aplicarse la regla de interpretación establecida en el artículo 1562 del Código Civil, en cuanto "el sentido en que una cláusula puede producir algún efecto deberá preferirse a aquel en que no sea capaz de producir efecto alguno, debiendo recurrirse a otra regla que se ajuste a la situación de autos.

VIGESIMOPRIMERO: En este orden, considerando que se trata de dos cláusulas en disputa, teniendo una de ellas - la de extensión de beneficios - una aplicación transversal al instrumento colectivo y al universo afecto al mismo, al observar lo prescrito en el inciso 1° del artículo 1564 del Código Civil, que indica "Las cláusulas de un contrato se interpretarán unas por otras, dándose a cada una el sentido que mejor convenga al contrato en su totalidad", al verificar dicha conveniencia, no podemos desatender la naturaleza de instrumento colectivo del trabajo del cuerpo a interpretar. Como se ha venido desarrollando en esta sentencia, al



interpretar un contrato de tipo laboral, se debe aplicar en dicha operación intelectual, los principios que inspiran a esta disciplina jurídica.

Es por ello que, conjuntamente con lo planteado, se debe estar a lo establecido en el inciso 1° del artículo 1563 del mismo cuerpo legal, al ordenar que "En aquellos casos en que no apareciere voluntad contraria deberá estarse a la interpretación que mejor cuadre con la naturaleza del contrato".

VIGESIMOSEGUNDO: Que el convenio colectivo responde a la naturaleza de instrumento colectivo, que de acuerdo al artículo 320 del Código del Trabajo "es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas previstas en este Libro". Por su parte, el artículo 6° del mismo código establece que el contrato colectivo es "el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado".

En relación con lo anterior, el artículo 314 del Código del Trabajo, respecto de la negociación colectiva no reglada, cuyo producto es el "convenio colectivo", prescribe "En cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado".

Que, en el presente caso, el instrumento que se busca interpretar es un convenio colectivo, que surte los mismos efectos y debe cumplir las mismas formalidades que un contrato colectivo, siendo lo único que distingue a este



último del primero, que es fruto de un proceso de negociación colectiva reglada. En otras palabras, el convenio colectivo, que es el producto de una negociación colectiva no reglada, que puede aplicarse a la conocida "negociación anticipada", surte los mismos efectos que el contrato colectivo, dada su naturaleza de instrumento colectivo.

Que, teniendo claro que estamos frente a una convención que tiene por partes al empleador por un lado, y a un colectivo de trabajadores denominado sindicato por el otro, y que a su vez es fruto de una negociación colectiva, en este caso no reglada, debemos estar contestes que nos encontramos en el área del derecho colectivo del trabajo. Dicho esto, debemos reiterar que, en la interpretación de un instrumento laboral se deben aplicar los principios de esta rama del derecho. Pero, además por tratarse de instrumento del área colectiva del derecho del trabajo, y particularmente en su fase dinámica que corresponde a la negociación colectiva, necesariamente toda interpretación debe basarse la libertad sindical, uno de los pilares (en su fase orgánica), en conjunto con la huelga y negociación colectiva de este aspecto del derecho laboral.

VIGESIMOTERCERO: Como se ha indicado, la libertad sindical es uno de los derechos fundamentales del hombre, integrante de los derechos sociales irrenunciables y componente esencial de las sociedades democrático-pluralistas, el que es reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos la que en el número 4 del artículo 23 establece que "toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".

Por su parte, nuestra Constitución también reconoce dicha libertad en su calidad de fundamental en los n°s 16 y 19 del Artículo 19.-

Dicha libertad, resulta en la consagración del derecho de los trabajadores de organizar libremente sindicatos con autonomía delante del Estado y de los empleadores, así como de ejercitar los derechos inmanentes a la actuación de tales



organizaciones. Es decir, dicha libertad no solo se manifiesta en la libertad de constitución o afiliación, sino que también en la promoción de la "actividad sindical" que comprende todas aquellas acciones tendientes a hacer efectiva la coalición sindical, siendo un instrumento de tutela de la parte contractual más débil. El ejercicio pleno de la libertad sindical asegura un cumplimiento adecuado de la legislación laboral y de los instrumentos colectivos.

VIGESIMOCUARTO: En este orden de ideas, debemos recordar que los efectos del convenio colectivo de trabajo afectan exclusivamente a las partes que celebraron el instrumento.

Ahora bien, el legislador, en el artículo 322 del Código del Trabajo contempla una excepción a lo anterior, a través de la figura de "extensión de beneficios", estableciendo que "Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo".

En lo que toca al presente caso, no existe discusión que las partes del convenio colectivo pactaron una extensión de



beneficios en los términos que ya han sido latamente expuestos.

Que la demandada, para efectos de justificar su interpretación de otorgamiento de los cupos de la Beca Excelencia Académica, discurre en su contestación en los diversos aspectos de la norma que consagra la institución de extensión de beneficios, haciendo un análisis histórico de su evolución a partir de la Ley 20.940 y del tenor literal de la clausula de extensiva pactada.

Que si bien, la cláusula pactada establece un alcance amplio y general respecto al universo de trabajadores a los que se les podrá extender los beneficios, así como a la totalidad de los beneficios y prerrogativas que contempla el instrumento colectivo, sin exclusión alguna, lo cierto es que, precisamente a partir del otorgamiento de un beneficio particular es que se hace necesario visitar la institución de extensión de beneficios, con el propósito de determinar la licitud en el otorgamiento del beneficio beca de excelencia académica.

VIGESIMOQUINTO: Que de acuerdo con el artículo 322 del Código del ramo, para que exista la posibilidad de extenderse los beneficios del instrumento por el empleador, debe haberse pactado expresamente por las partes, ya sea en el instrumento o en un documento distinto o anexo. Solo de esa forma podrán extenderse los beneficios a trabajadores que no hayan participado de la negociación colectiva. Es decir, la extensión de beneficios podría no ser parte del instrumento colectivo, debiendo declararse en este caso en su texto que, no se arribó a un acuerdo en la materia tal como lo señala el número 4 del artículo 321 del Código del Trabajo.

Bajo esta óptica, la extensión de beneficios no es una cuestión esencial que se acuerde, tal es así, que el hecho de que se haya pactado no obliga al empleador se considere en el piso de negociación de acuerdo lo prescrito en el artículo 336 del Código del Trabajo



VIGESIMOSEXTO: Es efectivo que el tenor literal de la cláusula de extensión de beneficios no establece limitación respecto a los potenciales beneficiarios de aquella, y carece de exclusiones respecto de las cláusulas que se extenderán o de algún aspecto de alguna de ellas. A partir de ello, la demandada expresa que la extensión de beneficios que consagra el legislador, parte del supuesto que el convenio colectivo debe ser aplicado a los trabajadores a quienes se les hizo extensivo, a partir de una ficción legal que considera a estos trabajadores como si fueran parte del instrumento desde su origen. Dicha conclusión no es procedente, dado que, como lo indica la norma, la extensión de beneficios, además de estar pactada, que recordemos puede ser en un momento posterior a la suscripción del instrumento, surtirá sus efectos desde que el empleador hace extensivos los beneficios y el trabajador la extensión y se obliga a pagar una cuota. En otras palabras, no se considera participe del proceso, y menos desde su origen, el efecto que produce el proceso de extensión es precisamente que el trabajador goce de los derechos del instrumento en los términos que fue pactada la extensión.

VIGESIMOSÉPTIMO: Que, frente a la extensión de beneficios pactadas, la organización sindical demandante no desconoce su existencia y aplicación, sino que cuestiona que dicha institución sea la causa de disminución del beneficio beca excelencia académica, ya que al aumentar el universo de beneficiarios como lo hace la empresa, necesariamente supone un perjuicio a los trabajadores que participaron en la negociación.

En orden de ideas, se debe determinar si la aplicación de la cláusula de extensión de beneficios que hace el empleador se corresponde a derecho, considerando que aquello puede afectar los derechos pactados en el instrumento a favor del sindicato.

VIGESIMOCTAVO: Que, para responder dicha interrogante, debemos volver a la naturaleza del contrato, en este caso, un



convenio colectivo, el que de acuerdo con la normativa antes citada tiene como partes al empleador y a la organización sindical, en representación de sus socios participantes del proceso.

En este sentido, las cláusulas del instrumento han sido pactadas con el objeto de producir sus efectos entre quienes celebraron el convenio. En este caso, el empleador y la organización sindical representando a sus socios. Especial relevancia cobra el contenido de la cláusula que establece la beca de excelencia académica, ya que la misma, al establecer un número máximo de cupos anuales, sustrae su ejercicio del ámbito exclusivo de los trabajadores individualmente considerados, sino que pasa a ser un beneficio de tipo colectivo, ya que el beneficio tiene una limitación que afecta a todo el universo de los participantes la negociación colectiva

VIGESIMONOVENO: De lo anterior, es dable señalar que la institución de extensión de beneficios no puede ser entendida, aun cuando haya sido pactada por la organización sindical voluntariamente, como algo que contradiga que el contenido del contrato se ha pactado para los negociantes, dado que, en primer término la aplicación de la primera es potencial, es decir, puede haberse pactado la extensión, más no aplicarse, ya que se requieren actuaciones positivas posteriores para aquello, que consisten en la extensión efectiva por el empleador y la aceptación y compromiso del pago de la cuota o parte de ella por el trabajador. Y, en segundo término, porque esta no puede constituir una herramienta que perjudique la libertad sindical de la propia organización sindical, sobre todo si el beneficio pactado supone un ejercicio colectivo que puede eventualmente dejar afuera de su obtención a trabajadores de la organización como lo declaró la testigo de la empresa, al señalar que el beneficio podría ser obtenido solo por trabajadores no sindicalizados. Dicha forma de interpretar la norma de extensión de beneficios y consecuentemente la forma de



otorgar las becas de excelencia académica es a todas luces infraccionaría del principio de libertad sindical, afectando y desincentivando la afiliación sindical que es un atributo de la primera, por lo que no es procedente concluir que aquella interpretación es la que corresponde aplicar al caso de marras.

TRIGÉSIMO: Que, además como se indicó anteriormente, que al tratarse de un proceso hermenéutico que se realiza en el ámbito laboral, debe aplicarse en este el principio protector, particularmente en su regla In dubio pro operario, que plantea que en caso de ambigüedad, debe preferirse la interpretación que resulte más favorable para el trabajador, no siendo ciertamente la que ha aplicado la demandada.

TRIGESIMOPRIMERO: Que, por lo razonado anteriormente, debe interpretarse de la norma relativa a la Beca Excelencia académica que los tres cupos máximos anuales deben ser asignados a los miembros del Sindicato que participaron en el proceso de negociación que cumplan con los requisitos establecidos en la misma cláusula, lo que es independiente de la extensión de beneficios pactada.

Que sin perjuicio de aquello, existiendo un pacto de extensión de beneficios que contempla todas las cláusulas del instrumento colectivo, debe concluirse que los trabajadores a quienes se le ha hecho extensivo el beneficio, y que cumplan con los requisitos establecidos, pueden postular y acceder a la beca de excelencia académica, debiendo la empresa adoptar las medidas para que en el cumplimiento de aquello no se perjudique el derecho de los socios del Sindicato en cuanto al número máximo de becas anuales, dado que aquellos y la empresa fueron los que pactaron el beneficio con la intención de que les surta efecto.

TRIGESIMOSEGUNDO: Que, de acuerdo a lo indicado en el considerando anterior, no cabe más que acoger la demanda en la forma que se explicitará en la parte resolutive de esta sentencia.



TRIGESIMOTERCERO: Que, habiéndose acreditado que en el año 2023, a partir de la interpretación errónea realizada por la demandada, no se otorgó el beneficio de beca excelencia académica al socio [REDACTED], cuyo hijo [REDACTED] obtuvo el puntaje mínimo exigido para postular, y fue rankeado en el puesto cuatro del listado, siendo en definitiva el número tres de los trabajadores sindicalizados afectos al instrumento, deberá la empresa corregir lo anterior, otorgándole el beneficio como correspondía en su oportunidad, con los respectivos intereses y reajustes.

TRIGESIMOCUARTO: Se indica que toda la prueba rendida e incorporada en este juicio ha sido analizada y valorada de conformidad a las reglas de la sana crítica, no alterando aquella no mencionada lo resuelto en el presente fallo ya que la misma se refiere en términos generales a hechos que se han tenido como suficientemente establecidos o descartados en este juicio.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente que la prueba testimonial, de oficios y causa a la vista de la parte demandante, sin perjuicio de haber sido analizada por este sentenciador, no se hace referencia a ella, dada su falta de idoneidad de acreditar lo hechos de la causa, considerando que las mismas se refieren a partes e instrumentos distintos a las de este juicio, constituyendo las dos primeras más bien opiniones respecto a la materia de fondo que se ha conocido en la causa.

En cuanto a los apercibimientos solicitados por la falta de exhibición de documentos y no comparecencia a absolver posiciones, dado que los hechos de la causa han sido suficientemente acreditados o desechados por otros medios, no se accederá a aquellos.

TRIGESIMOQUINTO: Que, no se condenará en costas a la demandada, por estimar que ha tenido motivo plausible para litigar.



Que, visto lo dispuesto en los artículos 1°, 5°, 6°, 304, 311, 314, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 336, 420 letra a), 425, 445, 450, 453, 454, 456, 458 y 459 del Código del Trabajo; 1545, 1560, 1562, 1563 y 1564 del Código Civil, y, Decreto N° 434 de 1979 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y sus modificaciones, se declara:

I.- Que se acoge la demanda interpuesta por el **SINDICATO DE PROFESIONALES DIVISIÓN RADOMIRO TOMIC, RUT N°77.292.340-6**, en contra de **CODELCO CHILE DIVISIÓN RADOMIRO TOMIC, RUT N° 61.704.000-K**, ya individualizados.

II.- Que, a partir de lo anterior, se interpreta el contrato colectivo celebrado el 10 diciembre de 2020 entre el **SINDICATO DE PROFESIONALES DIVISIÓN RADOMIRO TOMIC, RUT N°77.292.340-6** y la empresa **CODELCO CHILE DIVISIÓN RADOMIRO TOMIC, RUT N° 61.704.000-K**, en el sentido que el número máximo de tres Becas anuales correspondiente a Becas de Excelencia Académica establecidas en el la "CLAUSULA 12: Becas de Estudios" deberán ser adjudicadas únicamente a hijos de socios del Sindicato contratante afectos el convenio colectivo que cumplan con los requisitos, y que para hacer aplicable la cláusula de extensión de beneficios, en relación a dicha beca, respecto de trabajadores no sindicalizados a que se haga extensivo el contrato colectivo de trabajo, deberá la demandada entregar becas adicionales a las tres señaladas, en iguales términos a los pactados con el Sindicato, con un máximo de tres becas adicionales.

III.- Que la empresa deberá otorgar al trabajador [REDACTED], la Beca Excelencia Académica correspondiente el año 2023, en las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo, en razón que su hijo [REDACTED] obtuvo el puntaje mínimo exigido para postular, y fue rankeado en el puesto cuatro del listado, ocupando en definitiva el número tres de los trabajadores sindicalizados.

IV.- Que las cantidades que correspondan pagarse, se deben solucionar con los respectivos intereses y reajustes.



V.- Que no se condena en costas a la demandada.

VI.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal.

Regístrese, comuníquese y archívense en su oportunidad.

RIT N° S-5-2024

RUC N° 24- 4-0594613-7

Dirigió la audiencia y dictó sentencia EDUARDO MACHUCA CERECEDA, Juez Titular del Juzgado del Trabajo de Calama.

En Calama, a veintitrés de junio de dos mil veinticinco, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.





Eduardo Manuel Machuca Cereceda

Juez

Juzgado de Letras del Trabajo de Calama

Veintitrés de junio de dos mil veinticinco
08:05 UTC-4

