

Santiago, treinta de junio de dos mil ventidós.-

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece a este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Cristián Muñoz Concha, en representación en calidad de presidente del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CLÍNICA BUPA, RUT N°65.183.334-5, ambos domiciliados en Departamental N°1455, La Florida, interponiendo demanda en procedimiento de aplicación general, de declaración interpretativa respecto de la cláusula del contrato colectivo en razón de la periodicidad del pago del reajuste indicado en dicho contrato, en contra de BUPA SERVICIOS CLINICOS S.A., RUT N°76.242.774-5, representada legalmente por Ignacio García-Huidobro Honorato, ambos con domicilio en Av. Departamental N°1455, La Florida, solicitando se declare que la correcta interpretación de la cláusula que se establece en el artículo octavo del convenio colectivo suscrito entre las partes, referido al incremento de sueldo base, es aquella que se la ha venido dando desde la suscripción del instrumento colectivo, esto es, que los trabajadores reciban un reajuste anual en sus remuneraciones de un 3%, y que dicho beneficio y reajuste, se deberá recibir una vez al año y de manera continua durante los próximos años, es decir, una vez al año durante todos los años venideros al acuerdo suscrito.

Para sustentar su acción, sostiene que, con fecha 14 de junio de 2021, en su condición de presidente de SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CLÍNICA BUPA, solicitó a la Dirección del Trabajo, que se pronunciara de forma especial en cuanto al contrato colectivo suscrito durante el primer semestre de 2020, entre la organización que representa y la gerencia general de CLÍNICA BUPA CHILE, a fin de salvaguardar los derechos de las y los trabajadores de la clínica, ello, por cuanto durante el primer semestre de 2020, el sindicato suscribió un acuerdo con la gerencia general, en el marco de una negociación colectiva, que tuvo como finalidad lograr un 3% de reajuste anual respecto de la remuneración de todos los trabajadores, acuerdo mediante el cual, lograron que los trabajadores recibieran un reajuste anual en sus remuneraciones de un 3%, cuyo espíritu principal fue que se recibiría solo una vez al año y de manera continua durante los próximos años, es decir, durante todos los años venideros al acuerdo suscrito. De esta forma, el acuerdo suscrito no solo iría en beneficio de los mismos trabajadores, sino que además fue generado con la finalidad de establecer estabilidad económica y social duradera en el tiempo, en favor de las y los trabajadores, por lo cual, el acuerdo se entendió desde un principio por las partes que lo suscribieron, como un beneficio que duraría a perpetuidad.

Alega que, sin embargo, debido a un error de redacción alegado por la empresa, dicho contrato colectivo en que consta dicho acuerdo, señala erradamente en sus disposiciones que este reajuste “debía recibirse solo una vez al año y por solo una vez”, lo que claramente va en contra del espíritu y de la esencia principal del contrato colectivo suscrito, señalando la gerencia general que, debido a la redacción del acuerdo,



no se realizarían los reajustes de un 3% respecto de las remuneraciones, en favor de los trabajadores durante este año, en razón a que estos reajustes se realizaron el año pasado, reiterando que el sindicato que representa señaló que el contrato colectivo suscrito, tenía como finalidad beneficiar no solo por una vez a las y los trabajadores, sino una vez al año, durante los años venideros, sentido absolutamente contrario al señalado por la gerencia general de la Clínica.

Refiere que, el 17 de junio de 2021, solicitó pronunciamiento a la Inspección del Trabajo, respecto de la interpretación de la cláusula octava del convenio colectivo, suscrito el 02 de septiembre de 2020, que, respecto al incremento de sueldo base señala: “La clínica pagará a los trabajadores que se desempeñen las labores administrativas y, que su jornada de trabajo sea de naturaleza ordinaria y superior a 30 horas, de conformidad a lo señalado en el artículo 22 incisos primero y segundo del Código del Trabajo, por única vez a contar del mes de enero de 2020, los siguientes reajustes en los sueldos base: Administrativos, auxiliares y técnicos, profesionales administrativos, profesionales clínicos, supervisores administrativos y técnicos clínicos, hasta \$600.000.- por un 3% y sobre \$600.000.- sobre 2%”.

Afirma que, el tenor de la cláusula transcrita es claro al precisar que el incremento sueldo base se pagará “por única vez al contar del mes de enero de 2020”, que, es coincidente con su planteamiento vertido en su presentación de términos en que: “debido a un error de redacción, dicho contrato colectivo en donde se suscribió el presente acuerdo señala erradamente en sus disposiciones que este reajuste debía recibirse solo una vez al año y por una vez”, señalando la Dirección del Trabajo que: “el eventual error de redacción en la mencionada cláusula y que este iría en contra del espíritu y esencia principal del contrato colectivo suscrito entre el Sindicato y la empresa, es necesario indicar que cualquier tipo de controversia o discrepancia entre las partes, escapa al arbitrio de la Dirección, toda vez que la misma requiere de prueba, ponderación de la misma y la sujeción al correspondiente procedimiento establecido por la ley”.

Citando dictámenes de la Dirección del Trabajo, señala que conforme la regla general en materia de interpretación de los contratos, y lo dispuesto en el inciso final del artículo 1.564 del Código Civil, las cláusulas de un contrato pueden también interpretarse “o por la aplicación que hayan hecho de ellas, ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra”, por lo que, el consentimiento o acuerdo de voluntades que perfecciona el Código del Trabajo puede formarse, no solo por la concurrencia de la voluntad formulada expresamente por las partes contratantes, sino que también puede producirse por la manifestación tácita de la voluntad de las mismas que se desprende de la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo y otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que se agregan o complementan los contratos individuales de trabajo.



De esta manera, configurándose en la especie una cláusula expresamente establecida entre las partes mediante contrato colectivo, incorporado en el contrato de trabajo de cada una de los trabajadores, esta debe ser reconocida judicialmente a efectos que la empresa demandada continúe concediéndoles la cantidad pactada como reajuste al sueldo base, debiendo concluirse que, la demandada, no se encuentra en la imposibilidad de reconocer dicho acuerdo y cláusula acordada entre ambas partes, la que es del todo procedente. Por el contrario, los antecedentes señalados en el contrato colectivo, dan cuenta que la cláusula obedece a una decisión plenamente libre y voluntaria de la demandada, por lo que no hay objetividad en desconocer la correcta interpretación, alegando tanto solo un “error de redacción”.

SEGUNDO: La demandada CLÍNICA BUPA SANTIAGO S.A., CONTESTA, solicitando el total rechazo de la demanda, con costas.

Hace presente que, con fecha 23 de marzo de 2020, en la celebración de la Junta Extraordinaria de Accionistas CLÍNICA BUPA SANTIAGO S.A., se procedió a la fusión por incorporación entre la sociedad CLÍNICA BUPA SANTIAGO S.A. y BUPA SERVICIOS CLÍNICOS S.A., mediante la disolución de ésta última, que fue absorbida por la primera. En virtud de dicha fusión, CLÍNICA BUPA SANTIAGO S.A. adquirió todos los activos, derechos, autorizaciones, permisos, obligaciones y pasivos de BUPA SERVICIOS CLÍNICOS S.A.

Señala que el convenio colectivo fue suscrito el 03 de septiembre de 2019, y no el 03 de septiembre de 2020, como erróneamente indica el libelo, y por ello aparece como firmante BUPA SERVICIOS CLÍNICOS, agregando que el convenio fue suscrito producto de una negociación colectiva que se desarrolló en un ámbito de buena fe y sin mayores contratiempos, no siendo su intención desconocer los términos, no solo del acuerdo, sino de aquello que se hubiera planteado en las negociaciones, y entendiendo que siendo el primer convenio colectivo para el Sindicato demandante, la ejecución correcta en los términos acordados es particularmente importante, indicando que, el instrumento tiene una estructura de capítulos. El segundo de ellos, denominado remuneraciones, inicia con la cláusula octava, precisamente aquella que se debate en este juicio, y es del siguiente tenor “La Clínica pagará a los trabajadores que se desempeñen en labores administrativas y, que su jornada de trabajo sea de naturaleza ordinaria y superior a las 30 horas, de conformidad con lo señalado en el artículo 22 inciso primero y segundo del Código del Trabajo, por única vez a contar del mes de enero de 2020, los siguientes reajustes en los sueldos base: Categoría Cargos Clínica BUPA, administrativos, auxiliares y técnicos, profesionales administrativos, supervisores administrativos, técnicos clínicos, Hasta \$600.000.- 3%, y sobre \$600.000.-, 2%”, quedando redactada de acuerdo a lo conversado en las instancias de negociación.

De acuerdo a la cláusula transcrita, refiere que aparecen dos términos importantes para la correcta interpretación del contrato, el primero es la expresión “por única vez”, que es aquella que desconoce la parte contraria, con la expresión “a contar del mes de



enero 2020”, siendo la que refuerza el tenor literal de la cláusula firmada en términos tales que solo puede hacer este ajuste una vez, esto es, en enero del año 2020, y no en otro período. Sobre este punto, indica que la parte demandante, señala que en realidad mediante esta cláusula se había conseguido un reajuste anual que aseguraría a los trabajadores una estabilidad duradera en el tiempo y a perpetuidad, y que su representada, mediante esta suerte de error de redacción estaría realizando un incumplimiento del espíritu del contrato, así como desprotegiendo a los trabajadores en período de pandemia. Sin embargo, lo cierto es que, al revisar el convenio colectivo, y en particular la cláusula novena (que es la inmediatamente siguiente, aparece que el reajuste periódico si está establecido, al expresar “Los sueldos base se reajustarán en conformidad al 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC), en el mes de enero y julio de cada año. Se exceptúan de lo anterior, los valores determinados por la ley, tales como el ingreso mínimo y otros, los que se reajustarán en conformidad a la legislación vigente. En consecuencia, corresponderá aplicar estos reajustes en las siguientes fechas: 1° de enero de 2020; 1° de julio de 2020; 1° de enero de 2021, 1° de julio de 2021; 1° de enero de 2022; y 1° de julio de 2022, conforme a la variación del IPC de los seis meses precedentes al de la aplicación del respectivo reajuste”.

De lo anterior, sostiene que resulta claro que existe una confusión entre dos cláusulas distintas: una que se refiere a un incremento único de sueldo base, y otra que establece un reajuste periódico, que es incluso cada semestre y que se ajusta a la descripción que la demandante señala de su expectativa en torno a los contratos. La intención de la empresa jamás ha sido desconocer los reajustes pactados, y ciertamente siempre estará abierta al diálogo en torno a mecanismos que permitan a los trabajadores, no solo recibir un sueldo adecuado sino condiciones laborales dignas, pero la disputa aquí planteada trasciende a eso, pues lo que la contraparte está proponiendo no es una interpretación, sino una modificación de una cláusula cuyo tenor literal es muy claro, y que no se presta para interpretaciones ambiguas.

Reitera, de acuerdo a lo indicado respecto a las fechas y ejecución de la cláusula, que el contrato colectivo fue firmado el año 2019, siendo este el primer contrato colectivo con el Sindicato. El incremento fue ejecutado en enero del año 2020, una sola vez, tal como señala el convenio, y en enero de 2021, tal incremento no se repitió, al tenor de la cláusula, y no se repetirá el año 2022, de lo que se sigue que la pretensión de la parte contraria en que se declare la existencia de una cláusula tácita en base a un único incremento, realizado una única vez y pactado para ese momento exclusivo (enero del año 2020), pretensión que debe ser desechada.

En cuanto a la fiscalización de la Dirección del Trabajo, tal como reconoce la propia contraparte, no tiene mayor peso por cuando esta misma declara que cualquier tipo de controversia escapa a esa Dirección, por cuanto la interpretación de la cláusula requiere ponderación de prueba, siendo esta la instancia procesal para hacerlo.



Finalmente, hace presente que no queda calara la intención de la acción, por cuanto esta señala en la presuma y en el petitorio buscar una interpretación de dicha cláusula en el sentido planteado, más parte de la demanda parece encaminarse a la existencia de un error de hecho y la consecuente modificación de dicha cláusula, lo que escapa a una mera acción declarativa, y entraría, más bien, en una de reforma, en particular cuando se invoca la existencia de una cláusula tácita.

De esta forma, es claro que no cabe ninguna interpretación posible, en cuanto los términos de la cláusula son absolutamente claros, en vista de lo cual, y considerando que la demandante no ha impugnado la validez del convenio colectivo suscrito, en términos de alegar la ocurrencia de algún vicio del consentimiento (error, fuerza o dolo), debe entenderse que reconoce el valor que las partes quisieron darle al momento de suscribirlo, lo que, de más está decir, consta en el tenor de sus cláusulas, las que no pueden prestarse a doble interpretación. Con todo, y aun se determine que la cláusula admite posibles interpretaciones, la norma fundamental del artículo 1545 del Código Civil, dispone que el contrato es una ley para los contratantes, precepto que para fijar la intención de los contratantes ha de relacionarse también con lo previsto en el artículo 1560 y 1564 del Código Civil. Lo voluntad de los interesados, conforme al tenor literal de las palabras y los conceptos empleados, en este caso “por única vez”, y tratándose de la interpretación de un convenio colectivo de trabajo, cuya finalidad es establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones respecto de los trabajadores, por un tiempo determinado, se debe considerar, en primer término y ante el desacuerdo de los contratantes, el texto íntegro de la cláusula controvertida y el sentido de esta, respetando la naturaleza de la obligación asumida, para concluir, en definitiva, cual fue la voluntad de las partes, que en este caso es del todo claro: se pagará por única vez.

Alega también la demandante, que el convenio colectivo puede dar lugar a cláusulas tacitas, lo que implica un desconocimiento de la naturaleza de este, toda vez que el contrato colectivo de trabajo, a diferencia del individual, es un contrato solemne, sus elementos de la esencia se contienen claramente en los artículos 320 y 321 del Código del Trabajo, y en ellos se establece, como condición que conste por escrito, se señalen las partes y se establezca un plazo fijo y determinado no superior a tres años de vigencia.

De esta forma, no caben ni las reglas de conductas ni las cláusulas tácitas, pues durante la vigencia de este, las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito (inciso final del artículo 311 del Código del Trabajo). Contrario a lo que señala el demandante, la cláusula tácita sólo ha sido reconocida en materia laboral tratándose del contrato individual de trabajo y no tratándose de los instrumentos colectivos, pues conforme a la naturaleza solamente de estos últimos, la cláusula tácita no tiene cabida, y lo que pretende es desconocer los propios acuerdos establecidos, los parámetros que contempla el instrumento colectivo y, en definitiva, pagar sumas a los trabajadores que el Sindicato representa, por sobre lo que está



establecido en el contrato colectivo, lo que importaría modificar unilateralmente un instrumento colectivo pactado, trasgrediendo los artículos 1545 y 1546 del Código Civil y el artículo 311 del Código del Trabajo, ello, por decisión del propio sindicato demandante, sin cumplir con las solemnidades que exige la ley laboral, entre ellas, la voluntad de la empresa para modificar el instrumento colectivo.

Finalmente, ni aun en el evento que sus alegaciones sobre reglas de conducta, cláusulas tácitas y primacía de la realidad fueran aplicables a convenios colectivos, señala que el convenio fue firmado el año 2019, y el incremento del 3% fue pagado por única vez el año 2020, tal y como se indica en la cláusula en comento, de forma que aun incluso en su propia teoría del caso, sólo es posible concluir que el incremento se paga por única vez.

TERCERO: Celebrada la audiencia preparatoria, con fecha 19 de noviembre de 2021, con la asistencia de ambas partes, fracasado el llamado a conciliación, se recibió la causa a prueba, estableciéndose como hecho controvertido el siguiente:

1. Alcance y sentido de la cláusula octava del convenio colectivo, de fecha 03 de septiembre de 2019.

CUARTO: En audiencia de juicio, celebrada el 23 de junio de 2022, las partes, en apoyo de sus alegaciones, incorporaron la documental individualizada en al acta de audiencia, rindiendo la parte demandante, la testimonial de Haydee Cristina Alarcón Cisternas y Candy Patricia Carolina Vargas Palacios, y la demandada, el testimonio de Andrea Etna Camacho Merino y Fabiola Alejandra Rojas Vera, cuyas declaraciones constan en el registro de audio.

QUINTO: Atento se consignó en audiencia preparatoria, corresponde determinar el sentido y alcance de la cláusula octava del convenio colectivo, instrumento celebrado con fecha 03 de septiembre de 2019, entre el Sindicato de Empresa de Trabajadores Clínica Bupa y Bupa Servicios Clínicos, hoy CLÍNICA BUPA SANTIAGO S.A., no apareciendo controversia entre las partes, en relación a que el texto de la cláusula octava, incorporada en el Capítulo Segundo, relativo a remuneraciones, denominada “Incremento sueldo base”, se encuentra redactada en la forma siguiente: *“La Clínica pagará a los trabajadores que se desempeñen en labores administrativas y, que su jornada de trabajo sea de naturaleza ordinaria y superior a las 30 horas, de conformidad con lo señalado en el artículo 22 inciso primero y segundo del Código del Trabajo, por única vez a contar del mes de enero de 2020, los siguientes reajustes en los sueldos base: Categoría Cargos Clínica BUPA, administrativos, auxiliares y técnicos, profesionales administrativos, supervisores administrativos, técnicos clínicos, Hasta \$600.000.- 3%, y sobre \$600.000.-, 2%”.*

SEXTO: En conformidad a los términos consignados en la cláusula transcrita, el sindicato pretende, mediante la presente acción, la aplicación del reajuste indicado, dependiendo del monto de sueldo base percibido por los trabajadores que desempeñan los cargos individualizados, una vez al año, contemplando como vigencia la señalada



para el convenio colectivo, fundando su pretensión en que la empresa, por un error de redacción incluyó en la cláusula que el reajuste se pagaría solo una vez al año y por única vez, lo que va en contra del espíritu y esencia de instrumento colectivo suscrito, y en base a su redacción, se ha negado a realizar el reajuste de los sueldos, apelando, de acuerdo a los dictámenes de la Dirección del Trabajo que cita, de acuerdo a las reglas de interpretación de los contratos, a la existencia de una cláusula tácita.

Por su parte, la empresa aduce que, el tenor literal de la cláusula en disputa, es absolutamente claro y coincidente con la voluntad de las partes, por cuanto su intención fue otorgar el reajuste del sueldo base por única vez.

SÉPTIMO: Precisado lo anterior, la parte demandante, en sustento de sus alegaciones incorporó, además del ejemplar del convenio colectivo, celebrado el 02 de septiembre de 2019, cuya vigencia se pactó, atento da cuenta la cláusula séptima, entre el 18 de septiembre de 2019 y el 31 de agosto de 2022 -36 meses-, y la presentación efectuada por el presidente del Sindicato de Trabajadores de la Clínica Bupa de Santiago, el 14 de junio de 2021, a la Dirección del Trabajo, solicitando pronunciamiento respecto a la interpretación de la cláusula, en que, luego de hacer referencia al convenio colectivo suscrito con la empresa, indica que la negociación tuvo como finalidad “lograr un 3% de reajuste anual respecto de la remuneración de las y los trabajadores de nuestra clínica”, agregando que el “espíritu principal de dicho acuerdo, era que se recibiría este beneficio solo una vez al año y de manera continua durante los próximos años, es decir, una vez al año durante todo los años venideros al acuerdo suscrito. De esta forma, el acuerdo suscrito no solo iría en beneficio de los mismos trabajadores, sino que además fue generado con la finalidad de establecer una estabilidad económica y social duradera en el tiempo, en favor de las y los trabajadores, por lo cual, el acuerdo se entendió desde un principio por las partes que lo suscribieron, como un beneficio que duraría a perpetuidad”. Continúa señalando que “Sin embargo, debido a un error de redacción, dicho contrato colectivo en donde se suscribió el presente acuerdo, señala erradamente en sus disposiciones que este reajuste “debía recibirse solo una vez al año y por solo una vez”, lo cual claramente va en contra del espíritu y de la esencia principal del contrato colectivo suscrito entre este sindicato, en representación de las y los trabajadores de la Clínica BUPA Santiago, y la gerencia general de la Clínica BUPA”, indicando que la empresa señaló que “debido a la redacción misma de este acuerdo, no se realizarán los reajustes de un 3% respecto de las remuneraciones, en favor de nuestros trabajadores durante este año, en razón a que estos reajustes ya se realizaron durante el año pasado”, y sobre lo mismo, “este sindicato ha señalado que el contrato colectivo suscrito entre ambas partes, tenía como finalidad la de beneficiar no solo por una vez a las y los trabajadores de la Clínica BUPA, sino que su finalidad era de entregar este reajuste sólo una vez al año, durante los años venideros, sentido absolutamente contrario al señalado por la gerencia general de la Clínica”.



Rindió además, la testimonial de Candy Vargas Palacios y Haydee Alarcón Cisternas. La primera, administrativa, afiliada y directora de la organización sindical, quien refiere que el reajuste del 3% sobre el sueldo base, tuvo por finalidad equiparar los salarios de los trabajadores administrativos con los de otros estamentos de la clínica, señalando que la mesa negociadora presentó a las bases el beneficio que se otorgaría solo a los funcionarios administrativos, y se entregaría anualmente mientras estuviere vigente el convenio colectivo, además del reajuste del IPC, hasta una nueva negociación, sin embargo, la empresa posteriormente dio a entender que el reajuste se pagaría por única vez, lo que nunca fue el espíritu de la negociación.

Por su parte, la testigo Haydee Alarcón cisternas, asistente administrativa de la Unidad UMT, y secretaria del Sindicato, indica no haber formado parte de la comisión negociadora del convenio colectivo, refiriendo que la directiva de ese entonces compartió con las bases la propuesta de reajuste del 3% de sueldo base que se entregaría a los trabajadores administrativos que cumplen jornada ordinaria, y se negoció porque el personal clínico que cumple cuarto turno, iba a recibir bastantes beneficios, entre ellos, una asignación de servicios dependiendo de la unidad en que se desempeñara, en que no estaba incluido el personal administrativo, por eso, se propuso el aumento del 3%, junto con el incremento del IPC, todos los meses de enero de los años 2020, 2021 y 2022, de manera que el reajuste sería permanente, mientras estuviera vigente el convenio colectivo.

OCTAVO: La demandada, a su turno, además del ejemplar del convenio colectivo, rindió la testimonial de Andrea Camacho Merino, gerente de relaciones laborales, quien expone haber asesorado a la empresa en el proceso de negociación colectiva que concluyó con la suscripción del convenio colectivo el 02 de septiembre de 2019 e indica que esta, además de ser la primera negociación, se desarrolló en los mejores términos, tanto por parte de la empresa como por los dirigentes del sindicato de esa época, destacando que la clínica estaba partiendo por lo que no tenía ni la actividad ni los ingresos de una clínica en proceso de maduración, por lo que la reajustabilidad del sueldo base los funcionarios administrativos se pactó como un reajuste único que se pagaría solo en el mes de enero de ese año, pues el presupuesto de la empresa no era el mejor, quedando la cláusula redactada en esos términos, dividiendo a las funcionarios de acuerdo a una escala de sueldo (más de \$600.000.- y menos de \$600.00.-). En cuanto al ejecución de la cláusula sostiene que, de acuerdo a lo pactado en la cláusula del convenio, el reajuste se pagó sin inconveniente y cuestionamiento por parte del sindicato, pretendiendo que se pagara una segunda vez, lo que sorprendió a la empresa, ya que la negociación colectiva no se llevó en esos términos, señalando que, en una reunión, los dirigentes insistieron en el tema del segundo reajuste, oportunidad en que les aclararon lo pactado de acuerdo a la negociación. Explica que el proceso de negociación colectiva se inició con la presentación del proyecto, y de acuerdo a este, se dividieron los temas y se agregaron en una tabla y se organizaron reuniones para tratarlos (cronograma) en la



mesa negociadora con el Sindicato, asesorado por abogados, en base a presentaciones relativas los distintos temas que se tratarían -remuneracionales, no remuneracionales y otros-, e iban negociando punto por punto y tema por tema, agregando que la presentación de cada una de las reuniones se remitía al Sindicato, y a veces levantaban acta de los temas tratados.

La testigo Fabiola Rojas Vera, subgerente de relaciones laborales, quien afirma haber asesorado a la empresa en el proceso de negociación colectiva no reglada, reitera que esta se llevó en buenos términos y que la clínica llevaba más o menos un año funcionando, y en cuanto a la reajustabilidad de sueldo base, sostiene que los trabajadores se distinguen en personal clínico y personal administrativo. Respecto al personal clínico se pactó una reajustabilidad solo considerando el IPC, pues perciben una asignación de calidad, y respecto del personal administrativo, se distinguió en razón del sueldo que percibían antes de la negociación colectiva, y se reajustó en enero de 2020, como estaba acordado, además de la aplicación de la reajustabilidad semestral de acuerdo al IPC.

NOVENO: Para analizar las probanzas reseñadas, conviene tener presente que, al artículo 320 del Código del Trabajo, define al instrumento colectivo como “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”, y por su parte, habiendo suscrito las partes un convenio colectivo, el artículo 314 señala “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”.

De esta manera, tratándose de una convención, que, como tal, y en conformidad a lo dispuesto en el artículo 1437 del Código Civil, “nace del acuerdo real de voluntades, de dos o más personas”, si lo declarado y expresado en el texto de la cláusula, se ajusta a la voluntad real de los contratantes, al momento de celebrar el contrato colectivo, y como acuerdo de voluntades, se relaciona directamente con el consentimiento que, en un punto específico, se formó entre quienes comparecieron a su celebración, sin perjuicio de lo cual, si bien la voluntad declarada mediante la literalidad de una cláusula, puede, en términos generales, contener la voluntad real de estas al momento de alcanzar el acuerdo, resulta lícito, ante la discordancia entre aquella declaración, que esta pueda ser determinada, en base a la real intención de las partes, generando entonces un problema de interpretación. En este sentido, el Código Civil, contiene reglas especiales para la interpretación de los contratos, precisamente, en atención a la controversia que puede suscitarse al momento de su ejecución, y en lo particular, el artículo 1560, expresamente dispone que “conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ellas más que lo literal de las palabras”, por lo que habrá que acudir a la voluntad real de las



partes al momento de suscripción del convenio colectivo, en lo pertinente al pago de reajuste de sueldo base de los trabajadores administrativos.

DÉCIMO: Al respecto, la prueba rendida e incorporada por la parte demandante resulta insuficiente para estimar demostrado que el espíritu tras la negociación que culminó con la suscripción del convenio colectivo, particularmente considerando que no existe controversia respecto a la literalidad de la cláusula relativa a la reajustabilidad de sueldo base de los trabajadores administrativos de la demandada, haya sido el pretendido por su parte, primero, porque la intención de pactar el reajuste anual por toda la vigencia del instrumento, en contraposición a lo plasmado en la cláusula octava, solo consta por los dichos de sus testigos, quienes se limitan a sostener que la mesa negociadora -de la que no formaron parte- transmitió a las bases la oferta de la empresa en cuanto el reajuste del 3% y 2%, según el caso, se aplicaría en los años 2020, 2021 y 2022, declaraciones que se contraponen a lo expresado por las testigos de la empresa, quienes, además de haber formado parte de la mesa negociadora, explican coincidentemente con lo señalado por Candy Vargas Palacios y Haydee Alarcón Cisternas que, debido a que el personal clínico percibe adicionalmente una asignación por calidad, se contempló en el convenio un reajuste de sueldo base para el personal administrativo, además del reajuste de acuerdo al porcentaje de variación del IPC semestral -beneficio pactado para la totalidad de los trabajadores-, beneficio que se otorgaría, según quedó constancia en el texto de la cláusula, por una sola vez.

Seguidamente, las declaraciones de las testigos de ambas partes, en cuanto explican el origen del reajuste de sueldo base otorgado al personal administrativo, derivado de las asignaciones especiales que perciben los trabajadores del área clínica, concuerdan con lo pactado en la cláusula décima, en tanto, el personal que trabaja bajo modalidad de cuarto turno, percibe, además de un beneficio relacionado con la entrega del turno (20 minutos diarios, con recargo del 50%) y feriados especiales, una asignación bruta asociada al monto de sueldo base que cada trabajador percibe, por una suma fija (\$20.000.-, \$23.000.- y \$25.000.- según el caso), que estaría vigente en la “medida que el trabajador desempeñe labores en este tipo de jornada y estas se encuentren debidamente autorizadas por la autoridad competente”, de suerte que el reajuste pactado en relación a estos trabajadores, se asimila a aquel estipulado la cláusula octava respecto del personal administrativo, desde que ambos se asocian al sueldo base, no obstante, en el caso de estos últimos, el reajuste del 3% o 2%, incrementa el sueldo base, a diferencia del personal clínico, que recibe un bono asociado al cuarto turno “siempre que se encuentre cumpliendo funciones” en dicha jornada.

Finalmente, además de la diferenciación respecto a la reajustabilidad de sueldo base, relacionada con las funciones desempeñadas, la cláusula novena denominada “reajustabilidad”, sin distinción de ninguna especie, corroborando lo expuesto por las testigos de la clínica, consagra para el sueldo base de la totalidad de los trabajadores, un reajuste del 100% “de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor,



en los meses de enero y junio de cada año”, considerando en detalle las fechas en que esta reajustabilidad se aplicaría (01 de enero y 01 de julio de 2020, 2021 y 2022), cubriendo en su totalidad la vigencia del instrumento (18 de septiembre de 2019 al 31 de agosto de 2022), resultando, de acuerdo a los beneficios pactados que a los trabajadores administrativos, el reajuste pactado (2% o 3%) y pagado en el mes de enero de 2020, a diferencia del personal clínico, pasó a incrementar el sueldo base, suma sobre la cual –ya incrementada- se aplica el reajuste semestral determinado de acuerdo a la variación del IPC, y explica, atento refieren los testigos del Sindicato y de la empresa, el origen de dicho reajuste, en cuanto persiguió equiparar la remuneración del personal administrativo con la del personal clínico.

UNDÉCIMO: Además de lo anterior, ningún antecedente probatorio se aportó por la parte demandante destinada a demostrar que la inclusión de la expresión “por única vez en el mes de enero de 2020”, al referirse al incremento del sueldo base del personal administrativo, se hubiere motivado en un error de redacción por parte de la empresa, especialmente si se considera que la testigo Andrea Camacho Merina, habiendo formado parte de la mesa negociadora, en representación de la clínica, sostiene que para su negociación, el proyecto de convenio se estructuró en un cronograma de acuerdo a distintos temas (remuneracionales, no remuneracionales y otros), que fueron negociados en distintas reuniones con los miembros del sindicato, en base a presentaciones que trataban punto por punto cada materia, las que se remitieron a la organización, e incluso, algunas veces levantaron acta de dichas reuniones, más la demandante, aun habiendo participado en la comisión negociadora, a través del presidente del Sindicato, nada produjo a este respecto, considerando que lo plasmado en las actas de las reuniones de la mesa negociadora y las presentaciones elaboradas para las reuniones correspondientes, pudo contribuir a determinar que la intención de las partes, en lo relativo al incremento del sueldo base del personal administrativo, fue pactarlo durante toda la vigencia del convenio, y no por una única vez, según expresamente indica la cláusula.

DUODÉCIMO: Finalmente, conviene también hacer presente que, sin perjuicio de las deficiencias fácticas que se constatan en el libelo, por cuanto no aparece con claridad, de acuerdo a los dictámenes que cita y transcribe, si lo que en definitiva pretende la parte demandante, es la declaración de existencia de una cláusula tácita, doctrinariamente se ha entendido que la existencia de una “cláusula tácita”, deriva del carácter consensual del contrato individual de trabajo, según dispone el artículo 9 del Código del Trabajo, y para estar en presencia de ellas, según ha establecido la jurisprudencia administrativa, debe verificarse, en primer término, la existencia de una determinada práctica de trabajo reiterada en el tiempo, que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral, además de concurrir la voluntad de las partes, esto es, que de su comportamiento se desprenda inequívocamente que tenían un concepto cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así



como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo, y finalmente, que no se refieran a materias de orden público, o de alguno de los casos en que el legislador exige que las modificaciones del contrato operen de manera expresa.

De acuerdo a lo anterior, y no obstante discutirse la procedencia de una cláusula tácita en materia de instrumentos colectivos, derivado de su carácter solemne, según disponen el inciso final del artículo 320 y artículo 321 del Código del Trabajo, el reajuste de sueldo base respecto del personal administrativo de la clínica, se pagó, en concordancia con lo pactado en la cláusula que lo contiene, por una sola vez, circunstancia que se contrapone a la reiteración requerida para estar en presencia de una práctica de trabajo, a lo que debe adicionarse que no existen antecedentes probatorios que conduzcan a estimar que las partes del convenio colectivo, prestaron su aquiescencia a la modificación del instrumento pretendido, en los términos planteados por la parte demandante.

DECIMOTERCERO: En razón de lo señalado en los motivos precedentes, no habiendo logrado demostrar el Sindicato demandante, que la voluntad real de las partes comparecientes al convenio colectivo de 02 de septiembre de 2019, no se corresponde con el texto de la cláusula octava, en la que quedó plasmado que el reajuste de sueldo base para los trabajadores administrativos se pagaría “por única vez en el mes de enero de 2020”, la demanda deberá ser desestimada.

DECIMOCUARTO: Que, la prueba analizada lo ha sido en conformidad a las reglas de la sana crítica, y la restante rendida en nada altera las conclusiones a las que se ha arribado.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 9, 314, 320, 321, 420, 425 a 462 del Código del Trabajo, artículos 1437 y 1560 del Código Civil, y demás normas pertinentes, se resuelve:

- I. Que se RECHAZA íntegramente la demanda.
- II. Que cada parte soportará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : O-4197-2021.-

RUC : 21-4-0348174-K.-

Pronunciada por Marcela Solar Catalán, Juez titular de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

