

Calama, veinticuatro de abril de dos mil veintiuno.

VISTO, OIDOS Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Que ante este Tribunal comparecieron doña **JESSICA SOLEDAD MAMANI GOMEZ**, chilena, técnico en enfermería nivel superior, cédula nacional de identidad N°13.011.099-1, domiciliada avenida Arturo Prat N°2128, casa 75, Calama; doña **YERKA OLAYA TAPIA VICENTELO**, chilena, técnico en enfermería, cédula nacional de identidad N°13.010.756-7, domiciliada en Avenida Matta N°2011, casa 88, Calama; doña **MARCELA VERONICA ZEPEDA PONCE**, chilena, enfermera, cédula nacional de identidad N°11.616.281-4, domiciliada en Justo Arteaga N°2784, Villa Caspana, Calama, y doña **PRISCILA DANITZA VALENZUELA ARELLANO**, chilena, enfermera, cédula nacional de identidad N°15.783.683-8, domiciliada en Punta Arenas N°2474, Calama, debidamente representadas, e interponen demanda de declaración de la existencia de cláusula tácita como parte integrante de los contratos individuales de trabajo, en contra de **CODELCO CHILE, DIVISIÓN CHUQUICAMATA**, persona jurídica del giro de su denominación, RUT 61.704.000-K, representada por don **NICOLAS ROLANDO RIVERA RODRÍGUEZ**, ingeniero, cédula nacional de identidad N°14.119.793-2, todos domiciliados para estos efectos en Once Norte N°1291, Calama.

Se deja constancia que en la audiencia de juicio, se desiste de la presente demanda la demandante **PRISCILA DANITZA VALENZUELA ARELLANO** a la cual se allana la contraria.

Señalan que prestan servicios para la demandada, al interior del Hospital del Cobre Dr. Salvador Allende Gossens, de la siguiente manera: Doña Yerka Tapia, comenzó a prestar servicios con fecha 09 de agosto de 2010, en calidad de técnico paramédico. Doña Jessica Mamani, inició su relación laboral el 15 de septiembre de 2011, también en calidad de técnico paramédico. Doña Marcela Zepeda, fue contratada el 05 de agosto de 2010, prestando servicios como enfermera. Desde que tuvieron derecho a hacer uso de su feriado anual, la demandada les concedió 25 días hábiles de vacaciones,



esto es, 10 días hábiles adicionales a aquellos previstos en el artículo 67 del Código del Trabajo.

Así, por más de 05 años, de forma continua e ininterrumpida, la demandada les ha concedido a las actoras 25 días hábiles de feriado anual, según consta en documentos de feriados entregados por la propia demandada, vacaciones que fueron concedidas y utilizadas por las demandantes, tanto en cantidad de días, como en lo que dice relación a los pagos de las mismas, en los diversos períodos de tiempo en que hicieron uso de sus feriados. Que, al solicitar información sobre sus vacaciones, para el período 2019-2020, la empleadora les informó que los días de vacaciones a que tenían derechos les serían reducidos a 15 días hábiles, en los términos del artículo 67 del Código del Trabajo, sin mediar justificación alguna que amparara tal decisión. La decisión de la demandada no puede surtir efectos en perjuicio de las demandantes, pues a estas les asiste un derecho adquirido, en relación, a gozar de 10 días hábiles de vacaciones por sobre el mínimo legal establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo. Nada impide al empleador conceder mayor cantidad de días de feriado anual, pues los 15 días a que hace referencia el citado artículo 67, constituyen un mínimo de días de descanso, pudiendo las partes acordar un período de tiempo mayor por concepto de feriado. Cuestión esta última que se configura en la especie en favor de las demandantes, quienes tienen derecho a seguir devengando 25 días hábiles de feriado anual, por haberse pactado de forma tácita, con su empleador. Luego, una disminución de días de feriado anual, sólo sería procedente mediante acuerdo con las demandantes, el que no concurre de modo alguno, por lo que se requiere la intervención del Tribunal para restablecer este derecho en su favor.

Solicita tener por interpuesta demanda de declaración y reconocimiento de existencia clausula tácita y cobro de prestaciones en contra de **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, DIVISIÓN CHUQUICAMATA**, representada legalmente para



estos efectos por don **NICOLAS ROLANDO RIVERA RODRÍGUEZ**, ambos ya individualizados, y en definitiva declarar, lo siguiente: **I)** Que las demandantes doña **JESSICA SOLEDAD MAMANI GOMEZ**, doña **YERKA OLAYA TAPIA VICENTELO**, doña **MARCELA VERONICA ZEPEDA PONCE**, todas ya individualizadas, tienen derecho a un feriado anual de 25 días hábiles, por configurar tal estipulación una cláusula tácita de sus contratos de trabajo, formando parte de los mismos; **II)** Se condene a la demandada a conceder a las demandantes, en las oportunidades que éstas lo requieran, 25 días hábiles de feriado, pagando la remuneración íntegra en los términos del artículo 67 del Código del Trabajo, por tal cantidad de días. Lo anterior, sin perjuicio de la facultad de las trabajadoras de fraccionar el uso de su feriado. Igual cantidad de días deberá ser considerada para el pago de bonos por concepto de vacaciones a que pudieren tener derecho las trabajadoras. **III)** En el evento que la demandada hubiere disminuido la cantidad de días de feriado anual a que tienen derecho las actoras respecto de los períodos 2019-2020, 2020-2021, deberá restituir los 10 días hábiles, adicionales a aquellos previstos en el artículo 67 del Código del Trabajo, a que tenían derecho. Igual condena pide para los períodos de feriado anual que se devenguen durante la secuela de este juicio; **IV)** Se condene a la demandada al pago de las costas de la causa.

SEGUNDO: Que la demandada, debidamente notificada, contestan la demanda. Niegan que a las demandantes se les hayan otorgado feriado anual por sobre el establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo; niegan la existencia de cláusulas tácitas en los contratos de las demandantes que les reconozcan un feriado por sobre aquél establecido en el contrato de trabajo; niegan que durante el período 2019-2020 esta parte haya modificado unilateralmente las cláusulas de los contratos de trabajo relativas al feriado legal al que tienen derecho las demandantes. Que no se cumplen los requisitos para considerar como clausula tacita la petición.



Que es necesario que las trabajadoras demandantes acrediten el reconocimiento, otorgamiento y pago del feriado adicional señalado; la mantención en el tiempo de dicho beneficio y la voluntad del empleador en el sentido otorgar dicho beneficio a las demandantes. Que, en su cláusula novena, los contratos de trabajo de todas las demandantes señalan expresamente que *"Las partes declaran que las prestaciones no escritas, aunque se concedan en forma permanente y uniforme y por un período prolongado, constituyen mera liberalidad de la Empresa, no otorga ningún derecho al trabajador y pueden ser modificados o suprimidas a su arbitrio por la Empresa"*. Si bien Codelco Chile desconoce que se les hayan otorgado a las demandantes los feriados señalados en su demanda, incluso si dicho hecho lograra ser acreditado en autos, ello no bastaría para estimar que nos encontramos ante una cláusula tácita en los términos demandados. Lo anterior, por cuanto existe en los contrato una cláusula **expresa** que establecería que los presuntos días de feriados adicionales constituiría una mera liberalidad por parte de la empresa y que no otorgan ninguna clase de derecho a las trabajadoras, pudiendo se suprimidas o modificadas en cualquier momento por la empresa. Dicha cláusula fue aceptada expresamente por las demandantes al momento de suscribir cada uno de sus respectivos contratos y por tanto existe una manifestación de voluntad clara y concreta de las partes en el sentido de no dar valor de cláusula tácita a beneficios otorgados por sobre aquellos establecidos expresamente en el contrato. En consecuencia, para que se pudiera aceptar la existencia de la cláusula tácita alegada por las demandantes, no podría bastar con que ellas acrediten el otorgamiento de feriados por sobre el mínimo legal del artículo 67 del Código del Trabajo. Es necesario que se acredite la existencia de una voluntad por parte del empleador de otorgar dicho supuesto beneficio no reconocido en forma permanente a las trabajadoras, de un modo que exceda la mera liberalidad por parte del empleador. Lo anterior, por cuanto la propia cláusula novena, ya citada,



de los contratos de trabajo establece que los beneficios no escriturados que se puedan haber otorgado no constituyen derechos para el trabajador y podrán ser modificados o suprimidas por el empleador. Las demandantes deberán acreditar no solo el otorgamiento del beneficio en cuestión, sino que además la existencia de una voluntad clara y manifiesta por parte de la empresa en el sentido de otorgar dicho beneficio en forma permanente a las trabajadoras de modo de establecerse como un verdadero derecho para ellas. Sin estos elementos recién señalados, incluso si se llega a probar el otorgamiento ocasional del beneficio señalado por las demandantes, lo cierto es que nos encontraríamos ante una mera liberalidad que el empleador ha optado por suprimir o modificar en los términos establecidos en la cláusula novena del contrato de trabajo convenida expresamente por las partes

Solicita tener por contestada la demanda de acción declarativa de existencia de cláusula tácita del contrato de trabajo, rechazándola en todas sus partes, con expresa condena en costas.

TERCERO: Que, en la audiencia preparatoria, se tiene por frustrada la conciliación. Se fijan como hechos controvertidos: 1. Efectividad que las demandantes tienen derecho a un feriado anual de 25 días hábiles. 2. Efectividad de existir acuerdo entre las partes sobre el beneficio de este feriado.

CUARTO: Que la audiencia de juicio se realiza el día 07 de abril de 2021, bajo la modalidad zoom.

QUINTO: Que, en apoyo de sus pretensiones la parte demandante incorporó en juicio los siguientes medios de prueba:

Documental: 1. Registro de vacaciones extraído de plataforma persomatico de doña Yerka Tapia y Jessica Mamani.

Exhibición de documentos: Solicitó que la demandada exhibiera los siguientes documentos, bajo apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo: 1. Certificado histórico de vacaciones a que tenían derecho y las utilizadas por doña



Jessica Mamani Gómez, Yerka Tapia Vicentelo y, Marcela Zepeda Ponce, que otorga la plataforma persomático, desde el inicio de la relación laboral a la fecha. 2. Comprobantes de solicitudes y otorgamiento de feriados, cualquiera sea la denominación que reciba, de doña Jessica Mamani Gómez, Yerka Tapia Vicentello y Marcela Zepeda Ponce, desde el inicio de la relación laboral a la fecha, como también las liquidaciones de sueldo de las actoras en los períodos en que hicieron uso de sus respectivos feriados en igual período de tiempo.

La parte demandante solicita respecto del documento N°1 se haga efectivo el apercibimiento, todas vez que no se acompañaron los documentos que fueron solicitados. Del N°2 solicita se tenga por cumplida la diligencia en cuanto a la primera parte, y que forme parte integrante de su prueba, y respecto de la segunda parte, que son las liquidaciones de sueldo de las actoras, se haga efectivo el apercibimiento legal. La parte demandada evacuó el traslado solicitando no se haga efectivo el apercibimiento.

Testimonial: Previamente juramentados, declaran los testigos Daniel Remigio Díaz Olguín, cédula nacional de identidad N°11.505.521- 6, dirigente sindical del Sindicato Minero de Codelco; y Gilberto Jano Cordero Fernández, cédula nacional de identidad N°8.893.288-9, dirigente sindical del Sindicato Minero.

SEXTO: Que, por su parte, la demandada incorporó oportunamente los siguientes elementos de convicción:

Documental: 1. Contrato de trabajo celebrado entre la División Chuquicamata de la Corporación Nacional del Cobre de Chile y doña Jessica Mamani Gómez, de fecha 15 de septiembre de 2011. 2. Copia de correo electrónico enviando desde la dirección jessy_sole_love@hotmail.com a Eliana Naranjo Segovia de fecha 13 de septiembre de 2011. 3. Documento Anexo N°2 Beneficios contractuales de fecha 15 de septiembre de 2011. 4. Carta remitida por Codelco Chile División Chuquicamata a doña Jessica Mamani Gómez de fecha 13 de



septiembre de 2011. 5. Contrato de trabajo celebrado entre la División Chuquicamata de la Corporación Nacional del Cobre de Chile y doña Yerka Tapia Vicentelo, de fecha 09 de agosto de 2010. 6. Documentos datos para inscripción al Sindicato de Trabajadores N°3 de Codelco Chile División Codelco Norte, centro de trabajo Chuquicamata de doña Yerka Tapia Vicentelo. 7. Contrato de trabajo celebrado entre la División Chuquicamata de la Corporación Nacional del Cobre de Chile y doña Marcela Zepeda Ponce, de fecha 09 de agosto de 2010. 8. Convenio Colectivo de Trabajo 2019-2022 Codelco Chile División Chuquicamata y Sindicato Minero de Trabajadores Empresa Codelco Chile, División Codelco Norte Centro de Trabajo Chuquicamata.

Confesional: se citó a absolver posiciones a las demandantes de autos, bajo apercibimiento del artículo 454 N°3 del Código del Trabajo. El abogado de la parte demandada se desiste de la confesional de la demandante Yessica Soledad Mamani Gómez. Respecto de las actoras Yerka Olaya Tapia Vicentelo y Marcela Verónica Zepeda Ponce, atendida su incomparecencia solicita se haga efectivo el apercibimiento legal correspondiente, pero únicamente en lo relativo al hecho señalado en la contestación de la demanda de que sus respectivos contratos individuales y el contrato colectivo vigente actual les señalan un periodo de feriado inferior al cual están reclamando en el presente juicio. El abogado demandante señala que sus representadas no se conectaron el día de hoy porque están de turno en el Hospital del Cobre, ya que son trabajadoras de dicho recinto asistencial.

Testimonial: declaran bajo juramento los testigos Sergio Iván Andrade Calderón, cédula de identidad 7.084.663-2, Supervisor Jefe de Administración Beneficios y Personas de Codelco; y José Fernando Inquiltupa Inquiltupa, cédula de identidad 13.863.299-7, Especialista de Desarrollo Humano de Codelco.

SEPTIMO: Que la controversia sometida a conocimiento del Tribunal, en síntesis, esta planteada por un lado por la existencia de una cláusula tácita de 25 días de feriado



legal, 10 adicionales sobre el legal, otorgada por el empleador durante mas de 5 años consecutivos, reclamandose el reconocimiento de este dado que para el periodo 2019-2020 fue rebajado a 15 días; y por el otro, la negación total de 1) que a las demandantes se les hayan otorgado feriado anual por sobre el establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo; 2) la existencia de cláusulas tácitas en los contratos de las demandantes que les reconozcan un feriado por sobre aquél establecido en el contrato de trabajo; 3) que durante el período 2019-2020 se haya modificado unilateralmente las cláusulas de los contratos de trabajo relativas al feriado legal al que tienen derecho las demandantes.

OCTAVO: Que de los medios de prueba aportados queda acreditado fehacientemente que las demandantes, desde el inicio de la relación laboral con su empleadora, gozaron en los hechos de un feriado legal de 25 días en total, y pagadas las remuneraciones respectivas, tal como lo acredita el registro de vacaciones del persomatico, las solicitudes de vacaciones, junto con la declaración contestes de todos los testigos de cada parte. Los dos acompañados por la demandada, reconocen la efectividad de haber gozado las demandantes los 25 días de feriado, que se les pagó íntegramente sus remuneraciones, pero ello debido a un error administrativo de sistema de la empresa, que fue corregido a propósito de la revisión de los antecedentes contractuales ya que se encontraban en etapa negociación colectiva, y sin haberseles descontado suma alguna a sus remuneraciones, razón por la cual para el periodo 2019-2020 se corrigió, rebajando la cantidad de días correspondientes a feriado legal a 15 días.

También, a propósito de la documental incorporada por la demandada, queda demostrado que, en los contratos individuales de trabajo de cada trabajadora demandante, se contiene una cláusula novena que reza "*Las partes declaran que las prestaciones no escritas, aunque se concedan en forma permanente y uniforme y por un período prolongado,*



constituyen mera liberalidad de la Empresa, no otorga ningún derecho al trabajador y pueden ser modificados o suprimidas a su arbitrio por la Empresa". Que nada expresamente se indica en dichos contratos sobre el feriado legal. Se acompaña solo un Anexo N°2 de 15 de septiembre de 2011 respecto a la trabajadora Srta. Mamani Gómez, donde en su punto 3 letra h) se indica que el feriado legal se rige por lo dispuesto por el artículo 67 del Código Laboral

Que, a propósito del Convenio Colectivo 2019-2020, numeral 4.1.1, se otorgan, en general, 25 días de vacaciones.

Que, además, es conveniente señalar, en lo pertinente, lo que dispone el artículo 67 inciso primero: "Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración integra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento".

NOVENO: Que, más allá de la defensa negativa de la demandada, lo cierto es que como se dijo, a las demandantes efectivamente en los hechos se le otorgaron 25 días de feriado legal, 10 días por sobre lo establecido en el artículo 67 del Código, y pagadas íntegramente sus remuneraciones. Y se indica por este Tribunal "que se le otorgaron", por cuanto el error a propósito del sistema, y en donde se sustenta la no voluntad de la empresa para efectos de la no configuración de una cláusula tácita, a juicio del tribunal no es razón suficiente, por cuanto todo sistema, tiene en su inicio y configuración, una actividad humana, lo que supone entonces que la empresa, a través de los funcionarios correspondientes, facultados para ello, y que son dependientes de aquella, otorgaron en total los 25 días de vacaciones a las demandantes, que usaron durante un periodo bastante de tiempo (mas de 5 años), fueron pagadas sus remuneraciones íntegramente, y todo sin reparos por parte de CODELCO, lo que supone necesariamente una voluntad tácita en ese sentido.



Que, dado que no hay expresamente un señalamiento del tiempo de feriado legal en los contratos individuales de trabajo de las Srtas. Tapia Vicentello y Zepeda Ponce, debe estarse al Principio de Primacia de la Realidad, que permite concluir que, mas alla de lo que se indique en la clausula novena de dichos contratos, ha quedado asentado como se dijo, la efectividad de haber gozado las trabajadoras de 25 días de feriado legal con goce de remuneración íntegra. Mismo Principio que permite concluir que en el caso de la Srta. Mamani Gomez, pese al Anexo N°2 acompañado, en la práctica tambien gozó de los 25 días de feriado legal y sus remuneraciones respectivas. Tal como lo propugna el Principio en comento, *"en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos"* (Sergio Gamonal Contreras, Fundamentos de Derecho Laboral, 2020, pagina 220).

DECIMO: Que lo anterior, además, queda corroborado con el hecho que el propio Convenio Colectivo 2019-2020, también contiene un período de 25 días de feriado legal, lo que debe entenderse como voluntad del empleador que indefectiblemente debe aplicarse a las demandantes de autos, sin perjuicio de que en los hechos así aconteció. Esto necesariamente esta relacionado con el Principio de la Regla mas favorable, ya que la implementación de este Convenio no puede disminuir condiciones anteriores de las trabajadoras que le son mas favorables, y dado que el otorgamiento de 25 días de feriado legal (15+10) estipulado en el Contrato Colectivo se condice con el hecho de haberse otorgado anteriormente los mismos 25 días a las demandantes, estos por tanto se constituyen como derechos adquiridos que deben mantenerse, con los pagos de las remuneracion íntegra que corresponda a cada trabajadora.

DECIMO PRIMERO: De esta manera, queda acreditada la existencia de una cláusula tácita a propósito de la solicitud de reconocimiento de los 25 días, 10 días adicionales sobre el legal, de feriado: existe una reiteración en el tiempo, de



forma continua e ininterrumpida, del beneficio de los 25 días de feriado legal desde el inicio de la relación laboral entre las partes por más de 5 años; voluntad de las partes, esto es, del comportamiento se desprenderse inequívocamente que éstas tenían un conocimiento del otorgamiento de los 10 días adicionales a los legales por concepto de feriado legal atendida la documental correspondiente a las solicitudes de vacaciones solicitadas, cursadas y pagadas y la información del persomatico de cada trabajadora, además de una aquiescencia tácita, en el caso de la demandada, según lo señalado en el considerando NOVENO; y esta situación no se refiere a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa, por cuanto el periodo de 15 días de feriado es legal, lo que no impide otorgar mayores días para el mismo ítems, tal como lo estipula el Convenio Colectivo acompañado, y en los hechos se produjo otorgándose 10 días más adicionales.

DECIMO SEGUNDO: Que, el resto de la prueba rendida en nada altera lo concluido, y la prueba analizada valorada en su conjunto, conforme a las reglas de la sana crítica. No hay otra prueba relevante que analizar. La restante instrumental es sobreabundante a cuestiones ya asentadas en el proceso por antecedentes oportunamente señalados y no contienen información que infrinja el principio de no contradicción que preside el análisis de la prueba.

Por tales consideraciones y visto lo establecido por los artículos 1, 7, 67, 453, 454, 457, 459, del Código del Trabajo; 144 del Código de Procedimiento Civil; y 1698 del Código Civil, se resuelve:

I.- Que **SE ACOGE** la demanda promovida por doña **JESSICA SOLEDAD MAMANI GOMEZ**, cédula nacional de identidad N°13.011.099-1, doña **YERKA OLAYA TAPIA VICENTELO**, cédula nacional de identidad N°13.010.756-7, y doña **MARCELA VERONICA ZEPEDA PONCE**, cédula nacional de identidad N°11.616.281-4, en contra de **CODELCO CHILE, DIVISIÓN CHUQUICAMATA**, RUT



61.704.000-K, en cuanto se declara que la demandada deberá dejar sin efecto cualquier disminución de los días de feriado legal, y por tanto, mantener en favor de las demandantes los 25 días hábiles de feriado, 15 correspondiente al legal, y 10 más por sobre el anterior, pagando la remuneración íntegra correspondiente, todo en los términos del artículo 67 del Código del Trabajo; pudiendo fraccionarse el uso del feriado, y correspondiendo considerar tal cantidad de 25 días para el pago de bonos por concepto de vacaciones a que pudieren tener derecho las trabajadoras.

II.- Que, se condena en costas a la demandada por haber sido totalmente vencida, fijándose las personales en la suma de \$300.000.

Anótese, regístrese y archívense los antecedentes, en su oportunidad.

Téngase a las partes notificadas de la presente sentencia en virtud de lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de ello, remítase copia a los correos electrónicos informados.

RIT N° O-341-2020
RUC N° 20- 4-0302487-3

Dictada por don JOSE FATI TEPANO, Juez Destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

En Calama, a veinticuatro de abril de dos mil veintiuno, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.

