

Santiago, cinco de enero de dos mil veintiuno.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que compareció debidamente representado el SINDICATO DE TRABAJADORES AERONAUTICOS DE SKY AIRLINE S.A., RUT N° 65.486.550-7, domiciliado para estos efectos en Ahumada 370, oficina 619, comuna de Santiago, y dedujo demanda de cumplimiento de contrato colectivo e indemnización de perjuicios en contra de SKY AIRLINES S.A., del giro de su denominación, RUT N° 88.417.000-1, representada legalmente por don Francisco Tirado Luchsinger, ambos con domicilio en Avenida del Valle N° 765 de la comuna de Huechuraba.

Al efecto, indicó que uno de los derechos incorporados en casi la totalidad de los contratos colectivos de la aviación corresponde al bono de alimentación, que nace como una forma de satisfacer una necesidad, lo que se conjuga con la singularidad de los horarios de los trabajadores de esta área, además de las regulaciones aplicables, en particular la fito-sanitaria. Agregó que en la actualidad existe un contrato colectivo de trabajo entre el Sindicato de Pilotos y Tripulantes de la empresa SKY AIRLINE S.A., hoy en día la parte demandante, y la empresa SKY AIRLINES S.A., que contempla un periodo de vigencia desde 1 de abril del 2016 al 31 de marzo de 2020.

En dicho instrumento se acordó lo siguiente: *“CLAUSULA 14. ALIMENTACION una asignación de alimentación o bono, por cada día en que se haya desempeñado un miembro del sindicato en servicio de vuelo.”* En el glosario del mismo contrato colectivo se señala lo siguiente: *“Para efectos del presente contrato colectivo, cada vez que se usen las siguientes expresiones en él, se entenderá por: e) Día: Aquel periodo de tiempo cuya duración se extiende por 24 horas consecutivas y que principia a las 00:00 horas y termina a las 24:00 horas”.*

Así, en su opinión, sería claro y manifiesto que la empresa demandada se obligó a pagar a los jefes de cabina y tripulantes una asignación de alimentación de \$4.500 por cada día en que se haya desempeñado en servicio de vuelo, debiendo entenderse por día lo indicado en el glosario. Luego indicó que desde la vigencia del mencionado contrato colectivo, a la gran mayoría de los trabajadoresles ha tocado comenzar a



trabajar en un determinado día y terminar al día siguiente, pasadas las 24:00 horas, ocasiones en que la empresa no ha respetado el contrato colectivo en relación al bono de alimentación, desde que no se les ha pagado íntegramente dicha asignación por el segundo día (post 24:00 horas) pero se les ha pagado cuando finalizan su jornada laboral de madrugada y comienzan una nueva dentro del mismo día. Por lo anterior, denuncia que la empresa hace una arbitraria interpretación de la letra y espíritu de la cláusula del contrato colectivo en comento.

Sostuvo que la interpretación que hace la empresa implica una modificación unilateral de la cláusula, haciendo vano e ilusorio el contenido esencial de la misma y, en la práctica, configura un incumplimiento contractual. Por tal motivo, su parte solicitó a la Dirección del Trabajo que se pronunciara sobre el punto, organismo que se declaró incompetente, razón por la que recurren ante esta judicatura.

En cuanto al derecho, alegó que debe aplicarse la teoría general de los contratos, normada en el derecho común, efectuando referencia a más de algún distinguido tratadista y relevando la fuerza obligatoria de lo acordado para las partes que lo suscriben, citando al efecto los artículos 1438, 1545, 1546 y 1560 del Código Civil.

Finalmente, hizo presente que –de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 220 N° 2 del Código del Trabajo– la directiva sindical no necesita el requerimiento de los asociados, toda vez que se reclaman infracciones legales que afectan a la generalidad de sus socios, y pidió hacer lugar a las siguientes peticiones precisas y concretas:

1.- Que SKY AIRLINES S.A. debe cumplir íntegramente con el contrato colectivo, celebrado el día 11 de abril 2016, con el SINDICATO DE TRABAJADORES AERONAUTICOS DE SKY AIRLINE S.A. y –en particular– la *cláusula 14. Alimentación*, otorgando y pagando una asignación de alimentación de \$4500 por cada día que se hayan desempeñado en servicio de vuelo los miembros del sindicato.

2.- Que corresponde pagar el bono de alimentación, de acuerdo a como se acordó y se estipuló en el contrato colectivo, es decir, corresponde el pago por cada día de desempeño en servicio, entendiendo que cada día



se computa principiando a las 00:00 horas y termina a las 24:00 horas, que en caso de haber continuidad laboral pasadas las 24:00 horas comienza un nuevo día.

3.- Que se cancelen a los miembros del sindicato demandante, que se rigen por el contrato colectivo ya individualizado, los bonos que se adeudan en forma retroactiva y que no se encuentren prescritos, con costas.

SEGUNDO: Que, contestando la demanda, se reconoció que está vigente hasta el 31 de marzo de 2020 el contrato colectivo entre el sindicato demandante y su parte, así como que la cláusula 14 del instrumento mencionado se refiere a “Alimentación”. Luego controvierte expresa y formalmente todos los antecedentes de hecho y de derecho que sirven de asidero a la demanda, haciendo presente que el libelo pretensor destaca la frase “por cada día”, en circunstancias que lo que otorga un sentido real y cierto a lo que ambas partes buscaron al celebrar este contrato colectivo sería la expresión “en servicio de vuelo”. Luego destaca que el Código del Trabajo ha considerado un apartado especial para este tipo de trabajadores (Capítulo VII “DEL CONTRATO DE TRIPULANTES DE VUELO Y TRIPULANTES DE CABINA DE AERONAVES COMERCIALES DE PASAJEROS Y CARGA”) y en su artículo 152 Ter A, letra c) define *“Periodo de Servicio de Vuelo: Corresponde al tiempo transcurrido, dentro de un período de 24 horas consecutivas, desde el momento que el tripulante de vuelo y de cabina se presenta en las dependencias aeroportuarias o lugar asignado por el operador, con el objeto de preparar, realizar y finalizar operacional y administrativamente un vuelo, hasta que el tripulante es liberado de toda función”*.

Reconoce que, si bien la cláusula 14 en su texto indica la palabra “día”, no es menos cierto que a continuación indica “en que se hayan desempeñado en servicio de vuelo”, para lo cual hay que remitirse a la norma señalada del Código del Trabajo. Por lo tanto, debiera entenderse la palabra “día” en el contexto del párrafo en cuestión, unido al desempeño “en servicio de vuelo” que el mismo párrafo señala.

Agregó que en promedio los jefes y tripulantes de cabina realizan un “periodo de servicio de vuelo” de no más de 6 horas. Si se entiende el



concepto “día” de la manera que pretende el sindicato demandante se generaría el absurdo que la empresa deba pagar 2 bonos a un tripulante que inició su periodo de servicio de vuelo a las 20:00 hrs y lo finalizó a la 1:00 del día siguiente, perdiendo sentido el bono de alimentación que está directamente relacionado, tal como lo reconoce la jurisprudencia administrativa y judicial de nuestro país, con el periodo de descanso señalado en el artículo 34 inciso primero del Código del Trabajo.

Luego citó la página WEB de la Dirección del Trabajo, que en su centro de consultas hace referencia al caso de trabajadores con jornadas parciales que equipara al caso de autos, vinculando el tiempo de colación al descanso dentro de la jornada, sosteniendo que el sentido lógico de la cláusula en disputa busca proveer a los trabajadores de la alimentación necesaria para que recuperen fuerzas y realicen su trabajo de forma eficiente.

Observa que la pretensión del sindicato demandante se aparta del sentido que en la mesa de trabajo se alcanzó al celebrar el acuerdo en el proceso de negociación colectiva, pues separar el concepto “día” sin apreciar que refiere a un periodo de servicio de vuelo y buscar beneficio con un supuesto resultado positivo de dicha pretensión es ir en contra del sentido entregado al párrafo en el acuerdo alcanzado y también en la interpretación propia de los contratos, tal como se señala, por ejemplo, en el artículo 1560 del Código Civil.

Así, sería un error pretender que se haga un análisis cerrado o que se incline el sentido de la cláusula completa al solo concepto separado de “día”, pues llevaría a la posibilidad de buscar interpretaciones antojadizas de cada una de las cláusulas del contrato en razón de conceptos o palabras entendidas separadamente del entorno gramatical y textual del párrafo, pues la palabra “día” que aparece en el glosario es lo que por norma general se entiende “día” en todo ámbito de empresas, motivo por el cual se hace la siguiente pregunta: ¿un trabajador que desarrolla turnos de trabajo y que comienza sus labores a las 20:00 horas del día lunes 3 de julio y termina su turno a las 04:00 horas del día martes, se entendería que trabajó dos días?.



Añadió que los trabajadores sujetos a turnos, que por sus características ingresan a prestar servicios en horario de un día “X” y terminan su jornada al otro día, son beneficiarios de la colación respectiva, pero claramente solo una colación, dado que es una jornada laboral la que desempeñan, lo que está en plena consonancia con la normativa legal vigente, no sólo en el tema de la colación sino también en el descanso dentro de la jornada, conceptos que –como se dijo– van de la mano atendido que la primera subsiste en razón del segundo.

Alegó que de aceptarse la teoría que el sindicato demandante pretende, se estaría frente a una tremenda contradicción e incerteza jurídica, consistente en que, por una parte, se entrega dos colaciones en un rango de tiempo promedio no mayor a 6 horas (que es lo que dura la jornada de tripulantes promedio en PSV) y, por otra, se rechaza la idea que se pueda realizar dos descansos en una misma jornada, esto es, que aunque se entregaran dos colaciones, no podrían consumirse en la misma jornada pues la ley sólo dispone un descanso dentro de ésta.

Luego hizo presente que por más de un año de ejecución del contrato colectivo no se cuestionó la forma en que se daba cumplimiento al mismo, surgiendo de un momento a otro esta nueva interpretación que califica de antojadiza y absurda, que sólo busca aprovechar mediante una lectura parcial de la cláusula en cuestión lo que se acordó de buena fe en la mesa de negociación, esto es, el pago de un bono de colación por día en que se haya desempeñado cada tripulante en servicio de vuelo. Remarcó que existirían antecedentes que se desconocen en el libelo pretensor, como por ejemplo, las negociaciones previas a la firma del contrato colectivo vigente, donde lo ofrecido por la empresa, y finalmente acordado con el sindicato, es claramente un bono de colación por cada PSV para cada tripulante de \$4.500 pesos líquidos.

En cuanto al derecho, hizo presente el artículo 1560 del Código Civil en cuanto da primacía a la intención de los contratantes más que a lo literal de las palabras, pues la voluntad de las partes habría quedado plasmada tanto en el contrato colectivo vigente como en las negociaciones anteriores a la celebración del mismo. Explicó que con fecha 10 de abril de 2016 fue recibida la propuesta final de cierre de negociación por parte del abogado



del sindicato de tripulantes de ese tiempo, señor Roberto Lobo, así como por el señor Jorge Meléndez Córdova, Director Regional Metropolitano de la Dirección del Trabajo, especificándose el bono de colación y cómo este sería llevado a la práctica.

Otro elemento que permitiría evidenciar la voluntad real de las partes al momento de celebrar el contrato es que desde la firma del contrato se comenzó a pagar el bono de colación por más de un año y en ese periodo jamás se cuestionó la cláusula o su interpretación. Respecto de lo mismo, fundado en los artículos 1545 y 1546 del Código Civil, destacó que ha sido su parte quien ha actuado de buena fe, desde que firmó el contrato colectivo y pagó cada uno de los bonos y beneficios en él contenidos, siendo la parte demandante quien después de más de un año intenta modificar su interpretación, buscando que el empleador otorgue dos bonos de colación en una jornada que en promedio no supera las 6 horas de trabajo.

Luego reiteró la jurisprudencia administrativa que se ha referido a este tipo de temas, indicando que es clara en su apreciación, por ejemplo, el ORD. N° 2947-111 de 1996 y el ORD. N° 3267 de 2017 de la Dirección del Trabajo, el primero de los cuales refiere que la colación corresponde a un *“alimento moderado que se toma para reparar las fuerzas”* gastadas durante la primera parte de la jornada diaria, mientras que el segundo señala que *“el objetivo primordial que el legislador asignó al descanso dentro de la jornada fue el consumo de una colación, tras lo cual concluye que si bien la ley fijó expresamente sólo la duración mínima del descanso dentro de la jornada, también fijó implícitamente un criterio para determinar los límites de su extensión, el cual se fundamenta en la finalidad y naturaleza misma de este descanso, cuales son, como ya se expresará, ingerir una colación (...) sobre dicha base, esta Dirección concluye que el beneficio del que se trata tiene también un límite máximo determinado por la finalidad prevista por el legislador, de forma tal que no puede extenderse más allá del tiempo necesario para ingerir la alimentación a que se alude en el párrafo precedente (...) que atendido el tenor literal del artículo 34 del Código del Trabajo, parece evidente que dentro de la jornada puede existir solamente un descanso para efectos de colación y que, a su vez, éste sólo puede significar un fraccionamiento de la jornada en dos partes”*. Desde la lógica



del ente administrativo, una sentencia favorable a la pretensión del sindicato demandante iría en la línea opuesta, en razón que permitiría la entrega de dos bonos de colación, forzando necesariamente el fraccionamiento en más de dos partes en el caso de trabajadores que realizan una jornada promedio que no excede las 6 horas.

Por lo anterior, pidió que la demanda sea rechazada, con costas, pues su parte nada adeuda y rechaza cada una de sus pretensiones, y –en el improbable caso que se le considere responsable en algún sentido– no sea condenada en costas, toda vez que le ha asistido motivo plausible para litigar.

TERCERO: Que, en audiencia preparatoria de fecha 6 de enero de 2020, el tribunal efectuó el llamado a conciliación, sin que ésta se produjera, fijándose como hechos pacíficos los siguientes:

1) Existencia de contrato colectivo de trabajo entre el SINDICATO DE PILOTOS Y TRIPULANTES DE LA EMPRESA SKY AIRLINE S.A., hoy en día llamado SINDICATO DE TRABAJADORES AERONÁUTICOS DE SKY AIRLINE S.A., y la empresa SKY AIRLINES S.A., vigente desde el 1 de abril de 2016 al 31 de marzo de 2020.

2) El mencionado instrumento colectivo contempla en su cláusula 14 una asignación de alimentación, estableciendo sus beneficiarios, condiciones de procedencia y cuantía.

Además, se señalaron como controvertidos los siguientes hechos:

1) Tenor literal de la cláusula 14 del contrato colectivo suscrito por las partes. Beneficiarios de la asignación de alimentación, antecedentes que determinen el alcance de la prestación.

2) Forma en que la demandada ha dado cumplimiento al pago de la asignación de alimentación. Pormenores y circunstancias.

3) En su caso, efectividad de adeudarse el pago a sus beneficiarios. Pormenores y circunstancias.



CUARTO: Que, en audiencia de juicio llevada a cabo con fecha 20 de noviembre de 2020, la parte demandante incorporó los siguientes medios de prueba en abono de sus afirmaciones:

Documental:

1) Estatutos modificados del SINDICATO DE TRABAJADORES AERONÁUTICOS DE SKY AIRLINE S.A., certificado con fecha 27 de junio de 2018.

2) Certificado de la Dirección del Trabajo N°1312/2018/1871, que indica que la directiva se encuentra legalmente constituida.

3) Contrato Colectivo suscrito entre las partes de fecha 1° Abril de 2016.

4) Ordinario N° 4317, de la Dirección del Trabajo, de fecha 13 de septiembre de 2017, que se declara incompetente al ser requerido un pronunciamiento acerca de la misma materia de autos.

5) Rol de vuelo de un Tripulante de 15 de enero de 2019 al 30 de marzo de 2019, donde aprecia el PSV de un día hacia otro.

6) Liquidaciones de sueldo de los meses de febrero y marzo de 2019 relativas a una trabajadora.

Confesional: Absolvió posiciones don Francisco Tirado Luchsinger, en su calidad de representante legal de la demandada (Gerente de Personas), según se dejó constancia en registro de audio.

En lo medular, declaró que la cláusula 14 del contrato colectivo estuvo siempre referida al periodo de servicio de vuelo y así se dejó constancia en la última propuesta que hizo la empresa durante la negociación colectiva; además de aplicarse así durante más de un año, sin que el sindicato reclamara, pese a la claridad con que ahora califican el incumplimiento.

Testimonial: Conforme se registró en audio, declaró don Cristian Neira Vargas, RUT 13.752.489-9, quien fuera Presidente del Sindicato demandante a la fecha de suscripción del contrato colectivo en disputa, quien indicó que la empresa fue quien propuso reemplazar la entrega de alimentación por un monto fijo, lo cual se votó favorablemente en asamblea.



Agregó que la empresa nunca cumplió con lo acordado, pues la cláusula implicaba el devengo de un segundo bono pasadas las 24:00 horas de cualquier día, razón por la que reclamaron ante la Dirección del Trabajo, la que –finalmente– se declaró incompetente.

QUINTO: Que, en la misma oportunidad, la parte demandada rindió la siguiente evidencia a fin de probar sus asertos:

Documental:

1) Contrato colectivo celebrado entre Sky Airline S.A. y el Sindicato de Pilotos y tripulantes de la empresa Sky Airline S.A., con vigencia desde 1 de abril de 2016 al 31 de marzo de 2020.

2) Correo electrónico enviado por el gerente de Personas de Sky, Francisco Tirado Luchsinger, con fecha 10 de abril de 2016, al señor Jorge Melendez Cordova (Director Regional del Trabajo) y el señor Roberto Lobo (abogado del sindicato en ese tiempo), con el adjunto “propuesta final”, que en su página señala la propuesta sobre bono por colación.

3) Correos electrónicos enviados por Jimena Villalobos, Líder Senior Tripulación Cabina / GOV, con fecha 26 de diciembre de 2019 donde adjunta los vuelos semanales que realiza Sky Airline S.A. donde señala todos los vuelos existentes que pasan al siguiente día luego de iniciados.

4) Ordinario N° 4317, del Departamento Jurídico Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de la Dirección del Trabajo, de fecha 13 de septiembre de 2019.

5) Ordinario N° 2947-111, de la Dirección del Trabajo, Departamento Jurídico, de fecha 17 de mayo de 1996.

6) Ordinario N° 3267, de la Dirección del Trabajo, Departamento Jurídico, de fecha 17 de julio de 2017.

7) Evacúa Traslado conferido mediante ordinario N°3155, de fecha 27 de julio de 2017, enviado por Sky Airline S.A. al señor Rosamel Gutierrez Riquelme, jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de la Dirección del Trabajo.



8) Correos electrónicos enviados entre Rodrigo Burgos, Juan Marcos Anaya P. y Alejandra Perez Leiva, de fechas 23 de diciembre a las 12:55, y 26 de diciembre a las 10:10, 10:18, 13:29, 15:58 (donde se aprecia el promedio diario de PSV de la tripulación de cabina de Sky, desde diciembre de 2018 a noviembre de 2019)) y 16:02, todos con el asunto “RV: Periodo de servicio”.

Confesional: Absolvió posiciones la Presidenta del Sindicato demandante, doña Marcia Alejandra Bustos Alcalde, quien indicó que a la fecha que se firmó el contrato colectivo no era dirigente sindical sino únicamente socia del sindicato. Agregó que supo de la denuncia a la Inspección del Trabajo pues el tema generaba ruido en las bases, precisando que ello se demoró porque primero trataron de negociarlo directamente con la empresa.

Oficio: Director Regional del Trabajo - Región Metropolitana Poniente (Nº 92/2020 de 15 de enero de 2020), mediante el cual confirma recepción de correo electrónico, de fecha 10 de abril de 2016, enviado por don Francisco Tirado Luchsinger (Gerente de Personas de SKY AIRLINE S.A.) y que adjunta la propuesta final de la negociación colectiva que en ese momento se llevaba a cabo entre dicha empresa y el Sindicato de Pilotos y Tripulantes de la empresa SKY AIRLINE S.A., adicionando que en el mismo correo iba copiado el abogado del sindicato en ese tiempo, señor Roberto Lobo. De todo lo anterior se adjunta copia.

SEXTO: Que la interpretación de un contrato es una cuestión de hecho que debe establecer el tribunal y, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, debe hacerse respetando las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicos afianzados.

Al efecto, el tribunal tiene por acreditados los siguientes hechos:

1.- Que el 1 de abril de 2016 comenzó a regir el contrato colectivo en que se pactó la “CLÁUSULA 14. ALIMENTACIÓN”, la cual es del siguiente tenor:



“A. La empresa pagará a los Jefes de Cabina y Tripulantes de Cabina, una asignación de alimentación de \$4500.- por cada día en que se hayan desempeñado en servicio de vuelo”

También es efectivo que el contrato colectivo incluye un GLOSARIO que define la palabra DÍA como aquel *“período de tiempo cuya duración se extiende por 24 horas consecutivas y que principia a las 00:00 horas y termina a las 24:00 horas”*.

Todo ello consta en el instrumento colectivo de trabajo invocado y allegado por ambas partes.

2.- Que el 10 de abril de 2016 la demandada envió un correo electrónico tanto al Director Regional de la Dirección del Trabajo como al abogado que en ese entonces tenía el sindicato demandante, el cual contenía lo que hizo llamar *“propuesta final”* de la empresa para la negociación colectiva, la cual incluía un *“bono por colación de \$4.500 pesos por cada PSV para cargo de Tripulantes y Jefes de Cabina”*.

Ello se establece con el oficio de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente obtenido por la demandada.

3.- Que con fecha 2 de junio de 2017, el sindicato demandante denunció ante la Dirección del Trabajo la aplicación que la empresa daba a la cláusula 14 del contrato colectivo que comenzó a regir el 1 de abril de 2016, alegando que un segundo bono de alimentación se devenga conforme con el concepto de “día” que da el glosario del mismo instrumento colectivo, esto es, al traspasarse las 24:00 horas. La empresa, al comparecer ante el ente administrativo sostuvo que calculaba el número de asignaciones de alimentación devengadas en base al concepto legal de *“periodo de servicio de vuelo”* que supone *“24 horas consecutivas”* laboradas.

Así consta del Ordinario N° 4317 del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, de 13 de septiembre de 2017, oportunidad en que dicho ente administrativo se declaró incompetente para conocer de la denuncia del sindicato.



SÉPTIMO: Que la interpretación de un contrato –conforme con el artículo 1560 del Código Civil– tiene un carácter eminentemente subjetivo y consiste en lograr atribuir –*ex post* del conflicto– una intención clara a las partes al momento de concordar –en este caso– la cláusula de alimentación del contrato colectivo. Para establecerlo entrega algunas reglas, sin orden de prelación por lo que debe entenderse que son complementarias, y otra subsidiaria de las anteriores. Si en dicho proceso interpretativo no se alcanza una convicción clara, segura e inequívoca acerca de la intención de las partes, se deberá estar a lo declarado en el texto del contrato.

Que ambos extremos de lo expresado anteriormente concurren en la especie, pues la demandante se asila en la literalidad de la definición *ad hoc* que el propio instrumento colectivo contempla para cada “*día*” laborado, haciendo mención al carácter progresivo de las condiciones del contrato colectivo; mientras que la demandada sostiene que el bono de alimentación se devenga con el concepto legal de “*periodo de servicio de vuelo*”, aludiendo a la claridad de la intención de las partes al momento de contratar, lo que se vería ratificado por el hecho que así se ejecutó el contrato colectivo por más de un año.

OCTAVO: Que en cuanto a las directrices internas del contrato establecidas en los artículos 1564 inciso 1º, 1562 y 1563 inciso 1º, todos del Código Civil, no procede aplicar ninguno de ellas ya que no existen otras cláusulas del contrato colectivo que hagan referencia al bono de alimentación, la cláusula produce efecto interpretada en ambas fórmulas propuestas y, pese a tratarse de un contrato colectivo, consta voluntad contraria de la demandada en cuanto al devengo del bono de alimentación por periodo de servicio de vuelo (Nº 2 del motivo SEXTO).

Tampoco pueden aplicarse las reglas de interpretación extrínsecas al contrato, consagradas en los artículos 1561 y 1565 del Código Civil, pues no hay en el contrato colectivo ninguna otra mención que permita restringir o extender la inteligencia de la cláusula disputada. Por último, se descarta dar aplicación a las reglas establecidas en los artículos 1563 inciso 2º y 1564 inciso 2º del Código Civil, desde que la mencionada cláusula del contrato colectivo no tiene nada de usual ni fue allegado otro contrato que las partes hayan suscrito sobre la misma materia.



NOVENO: Que, en la anotadas circunstancias, corresponde analizar si la ejecución del contrato colectivo que alega la demandada satisface lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 1564, a saber, que el contrato puede interpretarse *“por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con la aprobación de la otra”*.

Al efecto, consta que la demandada ejecutó el contrato con aprobación tácita de la parte demandante por más de un año, según se estableció en el N° 3 del considerando SEXTO, sin que generase convicción en cuanto a la existencia de protesta o reserva de parte del sindicato demandante la testimonial de Cristian Neira Vargas (ex presidente del sindicato demandante en el periodo que interesa) ni la absolució de posiciones de la actual presidenta del mismo sindicato, puesto que ninguno de ellos fue capaz de ilustrar al tribunal la forma y oportunidad en que concretamente el sindicato demandante se opuso a la aplicación práctica que la demandada daba al devengo del bono de alimentación pactado en el instrumento colectivo.

El tiempo transcurrido permite considerar consolidada la aplicación práctica de la intención de las partes en lo relativo al devengo del bono de alimentación, pues los efectos del contrato se plasmaron en la primera liquidación de remuneraciones de los trabajadores (abril 2016), por lo que resulta extemporáneo que hayan manifestado disconformidad con las resultas del contrato colectivo con más de un año de desfase (junio de 2017).

Por lo demás, es claro que –conforme se tuvo por acreditado en el N° 2 del motivo SEXTO– la última voluntad expresada en la negociación colectiva por la demandada era vincular el devengo al periodo de servicio de vuelo, el que la propia ley inscribe en el marco de “24 horas consecutivas” conforme con la letra c) del artículo 152 ter A del Código del Trabajo. Así, teniendo presente que el contrato es la voluntad bilateral integrada en una intención y sus efectos no pueden apartarse de la misma, y constando que la intención de la demandada era vincular el devengo del bono de alimentación al período de servicio de vuelo, es dable presumir que ese fue el acuerdo alcanzado por las partes, lo cual fluye de la proximidad temporal entre la última intención negociadora de la demandada, manifestada



mediante correo electrónico de 10 de abril de 2016, y el depósito del contrato colectivo en la Dirección del Trabajo, lo que aconteció el día siguiente.

DÉCIMO: Que, por las consideraciones precedentemente expuestas, se concluye que la ejecución que efectuó la demandada de la “cláusula 14. Alimentación” del contrato colectivo se ajusta a la clara intención que las partes alcanzaron al suscribirlo, por lo que –en consecuencia– no existe el incumplimiento contractual alegado y la demanda deberá rechazarse íntegramente.

En consecuencia, no procede analizar la eventual aplicación de la regla residual de interpretación contractual que establece el artículo 1566 del Código Civil.

UNDÉCIMO: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica de conformidad a lo establecido en el artículo 456 del Código del Trabajo y el resto del material probatorio en nada afecta lo antes concluido.

DUODÉCIMO: Que no se condenará en costas a la demandante únicamente por estimar que litigó con motivo plausible.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 3, 4, 344 y siguientes, 420, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 459, todos del Código del Trabajo, y artículos 1560 y siguientes del Código Civil, se resuelve:

I.- Que se rechaza íntegramente la demanda deducida por el SINDICATO DE TRABAJADORES AERONÁUTICOS DE SKY AIRLINE S.A. en contra de la empresa SKY AIRLINES S.A.

II.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-7968-2019.-

RUC: 19-4-0232160-4.

Dictada por Víctor Manuel Covarrubias Suárez, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



RZVSSTHBRN

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>