

PROCEDIMIENTO : ESPECIAL TUTELA.
MATERIA : COBRO DE PRESTACIONES.
DEMANDANTES : GISELE SEGURA GARRAMUÑO Y OTRAS.
DENUNCIADO : CLINICA REGIONAL LA PORTADA SPA.
RUC : 19-4-0214139-8
RIT : O-1133-2019

Antofagasta, a veintidós de mayo de dos mil veinte.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: Que comparece Rubén Gajardo Morales, Abogado, en Gisele Solange Segura Garramuño, chilena, Cédula Nacional de Identidad N°1ü.262.831-4, Enfermera Jacqueline Guadalupe Díaz Valenzuela, chilena, Cédula Nacional de Identidad N°11.721.153-3, soltera, Médico; María Alejandra Meriño Muñoz, chilena, Cédula Nacional de Identidad N°13.870.422- K, soltera, Enfermera; María Soledad Rubio Muñoz, chilena, Cédula Nacional de Identidad N°7.925.287-5, soltera, Enfermera, todos domiciliados para estos efectos en calle Washington 2675, oficina 804, e interponen demanda en juicio ordinario por incumplimiento en el pago del reajuste semestral de las remuneraciones, en contra de Clínica Regional La Portada De Antofagasta SPA, RUT N°99.537.800-0, representada legalmente por don Arturo Melibosky Mutinelli, ambos con domicilio en Avenida Balmaceda N°2648, Antofagasta.

1.- GISELE SOLANGE SEGURA GARRAMUÑO.

Con fecha 15 de enero de 2004, inicia relación laboral con la demandada, sus funciones corresponden a Enfermera de Calidad, Eventos Ad versos y Reclamos, en dependencias de la Clínica La Portada de Antofagasta.



Con fecha 01 de abril de 2010, se firma una modificación de contrato en que se pacta lo siguiente:

"Se establece que mientras el trabajador desempeñe el cargo arriba indicado, su sueldo base se reajustará en forma semestral, de acuerdo al 100% de la variación del IPC, cuando dicha variación sea negativa no se aplicará esta cláusula. El reajuste antes mencionado se aplicará a los meses de abril y octubre de cada año.

Esta modificación rige a contar del mes del 1 de abril de 2010 y se firma en dos partes..."

La remuneración asciende a \$1.316.336.

2.- GISELE SOLANGE SEGURA GARRAMUÑO.

Con fecha 01 de diciembre de 2010, inicia relación laboral con la demanda, desempeñándose como Tecnóloga Médico Jefe Imagenología, en dependencias de la Clínica La Portada de Antofagasta.

Con fecha 01 de abril de 2010, se firma una modificación de contrato en que se pacta lo siguiente:

"Se establece que mientras el trabajador desempeñe el cargo arriba indicado, su sueldo base se reajustará en forma semestral de acuerdo al 100% de la variación del IPC, cuando dicha variación sea negativa no se aplicará esta cláusula. El reajuste antes mencionado se aplicará a los meses de abril y octubre de cada año.

Esta modificación rige a contar del mes del 1° de abril de 2010 y se firma en dos partes..."

En modificación de contrato, se vuelve a ratificar la cláusula antes mencionada en los mismos términos indicados.

Su remuneración asciende a la suma de \$2.060.129.-

3.- ALEJANDRA MARÍA MERIÑO MUÑOZ.



Con fecha 17 de mayo de 2005, inicia relación laboral con la demanda, desempeñándose como Enfermera Jefe Servicio Médico y Cirugía, en dependencias de la Clínica La Portada de Antofagasta.

Con fecha 01 de abril de 2010, firma una modificación de contrato en que se pacta lo siguiente:

"Se establece que mientras el trabajador desempeñe el cargo arriba indicado, su sueldo base se reajustará en forma semestral de acuerdo al 100% de la variación del IPC, cuando dicha variación sea negativa no se aplicará esta cláusula. El reajuste antes mencionado se aplicará a los meses de abril y octubre de cada año.

Esta modificación rige a contar del mes del 1 de abril de 2010 y se firma en dos partes..."

Su remuneración asciende a la suma de \$1.750.186.-

4.- MARÍA SOLEDAD RUBIO MUÑOZ.

Con fecha 5 de diciembre de 2003, inicia relación laboral con la demandada, desempeñándose como Enfermera Jefe, en dependencias de la Clínica La Portada de Antofagasta.

Con fecha 01 de abril de 2010, se firma una modificación de contrato en que se pacta lo siguiente:

"Se establece que mientras el trabajador desempeñe el cargo arriba indicado, su sueldo base se reajustará en forma semestral de acuerdo al 100% de la variación del IPC, cuando dicha variación sea negativa no se aplicará esta cláusula. El reajuste antes mencionado se aplicará a los meses de abril y octubre de cada año.

Esta modificación rige a contar del mes del 1 de abril de 2010 y se firma en dos partes..."

Su remuneración asciende a \$2.371.810.



La demandada se obligó a reajustar las remuneraciones dos veces al año, en los meses de abril y octubre respectivamente. Ese compromiso se cumplió sin problemas hasta el año 2017, época en que la empresa unilateralmente cambió las condiciones del acuerdo.

Con fecha 29 de julio del año 2016, el sindicato de trabajadores de la Clínica Portada suscribe contrato colectivo del trabajo con la empresa demandada. En una de las cláusulas de aquel instrumento, las partes acuerdan reajustar el sueldo base de los trabajadores afectos al mismo UNA vez al año.

No forman parte de dicho sindicato y tampoco participaron en su negociación colectiva.

De manera unilateral, la empresa decide realizar una especie de "extensión de beneficios" a todos los trabajadores no sindicalizados de la Clínica. Entre esos "beneficios" extendidos se encontraba el derecho a reajuste de acuerdo a variación de IPC una vez al año.

En su caso, significó que a partir de esa fecha el empleador comenzó a reajustar sus remuneraciones sólo una vez al año (por presunta aplicación del instrumento colectivo), y no 2 veces al año como taxativamente indican los anexos de contrato individual de trabajo. De esta manera, está indebida extensión significó un claro perjuicio y menoscabo económico, al recibir un reajuste menor al pactado.

Durante el período demandado, la empresa ha efectuado un solo reajuste de remuneraciones de acuerdo a IPC para cada una de las demandantes en el mes de junio del año 2018, reajuste que tampoco corresponde a lo que debió pagar legalmente.



Dicho incumplimiento causa deuda según se explica a continuación:

1.- GISELE SOLANGE SEGURA GARRAMUÑO:

- Último reajuste legal junio 2017 remuneración \$1.386.909.-

- Se debió reajustar en octubre de 2017. Variación IPC período 0,9% equivalente a \$12.482 quedando la remuneración en \$1.399.391. (Deuda generada de octubre 2017 a abril de 2018 \$74.892).

- Se debió reajustar en abril de 2018. Variación IPC período 1,9%, acumulado 2,8% equivalente a \$39.070, quedando la remuneración en \$1.425.979 (Deuda generada de abril 2018 a junio de 2018 \$78.140).

- En el mes de junio de 2018, se reajusta el sueldo base a la suma de \$1.414.643, generando un saldo negativo de \$11.332 respecto al sueldo base real reajustado. (Deuda por diferencia de junio a octubre 2018 \$45.328).

- Se debió reajustar en octubre de 2018. Variación IPC período 1,9% equivalente a \$27.093, más diferencia reajuste anterior quedando la remuneración en la suma de \$1.453.072. (Deuda generada de octubre de 2018 a abril de 2019 \$230.550).

- Se debió reajustar finalmente en abril del año 2019. Variación IPC acumulado período 3,1% quedando la remuneración en la suma de \$1.470.508. (Deuda generada de abril 2019 hasta agosto 2019 \$335.116).

2.- JACQUELINE GUADALUPE DIAZ VALENZUELA.

- Último reajuste legal junio 2017 remuneración \$2.114.313.-



- Se debió reajustar en octubre de 2017. Variación IPC período 0,9% equivalente a \$19.029 quedando la remuneración en \$2.133.342. (Deuda generada de octubre 2017 a abril de 2018 \$114.174).

- Se debió reajustar en abril de 2018. Variación IPC período 1,9%, acumulado 2,8% equivalente a \$39.070, quedando la remuneración en \$2.173.875. (Deuda generada de abril 2018 a junio de 2018 \$78.591).

- En el mes de mayo de 2018 se reajusta el sueldo base a la suma de \$2.156.599, generando un saldo negativo de \$17.276 respecto al sueldo base real reajustado. (Deuda por diferencia de junio a octubre 2018 \$69.104).

- Se debió reajustar en octubre de 2018. Variación IPC período 1,9% equivalente a \$41.303, quedando la remuneración en la suma de \$2.215.178. (Deuda generada de octubre de 2018 a abril de 2019 \$351.474).

- Se debió reajustar finalmente en abril del año 2019. Variación IPC acumulado período 3,1% quedando la remuneración en la suma de \$2.241.748. (Deuda generada de abril 2019 hasta agosto 2019 \$510.894).

3.- MARÍA ALEJANDRA MERIÑO MUÑOZ:

- Último reajuste legal junio 2017 remuneración \$1.451.245.-

- Se debió reajustar en octubre de 2017. Variación IPC período 0,9% equivalente a \$13.061 quedando la remuneración en \$1.464.306. (Deuda generada de octubre 2017 a abril de 2018 \$78.366).

- Se debió reajustar en abril de 2018. Variación IPC período 1,9%, acumulado 2,8% equivalente a \$40.883,



quedando la remuneración en \$1.492.128. (Deuda generada de abril 2018 a junio de 2018 \$81.766).

- En el mes de junio de 2018 se reajusta el sueldo base a la suma de \$1.480.270, generando un saldo negativo de \$11.858 respecto al sueldo base real reajustado. (Deuda por diferencia de junio a octubre 2018 \$47.432).

- Se debió reajustar en octubre de 2018. Variación IPC período 1,9% equivalente a \$28.350, quedando la remuneración en la suma de \$1.520.478. (Deuda generada de octubre de 2018 a abril de 2019 \$241.248).

- Se debió reajustar finalmente en abril del año 2019. Variación IPC acumulado período 3,1% quedando la remuneración en la suma de \$1.538.724. (Deuda generada de abril 2019 hasta agosto 2019 \$350.724).

4.- MARÍA SOLEDAD RUBIO MUÑOZ:

- Último reajuste legal junio 2017 remuneración \$2.733.800.-

- Se debió reajustar en octubre de 2017. Variación IPC período 0,9% equivalente a \$24.604 quedando la remuneración en \$2.758.404. (Deuda generada de octubre 2017 a abril de 2018 \$147.624).

- Se debió reajustar en abril de 2018. Variación IPC período 1,9%, acumulado 2,8% equivalente a \$77.013, quedando la remuneración en \$2.812.813. (Deuda generada de abril 2018 a junio de 2018 \$154.026).

- En el mes de junio de 2018 se reajusta el sueldo base a la suma de \$2.788.476, generando un saldo negativo de \$24.337 respecto al sueldo base real



reajustado. (Deuda por diferencia de junio a octubre 2018 \$97.348).

- Se debió reajustar en octubre de 2018. Variación IPC período 1,9% equivalente a \$53.443, quedando la remuneración en la suma de \$2.866.256. (Deuda generada de octubre de 2018 a abril de 2019 \$466.680).

- Se debió reajustar finalmente en abril del año 2019. Variación IPC acumulado período 3,1% quedando la remuneración en la suma de \$2.900.651. (Deuda generada de abril 2019 hasta agosto 2019 \$673.050).

Piden acoger la demanda y se declare que la demandada adeuda representadas por concepto de no pago de los reajustes semestrales convenidos en Modificación de Contrato, con fecha 1de abril de 2010, en los siguientes términos:

1.- Gisele Solange Segura Garramuño, la suma de \$764.076.

2.- Jacqueline Guadalupe Díaz Valenzuela, la suma de \$1.124.237.

3.- María Alejandra Meriño Muñoz, la suma de \$799.536.

4.- María Soledad Rubio Muñoz, la suma de \$1.538.728.

Todo ello, más reajustes, intereses y costas de la causa.

SEGUNDO: Que comparece don Carlos Baeza Lagos, abogado, en representación de Clínica Portada SpA, sociedad del giro de su denominación, con domicilio para estos efectos en Cerro el Plomo N° 5420, oficina 1901, comuna de Las Condes, Santiago y contestar demanda,



solicitando sea rechazada en todas sus partes, por carecer de todo fundamento, con expresa condena en costas.

Controvierte expresamente todos y cada uno de los hechos descritos en demanda.

En particular, pero sin que la enumeración sea taxativa, sino meramente ilustrativa, niega:

a) Que su representada haya tenido la obligación de reajustar el sueldo base de las demandantes semestralmente, y en las oportunidades por ellas señaladas.

b) Que la demandada hubiera incumplido con su obligación de efectuar el pago íntegro y oportuno de la remuneración de cada una de las demandantes.

c) Que la extensión de beneficios del contrato colectivo hubiere irrogado perjuicio para las demandantes.

Es un hecho reconocido que el día 29 de julio 2016, se suscribió entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Clínica La Portada SpA, contrato colectivo de trabajo, vigente hasta el día 29 de julio de 2019.

Dentro de los principales beneficios señalados en el instrumento colectivo, se encontraba lo siguiente:

"3.1. Reajustabilidad Durante la vigencia del contrato colectivo, los sueldos base de los trabajadores sujetos al presente contrato colectivo, se reajustará anualmente, en el mes de Junio de cada año, en un 100% de la variación que hubiera experimentado el IPC respecto del periodo anual inmediatamente anterior. En consecuencia, el primer reajuste se aplicara en el mes de junio de 2017, considerando la variación del IPC habida



entre el mes de Junio de 2016 a Mayo de 2017. El último reajuste se pagara en el mes de Junio de 2019”.

Luego, en la cláusula tercera del contrato colectivo, se establecieron una serie de beneficios generales, entre ellos:

Asignación por años de antigüedad, en virtud de la cual la demandada pagó mensualmente por este concepto a todos los trabajadores un porcentaje de sueldo base de acuerdo a la siguiente tabla:

También se establecieron beneficios respecto del feriado legal que corresponde a los trabajadores, así Clínica La Portada, otorgó a los trabajadores que hicieron uso de su feriado legal, un préstamo de \$150.000.- (ciento cincuenta mil pesos), el cual sería descontado de las remuneraciones mensuales del trabajador en un plazo de 10 meses. Adicionalmente, se les otorgaba a los trabajadores un bono especial de UF 2,2 (dos coma dos unidades de fomento), el que se pagaría junto con la remuneración respectiva del mes en que hiciera uso del feriado legal.

Por otro lado, y en esta misma cláusula se otorgaba un aguinaldo de fiestas patrias y un bono navideño.

A continuación, la cláusula cuarta del contrato de trabajo estableció una serie de beneficios bajo el título “Beneficios por Condiciones Especiales de Trabajo”. Destacando entre ellos un Bono Responsabilidad, en virtud del cual se otorgó en razón de la unidad donde laboren y el cargo o función que desempeñen, una asignación mensual de responsabilidad.

Finalmente, la cláusula séptima del contrato colectivo que, entrega un bono de escolaridad.



En cuanto a la extensión de beneficios, cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 2° transitorio de la Ley N°20.940, el cual estableció que: "Las negociaciones colectivas se regirán íntegramente y para todos los efectos legales por las normas vigentes al día de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Los instrumentos colectivos suscritos por sindicatos o grupos negociadores con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley regirán hasta la fecha convenida en ellos".

Así las cosas, habiéndose presentado el contrato de trabajo con fecha 29 de julio de 2016, resulta aplicable el antiguo artículo 346 del Código del Trabajo, a saber: "Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa. El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas. El trabajador que se desafilie de la organización sindical,



estará obligado a cotizar en favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo. También se aplicará lo dispuesto en este artículo a los trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los beneficios a que se hizo referencia”.

Como se puede apreciar, se contemplaba en la norma citada la figura de la extensión por parte del empleador de los beneficios establecidos en un instrumento colectivo a los trabajadores que no negociaron colectivamente, esta era una facultad privativa del empleador y no requería formalidad alguna para ejercerla, por lo que la extensión de beneficios se hacía efectiva por el mero pago o concesión de los beneficios establecidos en un contrato o convenio colectivo, con prescindencia de la existencia o no de pactos o acuerdos con los trabajadores respectivos, o con el sindicato que obtuvo los beneficios en la negociación colectiva en la cual representó a los trabajadores. Cuando el empleador extendía los beneficios de un instrumento colectivo, podía hacerlo respecto de una, algunas o la totalidad de las cláusulas de dicho instrumento, siendo como ya se dijera una facultad discrecional, por lo que perfectamente se podría extender sólo parte del instrumento colectivo, respecto de a que trabajadores se realizará la extensión, también es discrecional esta facultad, toda vez que no se encuentra obligado a otorgar los beneficios del instrumento colectivo a la totalidad de los trabajadores que no negociaron colectivamente.



La extensión de beneficios fue consentida por las demandantes y significó para éstas, un total de ingresos por la suma de \$12.862.792, cifra muy superior a lo demandado.

En razón a los antecedentes expuestos, resulta del todo improcedente el cobro de las prestaciones reclamadas en la demanda de autos. Primero, porque la extensión de beneficios fue otorgada conforme a derecho y dentro de las facultades del empleador, además de haber sido aceptadas por las demandantes. En segundo lugar, porque contrario a lo expuesto en la demanda, la extensión de beneficios en ningún caso implicó un detrimento económico, al contrario, éstas fueron beneficiadas por dicha extensión.

Tampoco es efectivo que su representada hubiere incumplido su obligación de hacer el pago íntegro y oportuno de las remuneraciones, las cuales fueron recibidas mes a mes por cada una de las demandantes.

La demandante María Soledad Rubio Muñoz firmó y ratificó ante ministro de fe finiquito del contrato, liberando a su representada de cualquier responsabilidad, dando estricto y cabal cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo, teniendo en consecuencia dicho instrumento pleno poder liberatorio.

Luego, la reserva de derechos expuesta al final del documento, atendido su carácter genérico, en ningún caso modifica el efecto jurídico de dicho instrumento.

En virtud de estas consideraciones, solicita que la totalidad de las peticiones concretas formuladas por la actora en su demanda sean rechazadas, con expresa condena en costas.



TERCERO: Que la parte demandante en apoyo a sus pretensiones incorpora las siguientes pruebas:

I.- DOCUMENTAL:

1. Modificación de contrato de trabajo de doña GISELE Solange Segura Garramuño de fecha 1 de abril de 2010;

2. Contrato de trabajo de fecha 1 de diciembre de 2010 de doña Jaqueline Guadalupe Díaz Valenzuela;

3. Set de 8 anexos o modificaciones de contrato de trabajo de doña Jaqueline Guadalupe Díaz Valenzuela de fechas 1 de junio de 2016, 1 de octubre de 2012, 1 de abril de 2012, 1 de octubre de 2014, 1 de febrero de 2013, 1 de julio de 2018, 1 de octubre de 2011 y 1 de octubre de 2013;

4. Anexos de Contrato de trabajo de fechas 1 de enero y 1 de junio de 2017 de doña María Alejandra Meriño Muñoz;

5. Set de 5 modificaciones de contrato de trabajo de doña María Alejandra Meriño Muñoz de fechas 1 de abril de 2008, 1 de octubre de 2008, 1 de octubre de 2009, 1 de enero de 2010 y 1 de abril de 2010;

6. Liquidaciones de remuneraciones de doña Gisele Solange Segura Garramuño correspondientes a los meses que van desde abril de 2017 a noviembre de 2019;

7. Liquidaciones de remuneraciones de doña Jaqueline Guadalupe Díaz Valenzuela correspondientes a los meses que van desde abril de 2017 a noviembre de 2019;

8. Liquidaciones de remuneraciones de doña María Alejandra Meriño Muñoz correspondientes a los meses desde febrero de 2016 a noviembre de 2019;



9. Liquidaciones de remuneraciones de doña María Soledad Rubio Muñoz correspondientes a los meses desde abril de 2017 a junio de 2019;

II.- CONFESIONAL

SE DESISTE.

III.- TESTIMONIAL:

1.- RAFAEL OCTAVIO CASTILLO CASTILLO. Contador auditor.

IV.- EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS

1.- Contrato colectivo de trabajo de fecha 29 de julio de 2016 celebrado entre el sindicato de trabajadores de Clínica Portada y la empresa demandada Clínica Portada S.A.

CUARTO: Que la demandada en auxilio a sus alegaciones de defensa incorpora las siguientes pruebas.

I.- DOCUMENTAL:

1. Liquidaciones de sueldo de la trabajadora Jacqueline Guadalupe Díaz Valenzuela, correspondientes a los meses de junio de 2016 a septiembre de 2019, ambos meses inclusive.

2. Liquidaciones de sueldo de la trabajadora Gisele Segura Solange Garramuño, correspondientes a los meses de junio de 2016 a septiembre de 2019, ambos meses inclusive.

3. Liquidaciones de sueldo de la trabajadora María Alejandra Meriño Muñoz, correspondientes a los meses de junio de 2016 a septiembre de 2019, ambos meses inclusive.

4. Liquidaciones de sueldo de la ex trabajadora María Soledad Rubio Muñoz, correspondientes a los meses



de junio de 2016 a septiembre de 2019, ambos meses inclusive.

5. Contrato colectivo suscrito entre Clínica La Portada SpA y la Comisión Negociadora del Sindicato de Trabajadores de Clínica La Portada SpA, con su respectiva carta de conducción, ambos instrumentos de fecha 29 de julio de 2016.

6. Carta de renuncia voluntaria, presentada por doña María Soledad Rubio Muñoz, de fecha 12 de julio de 2019.

7. Comprobante de Carta de Aviso para Terminación del Contrato de Trabajo, correspondiente a doña María Soledad Rubio Muñoz, dando cuenta a la Dirección del Trabajo de la renuncia voluntaria efectuada.

8. Copia de Finiquito de Contrato de Trabajo, de fecha 01 de agosto de 2019, suscrito entre la demandada y doña María Soledad Rubio Muñoz.

II.- CONFESIONAL.

- 1.- Gisele Segura Garramuño.
- 2.- Jacqueline Díaz Valenzuela.
- 3.- María Meriño Muñoz
- 4.- María Rubio Muñoz

III.- TESTIMONIAL

- 1.- Verónica Neira Gordillo

QUINTO: Que los libelos fundamentales revelan que quid de la discusión se centra en calificar si la extensión unilateral de beneficios de un contrato colectivo, implica reemplazo de la cláusula de reajustabilidad de remuneraciones contenida en los contratos individuales, y, si es posible compensar la



obligación de reajustes con la concesión de otros beneficios contenidos en el contrato colectivo.

Asimismo, cabe dirimir si la acción de cobro de la trabajadora María Soledad Rubio Muñoz, se encuentra afectada por finiquito.

En efecto, la pretensión se articula sobre la base de existir una obligación de reajuste de remuneraciones semestral, conforme a la estipulación contenida en los contratos individuales de trabajo, que no se habría cumplido por la empleadora. Ésta de su parte, alega que la cláusula de reajustabilidad, fue reemplazada por las disposiciones del contrato colectivo, cuyos efectos fueron extendidos a las demandantes.

Aun sin manifestarlo en forma expresa, la demandada alega una especie de compensación, en tanto las trabajadoras, con motivo a la extensión de derechos del contrato colectivo, percibieron un conjunto de beneficios que no están contemplados en sus contratos individuales, de modo que no existe perjuicio económico efectivo para ellas.

Asimismo, no existió discusión formal en torno a la existencia del vínculo de trabajo, funciones que desempeñan las actoras y su remuneración, de modo que para los efectos de esta sentencia, en aquellos acápite, se tendrán por asentados los hechos descritos en el considerando primero, que se dan por reproducido en lo pertinente.

Cabe precisar que la demandada junto a no discutir que las demandantes pactaron, individualmente, una cláusula de reajuste semestral, NO alega pago o solución efectiva del reajuste semestral, dado que así la su



posición en que no existe tal obligación, toda vez que la cláusula de reajuste semestral fue reemplazada por la estipulación de reajuste anual. Por consiguiente, para los efectos de esta sentencia, se tendrá por reconocido que la demandada no hizo pago o solución efectiva de la obligación cuyo cumplimiento se pretende, esto es, del reajuste semestral.

Finalmente, también es relevante destacar que la demandada, formalmente, no impugna los valores demandados por concepto de reajuste semestral, puesto que sólo se sitúa sobre la hipótesis que dicha obligación no es procedente al haber sido reemplazada, la estipulación de los contratos individuales, por la contenida en el contrato colectivo extendido, y que por el cúmulo de beneficios adicionales percibidos por ellas, se observa inexistencia de perjuicio patrimonial.

Las reflexiones anteriores, no son irrelevantes, puesto que no será objeto de análisis ni revisión -por falta de controversia específica-, que las demandantes pactaron en sus contratos individuales de trabajo una reajustabilidad semestral, ni tampoco que sólo se hizo pago de reajuste anual, ni su entidad, como tampoco si la pretensión dineraria exacta que elevan los actores, es correcto y preciso. Reiteramos, por cuanto, todo ello, no fue discutido.

SEXTO: Que a la luz de las cuestiones controvertidas, se advierte indiscutido que las demandantes, salvo sobre quien se alega finiquito, son trabajadoras activas de Clínica Regional La Portada de Antofagasta SPA, y, en sus contratos individuales de trabajo, pactaron con la patronal, reajustabilidad



semestral de sus remuneraciones, a practicarse en los meses de abril y octubre de cada año.

En igual sentido, fue pacífico que con fecha 29 de julio de 2016, el sindicato de trabajadores de Clínica La Portada SPA y la empresa Clínica Regional la Portada SPA, celebraron contrato colectivo de trabajo, por el cual se pactó reajustabilidad anual de remuneraciones, que opera en el mes de junio de los años de vigencia del contrato colectivo.

Las demandantes no eran afiliadas al Sindicato de Trabajadores, que suscribe el contrato colectivo.

Finalmente, la empleadora, en atención a la regla contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo vigente a la época, unilateralmente, extendió los beneficios de aquel contrato a las demandantes no afiliadas a esa organización sindical.

SÉPTIMO: Que bajo el contexto de hechos fijado en el motivo anterior, resta dirimir el conflicto, dilucidando si, como alegan las pretensoras, tenían derecho a percibir reajuste semestral en preeminencia de la regla contenida en el contrato individual, o, si, como postula la demandada, dicha cláusula de reajustabilidad semestral, fue reemplazada por la regla del contrato colectivo, que solo refiere reajuste anual de remuneraciones.

Nótese que en ello se asila la controversia sustancial, puesto que el resto de alegaciones de la demandada, emanan del mismo principio, es decir que no hay perjuicio patrimonial porque las actoras percibieron otros beneficios con motivo al reemplazo de su contrato.



OCTAVO: Que en este derrotero, cabe citar las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo, vigente a la época de celebración del contrato colectivo y la extensión de derechos, a saber:

Art. 346. Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquéllos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa.

El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas.

El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar en favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.

También se aplicará lo dispuesto en este artículo a los trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del



instrumento colectivo, pacten los beneficios a que se hizo referencia.

Art. 348. Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346.

Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

NOVENO: Que a la luz del marco regulatorio aplicable a la cuestión objeto del diferendo, se infiere que las cláusulas del contrato colectivo extendido reemplazan, en lo pertinente, las incluidas en el contrato individual, lo que exige una labor hermenéutica para definir el verdadero sentido y alcance de la norma.

DÉCIMO: Que el contrato individual de trabajo, válidamente celebrado, constituye una ley entre los contratantes, y, como tal, no puede ser modificado sino por los mismos contratantes o por causas legales, como sucede con la facultad del artículo 12 del Código del Trabajo, a modo ejemplar.

Luego, en lo tocante a la extensión unilateral de beneficios conforme al artículo 348 del Código del trabajo, la figura de reemplazo, solo opera en lo pertinente._



La interpretación armónica de las normas citadas, en función a los principios que gobiernan el derecho del trabajo, conducen a concluir que, lo pertinente, implica la erogación temporal o reemplazo solo de derechos iguales o menores a aquellos consagrados en el contrato colectivo, es decir si este último contempla un mejor derecho, opera reemplazo, más no en contrario.

Lo anterior goza de toda lógica, puesto que en la extensión de beneficios a un trabajador no afiliado a la organización sindical, no participa su voluntad, ergo solo es admisible en cuanto supone aumento, adición o mejora de la regla individual, que para todos los efectos es una Ley entre los contratantes.

Aceptar la teoría de la demandada en cuanto el pretendido reemplazo opera incluso para disminuir los derechos basales, conduce a aceptar aprovechamiento del propio dolo como prohíbe la legislación general.

En efecto, admitir dicha tesis facilitaría indebidamente a la patronal liberarse de una obligación individual, pactando una menos privilegiada con una organización sindical y luego extenderla unilateralmente al trabajador no afiliado. Desde luego, desde la óptica de protección del trabajador, la intangibilidad, irreductibilidad e irrenunciabilidad de derechos, no puede ser admitido.

UNDÉCIMO: Que, en síntesis, la correcta exégesis del artículo 348, vigente a la época de extensión de beneficios, implica otorgar a la expresión "reemplaza en lo pertinente" el sentido según el cual, solo opera reemplazo en cuanto el contrato colectivo irroque un derecho superior o más beneficioso para el trabajador,



más no en el escenario contrario. Ergo, si el contrato individual contenía una regla de reajustabilidad semestral y el colectivo de reajustabilidad anual, no opera el reemplazo pertinente, puesto que al así aceptarlo, se estaría limitando o reduciendo un derecho basal de dicho trabajador, en contrasentido al propósito de una extensión de beneficios.

Corolario a lo anterior, es que en aquella materia no opera reemplazo normativo, y, como tal, el empleador mantenía obligación de reajustar semestralmente las remuneraciones.

Por consiguiente, resulta inadmisibile la insinuada compensación que se invoca en contestación. En efecto, se trata de obligaciones disimiles, ambas vigentes y por consecuencia no susceptibles de extinguirse recíprocamente hasta concurrencia de la de menor valor (1655 y 1656 CC).

DUODÉCIMO: Que, bajo estas reflexiones, se comprueba que para los demandantes existía derecho a obtener reajuste de sus remuneraciones en forma semestral, tal cual fue pactado en sus contratos individuales y dicho crédito no es susceptible de ser compensado con las restantes prestaciones del contrato colectivo extendido.

Entonces, resulta irrelevante para nuestro laudo, la profusa prueba rendida por la demandada, en torno a que las trabajadoras efectivamente percibieron los otros beneficios del contrato colectivo.

DÉCIMO TERCERO: Que acreditada la existencia del derecho y la improcedencia de la compensación implícita que se alegó y sin controversia alguna en torno a que no operó pago de reajuste semestral, ni tampoco que los



montos pretendidos en este arbitrio, efectivamente correspondan a lo debido, no cabe sino acoger la demanda en todas sus partes, dado que no se otorgó competencia específica al Tribunal para verificar si lo pedido se ajusta a lo debido, ya que no hubo discusión singular al caso.

DÉCIMO CUARTO: Que definido acoger el arbitrio principal, resta averiguar si la trabajadora María Soledad Rubio Muñoz, mantiene vigente acción para el cobro de prestaciones, habida consideración al finiquito que celebró con su empleador.

De su análisis, se desprende que esta dejó nota manual reservando derecho para reclamo posterior.

Pues bien, tal cual han expresado los Tribunales de Fuero Laboral, a menos de tratarse de un dependiente técnicamente instruido en artes jurídicas -como no ocurre en la especie- no es posible exigir profundidad y certeza en sus anotaciones, de modo que aun lacónico y general su reparo, éste es apto y suficiente para comprender que la acción de cobro de remuneraciones insoluta se encuentra impoluta y por consiguiente, su titular está plenamente habilitada para perseguir el ejercicio de aquel crédito, motivo suficiente para rechazar la excepción así planteada.

DÉCIMO QUINTO: Que atendido que la demandada resulta plenamente vencida, se le condena a pagar costas de la causa.

En consecuencia con el mérito de lo expuesto y vistos, además, lo dispuesto en los artículos 5, 7, 10, 12, 346, 348, 453 y 457 del Código del Trabajo se resuelve que:



I.- Se rechaza excepción de finiquito impetrada por Clínica Regional la Portada de Antofagasta SPA.

II.- Se acoge demanda de cobro de remuneraciones incoada por doña Gisele Segura Garramuño, Jacqueline Díaz Valenzuela, María Meriño Muñoz y María Rubio Muñoz, en contra de Clínica Regional La Portada de Antofagasta SPA., y, por consecuencia, se le condena a pagar las siguientes prestaciones insolutas por concepto de reajuste de remuneraciones:

1.- Gisele Solange Segura Garramuño, la suma de \$764.076.

2.- Jacqueline Guadalupe Díaz Valenzuela, la suma de \$1.124.237.

3.- María Alejandra Meriño Muñoz, la suma de \$799.536.

4.- María Soledad Rubio Muñoz, la suma de \$1.538.728.

II.- Las sumas ordenadas pagar, deben ser reajustadas de conformidad a lo prevenido en el artículo 63 del Código del Trabajo.

III.- Se condena a Clínica Regional La Portada De Antofagasta S.A., a pagar costas de la causa. Se fijan las personales en el equivalente dinerario a 2 ingresos mínimos mensuales incrementados.

RIT O-1133-2019

Sentencia pronunciada por don Jordan Campillay Fernández, Juez Titular.

En Antofagasta a veintidós de mayo de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución



precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.

