

Santiago, veintiuno de septiembre de dos mil veinticuatro.

Vistos y teniendo presente:

**Primero:** Que mediante presentación de fecha 9 de mayo de 2023 comparecen los señores Tomás Toro Farfán y Katherine Cares Carrasco, abogados, en representación de la empresa H&M Hennes & Mauritz SpA., todos domiciliados en Santa Lucía N° 344, oficina 61, comuna de Santiago, quien deduce demanda en contra la empresa Sindicato de Empresa H&M Hennes y Mauritz SpA., representada legalmente por la señora Tamara Martínez Bevar, ambas domiciliadas en Huérfanos N° 1044, oficina 923, comuna de Santiago, solicitando que declare que los beneficios previstos en las cláusulas undécima, duodécima y décimo tercera del contrato colectivo suscrito entre las partes el 17 de enero de 2023 se pague de manera proporcional a la jornada de trabajo.

Sostiene que lo expuesto fluye de la intención de las partes contratantes y que pese a que explícitamente así se ha expresado antes, durante y finalizado el proceso de negociación colectiva, se ha pretendido por la demandada dar una intención distinta y desconocer lo acordado con el objeto de abrir una nueva negociación para solucionar la supuesta discrepancia, infringiendo la buena fe, justificando su actuar en la existencia de una omisión involuntaria e incluso contraria a la voluntad del sindicato, concurriendo siempre la intención de proporcionar las prestaciones, de modo que se hacía históricamente, lo que estima de toda lógica desde que debido el incremento de gasto que conllevaría la interpretación que se le pretende otorgar, un aumento del 40% del sueldo base de cada trabajador, escapa de los incrementos que se manejan en las negociaciones colectivas, teniendo en consideración la crisis económica post pandemia, sin perjuicio que de ser así hubiese sido muy informado por la demandada, más aun cuando la gran cantidad de los trabajadores del sindicato están sujeto a jornada parcial.

Refiere que a principios del año 2022 y principios de 2023 se desarrolló la negociación colectiva entre su parte y el sindicato, presentándose el proyecto colectivo el 5 de diciembre de 2022, produciéndose un cambio de redacción en la cláusula primera del



instrumento en relación al contrato que data del año 2020. Este último señalaba que los beneficios de carácter económico para los trabajadores a tiempo parcial sería en proporción a la jornada semanal, salvo que se disponga expresamente lo contrario.

Explica que el proyecto entregado por el sindicato proponía una redacción diversa, pero conservando idéntico principio y coincidencia en la intención de las partes, disponiendo que algún beneficio se pague de forma proporcional a la jornada de trabajo se señalará expresamente en la cláusula que la regule, redacción que fue rechazada por la mesa negociadora, indicando la empresa que ello implicaría hacer referencia a la proporcionalidad en cada cláusula respectiva, lo que se estimaba por su parte redundante, prefiriéndose una fórmula cerrada.

Agrega, que el proyecto presentado por la demandada reconocía la proporcionalidad respecto de la jornada de trabajo tanto en la cláusula décimo tercera que contenía el bono de asistencia, undécimo que se refiere al aguinaldo de fiestas patrias y duodécimo en lo relativo al aguinaldo de navidad, lo que estima que demuestra que el pago de tales prestaciones fue el propio sindicato quien solicitó que se pagará en proporción a la jornada de trabajo.

Añade, que si bien es cierto las cláusulas del contrato durante la negociación colectiva pueden ir evolucionado, resulta claro cuál fue tanto la intención de la empresa y del sindicato que las cláusulas tuvieran proporcionalidad de acuerdo a la jornada. Existiendo acuerdo en ese sentido la negociación se centró en las condiciones particulares del beneficio, respecto a las condiciones de acceso al bono pero no a su procedencia y cálculo.

Continúa su relato señalando que el 15 de diciembre de 2022 su parte contestó el proyecto comenzando la fase de negociación, citándose a una serie de reuniones, donde uno de los énfasis centrales fue el desacuerdo en la fórmula de redacción de la cláusula primera, más no la intención y los parámetros de cálculo, debido que se pasaba de una redacción cerrada a una fórmula abierta para establecerla en forma particular en cada cláusula, por lo que siempre el tenor de las



conversaciones se realizó sobre la base de la proporcionalidad y que consta en una presentación de Power Point enviada al sindicato el 3 de enero de 2023. Sin embargo, en uno de los archivos que en paralelo se intercambiaron se mencionó una redacción de la cláusula que omitía la proporcionalidad respecto del bono de asistencia y los aguinaldos, en el entendido que se prefería la cláusula general con la redacción cerrada que siempre se ha utilizado en los contratos colectivos.

Expone que dentro de este contexto las conversaciones y negociaciones continuaron sobre la base de existir acuerdo en la procedencia de la proporcionalidad del bono y aguinaldos, más allá de la redacción que tuviera la cláusula general. El Sindicato con fecha 11 de enero del año 2023, a través de su abogado, envió un documento con los puntos en los que existía acuerdo, insistiéndose en la redacción abierta de la cláusula primera de proporcionalidad y las cláusulas referidas a los aguinaldos y al bono de asistencia no aparecían en acuerdo, porque se tenía que revisar aun los montos. Ese mismo día se envió una nueva presentación al sindicato si bien se realizaron determinados ajustes a las condiciones para acceder al bono de asistencia, las demás condiciones originales se mantuvieron lo que no fue observado por el sindicato y cuyo tenor no cambió.

Refiere que durante el proceso de negociación colectiva, la demandada fue informando periódicamente a sus socios sobre el progreso de la negociación, los acuerdos que se iban alcanzando y los avances que se conseguían para sus socios y en ninguna de las mismas se indicó que el bono de asistencia sería modificado, lo que resulta del todo relevante ya que pactar o no la proporcionalidad del bono de asistencia en la forma que quedó contra la que se negoció habría sido el beneficio más alto que hubiese obtenido en cualquier negociación colectiva, lo que implica que se habría difundido si así hubiese sido la intención de las partes como se hizo en otras cláusulas. La difusión se realizó los días 4, 6, 12, 16, 18, 19 de enero y 3 de febrero.

Indica que el 17 de enero se intercambió entre las partes la versión final para la revisión, el que venía con una omisión, lo que no fue un intento



de la demandada de alterar lo que se había conversado en la reuniones, incurriendo ambas en la misma omisión, estableciéndose en la cláusula primera, relativo al objeto y aplicación, que los beneficios que se paguen de forma proporcional debido a la jornada de trabajo o que se aplique un cargo en particular se señalará respectivamente en la cláusula que la regule, haciendo referencia a las cláusulas undécimo, duodécimo y décimo tercero, concluyendo que claramente se omitió la referencia de la proporcionalidad respecto de las cláusulas cuando el tenor de las negociaciones en todo momento fue de considerarlas.

Explica que con posterioridad a la suscripción del instrumento se comenzó a trabajar en lo que se denomina “rutinas” del contrato colectivo, que son procedimientos para la correcta aplicación del instrumento, detectándose a los 13 días siguientes de la suscripción del contrato colectivo la omisión. Como se conocía de antemano la intención de las partes se le envió al sindicato un correo electrónico donde se hizo ver lo sucedido y otras omisiones que al no ser incluidas perjudicaban al sindicato, misiva de la que no se tuvo respuesta hasta que se hizo un comité bipartito, que es una reunión periódica con el sindicato.

Con fecha 28 de febrero de 2023 la situación fue informada por la demandada a sus afiliados en un comunicado llamado “problema pago bono de asistencia”, en la cual se reconoció la situación real y el error. No obstante a ello, se intentó negociar por la demandada la redacción, proponiendo incrementar los cupos de retiros voluntarios y rebajar las condiciones de acceso, mejorar el bono de asistencia y de vacaciones e incluso su parte accedió a ciertas prebendas que no fueron acogidas por la organización sindical. Se requirió la intervención de la Inspección del Trabajo pidiéndose a una mediación a lo que se negó finalmente la demandada.

Indica que del relato expuesto aparece de manera clara que nunca fue la intención de las partes que el bono de asistencia y los aguinaldos quedaran excluidos de la proporcionalidad de la jornada de trabajo.

Manifiesta que en el contrato colectivo, a diferencia de lo que sucede con el contrato individual de trabajo, existe un equilibrio de las fuerzas



negociadoras y que implica que debe darse aplicación a las disposiciones de derecho común contenidas en el artículo 1546, 1560 a 1566 del Código Civil, en razón que no existe en el Código del Trabajo disposiciones en materia de interpretación contractual, debiendo estarse a lo dispuesto en el artículo 1560 del Código Civil.

Hace presente, que la negociación colectiva entre las partes fue llevada en un clima de mutuo respeto, confianza, transparencia y buena fe, sin que se haya informado que no existiría proporcionalidad, lo que se debe a que nunca se acordó de esa forma, infringiendo la demandada la buena fe contractual, ya que la única interpretación acorde a la misma es la propuesta por su parte.

En otro orden de ideas, explica que siempre fue la intención de las partes la de entender la cláusula de la manera que indica lo que se observa en la proporcionalidad para estas cláusulas en los contratos colectivos de los años 2017 y 2020 que siempre han mantenido el criterio de la proporción; que en el proyecto de negociación se incluyera expresamente la proporcionalidad de las cláusulas en particular; que en la respuesta de su parte se mantuvo la proporcionalidad en todas las cláusulas, salvo aquellas que indicasen otra cosa; que ello fue reforzado en las reuniones; que la única mención a las cláusulas por la empresa con la redacción que dio origen al problema fue uno en que se partía de la base de que seguiría con la proporcionalidad; que en ninguna de las reuniones se habló sobre excluirla por ninguna de las partes; que en ninguna de las comunicaciones del sindicato a sus socios se mencionara que existiese un acuerdo en sentido contrario; que las partes luego de la celebración del contrato no manifestaran la intención de realizar alguna alteración a lo acordado en la fase precontractual; que ambas partes reconocieron la existencia de un error de redacción en la cláusula, cuestión que fue comunicada por la propia organización sindical; que quienes negociaron y participaron en la mesa declararon expresamente que no fue la intención de considerar la proporcionalidad de las cláusulas; que ello también se manifestó en los distintos comités bipartitos por el sindicato.

En otro orden de ideas, refiere que debe estarse a lo dispuesto en el



inciso primero del artículo 1564 del Código Civil.

Previos fundamentos de derecho y citas legales pide que se acoja la demanda y se declare que las cláusulas undécimas, duodécima y décimo tercera del contrato colectivo celebrado entre las partes con fecha 17 de enero de 2023 se interpretaran considerando un pago proporcional de acuerdo a la jornada de trabajo de los trabajadores, respecto de las asignaciones de fiestas patrias, de navidad y bono de asistencia, con costas.

**Segundo:** Que comparece el señor Cristián Díaz Moreno, abogado, en representación de la demandada, solicitando el rechazo de la demanda, con costas.

Controvierte los hechos que sirven de sustento al libelo, pretendiendo la demandada pasar a llevar el tenor literal de la cláusula primera que dispone expresamente lo contrario, pretendiendo que el tribunal sentencie contra texto expreso de un contrato válidamente celebrado para corregir un error u omisión que declara que se habría cometido, entendiendo que se trata de un abuso del derecho.

En cuanto a la circunstancia de que el día 30 de enero de 2023, a través de un documento de regulación interna denominada rutina, intentó definir un procedimiento para la correcta aplicación del instrumento, decidió aplicar su interpretación del contrato, lo que implica salvar unilateralmente la postura del empleador, la omisión o error reconocido y que implica que la empresa se encuentra pagando a los trabajadores un bono de asistencia inferior al acordado.

En cuanto al hecho que se remitió correo electrónico informando ciertos errores u omisiones que incluso perjudicaban al sindicato, se pregunta porque únicamente las rutinas de la empresa incluían las que perjudicaban a la empresa y no a los trabajadores, entendiendo que es inverosímil si la propia empresa reconoce una omisión de su parte, la intenta corregir unilateralmente, impone su corrección a los trabajadores que es menor al indicado al contrato colectivo, cita al sindicato a conversar y en la práctica renegociar o reescribir ciertas cláusulas del contrato y luego alega ser víctima de aprovechamiento de su parte.



Refiere que en un ejercicio de intromisión a la libertad sindical, hace referencia a un comunicado enviado por la directiva sindical a los socios del mismo, en el que se señala que por un descuido o un motivo desconocido se omitió como sería de costumbre graduar los beneficios de acuerdo a la jornada de trabajo, lo que no es ninguna novedad, ya que su parte no tiene la capacidad de conocer el móvil de la empresa para que acepte o rechace una determinada cláusula contractual.

Manifiesta que de la simple lectura de la cláusula primera del contrato aparece que se acordó que cuando un beneficio se paga graduado en función de la jornada o del cargo se debe señalar expresamente en la respectiva cláusula, cuestión que ha ocurrido en la cláusula séptima, octavo, noveno.

Entiende que la empresa está intentando con la presente acción judicial justificar su comportamiento, tal vez poco diligente en la negociación del contrato colectivo, quizás basado en una omisión, pero en ningún caso ha podido demostrar siquiera indiciariamente la existencia de un problema de interpretación contractual, siendo claro el tenor literal de las cláusulas contractuales, no haciéndose cargo de sus actos propios, relativiza una cláusula clara y que manifiesta expresamente la voluntad de las partes en los términos de los artículos 1560, 1564 inciso primero y tercero del Código Civil.

Agrega, que no es efectivo que la empresa haya buscado corregir omisiones del Contrato Colectivo, sino que por el contrario, desde el momento de su firma ha buscado aplicar todas y cada una de sus cláusulas de la manera que le resulte beneficiosa únicamente a sus intereses, sin considerar ni la relación con su parte o la buena fe que alega, pero que no consigue demostrar.

**Tercero:** Que con fecha 24 de agosto de 2023 se llevó a cabo la audiencia preparatoria. Se efectuó el llamado a conciliación, el que no prosperó, fijándose el siguiente hecho pacífico: que se celebró el contrato colectivo entre el Sindicato de la Empresa y la empresa con fecha 17 de enero del año 2023.

Por su parte, se estableció el siguiente hecho controvertido: sentido y



alcance de las cláusulas Undécima, duodécima y décimo tercera del contrato colectivo celebrado entre las partes. Pormenores y circunstancias.

**Cuarto:** Que el día 16 de mayo del año en curso se llevó a cabo la audiencia de juicio, oportunidad en que la parte demandante aportó los siguientes elementos de convicción:

**Documental.**

1.- Declaración de fecha 08 de marzo del año 2023 de don Sergio Maertens Espinoza, Presidente del Sindicato al momento de la negociación colectiva, donde declara que jamás la intención de las partes fue pagar un bono de asistencia igual para las diferentes jornadas y que por el contrario el acuerdo fue el pago proporcional a la jornada.

2.- Correo del 03 de diciembre del año 2022 con asunto “Propuesta Negociación Colectiva”. a. Incluye adjunto, consistente en Proyecto de Contrato Colectivo presentado por Sindicato de Empresa Hennes & Mauritz SpA, donde consta proporcionalidad en el bono de asistencia según jornada.

3.- Contrato Colectivo de fecha 17 de enero del año 2023 entre H&M Chile SpA. y Sindicato de Empresa Hennes & Mauritz SpA con depósito del 18 de enero del año 2023.

4.- Contrato colectivo de fecha 24 de enero del año 2020 entre H&M SpA. y Sindicato de Empresa Hennes & Mauritz SpA.

5.- Contrato colectivo de fecha 30 de junio del año 2017 entre H&M SpA. y Sindicato de Empresa Hennes & Mauritz SpA.

6.- Cadena de correos electrónicos de fecha 02 de mayo del año 2023 con copia a Gabriela Olave Rodríguez, Carlos Montero Rodríguez y casilla de la Inspección Comunal del Trabajo Sur Oriente: a. Se incluye adjunto de correo, consistente en carta de fecha 2 de mayo del año 2023 solicitando mediación.

7.- Correo de fecha 05 de mayo del año 2023 de Ingrid Ohlsson Ortiz, mediadora Inspección del Trabajo.

8.- Presentaciones Power Point realizadas por la empresa para reuniones con Sindicato en negociación colectiva para las siguientes fechas: 21 de diciembre y 28 de diciembre del año 2022, 4, 10 y 11 de



enero del año 2023, en las cuales figura proporcionalidad para el bono de asistencia.

9.- Set de informativos enviados por el Sindicato H&M Chile a través de correos electrónicos a sus socios informando detalle a detalle los avances del proceso hasta el cierre de la negociación, sin que en ninguno de ellos se haga referencia a que el bono de asistencia dejará de ser proporcional a la jornada, 2 estos comunicados van desde el día 02 de diciembre del año 2022 al 19 de enero del año 2023. a. Se incluye documento enlazado en correo “Información Negociación Colectiva 5”, del 12 de enero del año 2023, consistente en Cuadro Comparativo de cláusulas a dicha fecha, generado por el Sindicato.

10.- Correo de Kim Caro Casanova, con asunto “Rutina Contrato Colectivo 2023”, de fecha 17 de febrero del año 2023. a. Se incluye archivo adjunto, denominado “Rutina Bono de Asistencia”; de febrero del año 2023.

11.- Correo de fecha 30 de enero del año 2023; denominado “Rutinas de Contrato Colectivo”, de Kim Caro Casanova.

12.- Certificado N°1322/2023/825, emitido el día 12 de julio de 2023 por la Dirección del Trabajo, en donde consta la directiva actual y duración de su mandato, respecto del Sindicato de Empresa Hennes & Mauritz SpA.

13.- Certificado emitido por H&M Chile S.p.A., con detalle de número de trabajadores afiliados al Sindicato de Empresa Hennes & Mauritz SpA, y detalle de jornadas de trabajo aplicables a los trabajadores.

### **Testimonial.**

1° testigo Cristián Torrealba quien señaló: que es abogado de la empresa, conoce el conflicto del juicio, las cláusulas del juicio están pactado en los contratos colectivos, en todos desde al menos hace 9 años; que los beneficios siempre han estado pactado en términos de proporcionalidad de la jornada de trabajo, el bono de asistencia se paga un bono mensual en la medida que cumplan con los requisitos y está establecido de acuerdo a la jornada de cada trabajador; hay personas que prestan servicios de 8 horas, y otros que prestan servicios de acuerdo a una jornada de 40 horas, siempre ha sido la regla en los procedimientos de negociación colectiva en el último proceso no fue la excepción en el



proyecto que presenta la organización viene del año 2022 y en esa oportunidad las cláusulas vienen conforme a la proporcionalidad de la jornada de trabajo; que en la negociación participó Florencia Durán, el testigo Kim Caro y Jorge Moya, y los dirigentes sindicales; la negociación se dio en buenos términos, fue favorable para ambas partes, quien participó fue Javier, se cerró la negociación a mediados de enero de 2023 y a fines de enero el sindicato actualizó a sus dirigentes y cambiaron algunos dirigentes; que la estructura de la negociación fue que después de cada reunión se presentaba un Powerpoint que resumía los avances de la negociación, se compartían al sindicato e intercambio de correos; los aguinaldos y el bono de asistencia fue objeto de la negociación, la discusión original estaba dado en que se quería incrementar el bono y la empresa en una de las reuniones Kim indicó que el monto que podía aumentar era muy bajo, porque para la empresa era un beneficio muy caro y se acordó flexibilizar las condiciones de acceso al bono aumentándose los minutos de tolerancia, nunca estuvo en discusión la proporcionalidad y siempre ese bono se pagó de esa forma; sobre los aguinaldos y bonos de asistencia se pactó la proporcionalidad de las prestaciones; que paralelamente el sindicato enviaba diversos comunicados a sus afiliados y en ninguno de ellos se informó el cambio del criterio de proporcionalidad, entiende que no se comunicó porque no se tomó y en definitiva debió comunicarse porque era el beneficio más importante que hubiera obtenido la demandada; le consta porque participó en la mesa de trabajo; que la negociación terminó en muy buenos términos; que en marzo se planteó formalmente la posibilidad de aclarar la situación, en ese momento el sindicato antiguo y el abogado del sindicato señalaron que estaban conscientes que era proporcional pero que tenían que evaluarlo, se quedaron tranquilos con la respuesta pero luego ello se dilató y llega una segunda reunión donde reconocen que es proporcional, que no querían aprovecharse pero querían plantear alternativas a la empresa, porque no hacían algo con el fondo de comité de trabajadores, también con las salidas especiales, no le hicieron una propuesta específica, les llamó la atención porque en definitiva implicaba una nueva negociación, se dio una propuesta



que se bajó a las bases quienes se opusieron; en abril se evaluó la posibilidad de llevar nuevamente a la mesa, se pidió una mediación pero el sindicato rechazó la mediación, lo que motivó la interposición de la presente acción; que previa a la interposición de la acción se informó al abogado para explicarle el carácter no contencioso para aclarar la situación; el presidente del sindicato luego que pasó esto manifestó de inmediato que no estaba de acuerdo con este tipo de conversaciones, que era proporcional y que no se quería aprovechar de esto y ello incluso motivó que no quería continuar siendo dirigente; se le exhibe el documento N° 1 de la prueba acompañada por su parte, lo reconoce, señalando que es la declaración del presidente del sindicato.

Contrainterrogada por la demandada señaló: que no habló con Sergio Martens, entiende que se lo dijo a Kim y Jorge Moya, vio en todas las reuniones al presidente y nunca se refirió al carácter no proporcional del bono; no participó en la presentación de la demanda, pero la leyó; le consta los comunicados y su contenido porque los vio, los vio porque es un sindicato único que afilia al 80% y los comunicados los reenvía, los comparten, lo suben a redes sociales, no tienen carácter reservado; que las cláusulas del contrato vienen del contrato anterior, otros las redactó el otros el abogado del sindicato y la omisión se produjo por el intercambio; que las cláusulas de la causa viene de períodos anteriores; se le exhibe el documento n° 3 de la prueba de la demandante se refiere a la cláusula primera, la reconoce entiende que la redactó el abogado del sindicato, previo al depósito revisó el contrato; Cristián Díaz es el abogado del sindicato; se le exhibe el numeral 3° de la prueba documental aportada por la parte, señala que es el correo que le envió al abogado del sindicato.

2° testigo Kim Caro la que expresó: que es encargada de relaciones laborales de la demandante desde hace 5 años, trabaja en la empresa hace 11 años; que conoce el juicio y el conflicto, se refiere a las cláusulas de aguinaldo de navidad, fiestas patrias y el bono de asistencia, las que están en el contrato colectivo del año 2023, pero están presentes en los contratos colectivos desde el año 2013, le consta por el tiempo trabajado antes se desempeñó como vendedora y estaba sindicalizada, y conforme a su



función se relaciona con el sindicato y participa en el proceso de negociación colectiva; que en el proceso se trabajó con una mesa de trabajo con representante del sindicato Sergio Mantes, Javier soto, Jocelyn, Cecilia y Cristián Díaz, por la empresa Florencia Durán, Jorge Pedro, la testigo y Cristián Torrealba se inició en diciembre de 2022 el sindicato ofreció su propuesta donde estaban las cláusulas, se dio la respuesta y comenzaron las reuniones periódicas, en la propuesta del sindicato venía el tema de los aguinaldos venía con una particularidad estaban puestas en UF y no en pesos y porque las presentación de los pagos estaba relacionado con la proporcionalidad de la jornada de trabajo; en las reuniones se discutió los aguinaldos y la asistencia, la testigo preparaba las presentaciones por la empresa y luego se los enviaba al sindicato vía correo, se trató en enero de 2023 dichas cláusulas se ofreció aumentar los montos que estaban fijados, en los aguinaldos se aumentó el piso mínimo sobre el cual reciben los aguinaldos y el bono de asistencia se modificó lo relativo a los minutos de tolerancia a partir del cual pierden el bono de asistencia en principio fue de 10 minutos y acordó aumentarse a 15, en la presentación se indicó que todo el resto de la cláusula se mantiene de igual manera; se le exhibe el documento N° 8, la presentación de Power Point de miércoles 11 de enero de 2023, reconoce el Power Point que presentó y enviaba a los dirigentes que participaron en la negociación, en esa oportunidad se trataron los aguinaldos y el bono de asistencia; respecto a los aguinaldos se acordó subir los montos, el piso, mantener la forma de pago proporcional de la jornada de trabajo y el bono de asistencia solo aumentar el tiempo de tolerancia y en alguna oportunidad subir el monto, pero en definitiva se estableció que era un costo muy alto debido que la gran cantidad de trabajadores lo devenga; la negociación terminó de buena forma, se firmó el contrato el 17 de enero, se presentó a la DT el 18 de enero y se llegó a muchos acuerdos verbales, entre los cuales se indicó que cuando se elabora la rutina que es el paso a paso para que los trabajadores puedan acceder a los beneficios, se reunió con el abogado del sindicato quien le indicó que debía estar en línea con la información que se otorga a los trabajadores; que se le exhibe el documento 10 de la prueba



señalando que es el correo que envió el 17 de febrero al sindicato y a los dirigentes donde se indican las rutinas donde viene incluido el aguinaldo y el bono de asistencia, aclara que las rutinas las hace la testigo de manera directo y cuando se refirió a las prestaciones indicó que eran proporcionales; ese correo nunca se lo contestaron, en realidad la rutina nunca fue respondida, no recibiendo retroalimentación; en la primera reunión posterior se habló del bono de asistencia; resulta necesario aclarar las cláusulas debido que la redacción del contrato colectivo inducía al error porque no reflejaba lo conversado en la mesa, cuando estaban viendo las cláusulas preliminares hay una parte que siempre ha estado en el contrato colectivo que indica que todos los beneficios se pagan de manera proporcional salvo que el beneficio diga lo contrario, en la negociación se vio la posibilidad de incorporar el párrafo de la proporcionalidad en los beneficios que tengan esta característica pero no quedó plasmado en el documento; se planteó esta situación al sindicato; se le exhibe el documento N° 11 de la prueba de la denunciante, reconoce es el correo de 20 de enero de 2023 en donde plantea la situación del problema de redacción y que no quería que ocurriera, nunca se contestó; que en dos oportunidades el sindicato se refirió a la situación, la primera el 3 de marzo en una reunión mensual y uno de los temas que se trató fue el hablar de las rutinas que les había enviado y la proporcionalidad de los pagos, se expuso lo que sucedió y lo que se había dado cuenta, recordando que Javier Soto, dirigente que participó en la negociación, indicó que estaba consiente que el tema de la proporcionalidad nunca se discutió en la mesa, pero que no querían aprovecharse de eso, pero querían algo a cambio, lo que en principio los sorprendió pero que lo iban a evaluar; a finales de marzo se reúne con quien era el presidente del sindicato en la época de la negociación expresándole que quería salirse del sindicato y de la directiva por la posición que estaba tomando el sindicato debido que ello nunca fue discutido; se le exhibe el documento N° 1 de la prueba de la denunciante, lo reconoce es una carta que entregó Sergio Martens donde indicaba la proporcionalidad entre los bonos y el aguinaldo, fue lo mismo que le dijo a ella; luego de la reunión se fijó una reunión extraordinaria para tratar de



auto componer la situación, y el sindicato les dio ciertos puntos para negociar y en abril se volvió a reunir, se realiza una oferta en relación al comité de trabajadores, se ofreció aumentar el pozo en el año 2023 y por el tiempo que dure el contrato a \$5.000.000, flexibilizar las cláusulas sociales, bajó la negociación a las bases, lo que se rechazó; se volvió intentar hablar con el sindicato sin resultado, se intentó efectuar una mediación y en octubre se ofreció \$90.000.000 a disposición lo que también se rechazó; todo ello le consta por la relación directa que tiene con el sindicato, participó en la negociación colectiva y anterior, hizo las presentaciones y las envió.

Contrainterrogado por la demandada: se le exhibe la prueba N° 4 aportada por la denunciada, reconoce el correo es un correo del sindicato de 23 de febrero de 2023, envió al sindicato luego de enviar la rutina; la testigo suscribió el instrumento, no recuerda quien se lo entregó o imprimió, pero entiende que fue la empresa porque se realizó allí; todos leyeron el documento que firmó; reconoce el contrato colectivo lo firmó, leyó la cláusula; el señor Sergio Martens se la entregó, pero sabe que Jorge Pedro Moya porque Sergio le manifestó a Pedro que quería irse de la empresa, hablaron sobre lo que ocurrió y Sergio se ofreció a presentar la declaración; que Sergio Martens entiende que ya no trabaja en la empresa, renunció, no sabe si recibió alguna indemnización; no sabe si se presentó a reelección al sindicato Sergio Martens; solo participó en la negociación del 2020 por lo que no sabe si los acuerdos verbales son comunes sabe que en esa negociación se llegó a uno y se materializó.

3° testigo Jorge Moya, el que refirió: que es jefe de ventas para H&M, siendo responsable de las operaciones de la tienda, la desempeña hace 6 años y trabaja hace 11 años en la empresa, fue vendedor, gerente de tienda y luego participó en la parte operacional de la tienda; que el juicio versa sobre las cláusulas relativas a aguinaldos y fiestas patrias, bono de asistencia en relación a la forma en que se deben pagar; que están pactadas en todos los contratos colectivos firmados desde el año 2013, siempre han sido pactados de forma proporcional a la jornada de trabajo de otros trabajadores, le consta porque estuvo sindicalizado en el año 2013 y



estuvieron de acuerdo en la proporcionalidad, y también porque participó en las mesas de negociaciones en los años 2017, 2020 y 2023; que en la negociación del 2023 participó Florencia Durán, el testigo, Kim Caro y Cristián Torrealba, por el sindicato su abogado y la mitad aproximadamente de los miembros actuales del sindicato; la negociación inicia en diciembre de 2022 en el proceso reglado de negociación colectiva a través de un documento en donde se indican los beneficios que querían anexar o modificar, entre los cuales se encontraba aguinaldo y bono de asistencia, de la forma en que venía propuesta por el sindicato era la misma pagada de manera proporcional, pero ellos querían un incremento en los montos en UF y el bono de asistencia querían incrementar los minutos de retraso que podía tener para percibir el bono; que la negociación se desarrolló de buena forma, flexibilizaron posiciones, se lograron acuerdos, tuvieron reuniones presenciales, 5 correos, se discutieron las cláusulas preliminares, se quitó una cláusula que indicaba que todos los beneficios se pactaban de manera proporcional y agregarlos a las cláusulas individuales, en otra reunión se indicó que no era posible subir el bono de asistencia porque el monto para la empresa era mayor, pero se flexibilizó los minutos de retraso que un trabajador podía tener; lo que se pactó es un incremento para los aguinaldos y el bono de asistencia los minutos pero siempre de manera proporcional, le consta por estar presente en todas las reuniones y en las posteriores que hubo donde los dirigentes reconocen pactar la proporcionalidad; que es necesario aclarar la cláusula porque al momento de redactar las rutinas para la aplicación de los beneficios no salía específicamente la proporcionalidad del pago y otros acuerdos de la mesa, se escribió al sindicato y se planteó que no quedó bien redactada estas 3 cláusulas y no querían generar error para los trabajadores y se acordó que se harían cargo de ciertos beneficios que no fueron establecidos en el contrato como el cambio de la jornada de trabajo de tiendas en regiones; se planteó al sindicato vía correo sin respuesta, pero se recibió una llamada de Sergio Martens quien era el presidente del sindicato quienes señalaron que sabe y toda la mesa sabe que el acuerdo era proporcionalidad pero que el sindicato estaba tomando una posición distinta para obtener beneficios y



que quería retirarse del sindicato y la empresa; se contactó con él porque participó en la mesa negociadora; se le exhibe el documento N° 1 no lo conoce siendo primera vez que lo ve señala que el contenido es lo que habló con el testigo; el sindicato en marzo se pronunció sobre la problemática, se planteó el tema, todo el sindicato reconoció que lo acordado era la proporcionalidad e incluso Javier Soto y el asesor de ellos dijeron lo mismo y Tamara presidente del sindicato señaló que esperaban un beneficio a cambio para modificar; si bien no les pareció la forma se consultó que tipo de beneficios, planteando aumentar el beneficio del bono de vacaciones, aumentar la cantidad de cupos de salida de la empresa; se revisó y se planteó ciertas alternativas como aumentar el triple el beneficio del comité de trabajadores, duplicarlo para los siguiente años, incrementar los cupos de salida, flexibilizar el cupo de la salida; se siguió tratando de conversar ofreciendo ofertas, se solicitó una mediación que fue rechazada por el sindicato y al no tener respuesta se presentó la demanda; le consta lo expuesto por participar en la negociaciones y porque habló con el presidente del sindicato y en las reuniones posteriores.

Contrainterrogado por la demandada señaló: trabajaron con Cristóbal Torrealba que es su abogado y el departamento de relaciones laborales; en la última reunión se revisaron solo las cláusulas que tenían modificaciones y el resto por encima; se le exhibe el documento número 3 de la prueba de la parte demandante, reconoce la firma estampada en el instrumento; al momento de la firma estaba toda la comisión negociadora; que Javier Soto es actual tesorero del sindicato y al momento que se firmó el contrato colectivo y que reconoció en la reunión de marzo la proporcionalidad; ello no quedó en ninguna acta; Sergio Martens ya no trabaja para H&M, ya que no trabaja en las causales de salida de los trabajadores; no sabe si se postuló a la elección, pero él informó que no lo haría por la posición del sindicato; ello fue en febrero de 2023; le consta porque no trabaja porque es responsable de tienda y si estuviera trabajando por su función se relacionaría con ello; Sergio Martens ingresó a vendedor cuando el testigo era gerente de tienda.

#### **Otros medios de prueba.**



Archivos EML (formato correo electrónico) con sus respectivos archivos adjuntos; acompañados en carpeta drive en el siguiente enlace: [https://drive.google.com/drive/folders/1L-yCxXmY\\_-4JjBZ1drDjGkQUgWXKJYf?usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/1L-yCxXmY_-4JjBZ1drDjGkQUgWXKJYf?usp=sharing) El detalle de los correos es el siguiente: a. Correo Asunto “Solicitud mediación URGENTE” de fecha 2 de mayo del año 2023; de Cristóbal Torrealba a Gabriela Olave Rodríguez; con dos archivos adjuntos. b. Correo de fecha 17 de febrero del año 2023, enviado por Kim Caro Casanova, con asunto “Rutinas Contrato Colectivo”; incluye 10 archivos adjunto. c. Correo fecha 12 de enero del año 2023, asunto “Información Negociación Colectiva N°5”, de Sindicato H&m

**Quinto:** Que, por su parte, la demandada aportó los siguientes antecedentes probatorios:

**Documental.**

1.- Copia Contrato Colectivo suscrito entre las partes con fecha 17 de enero de 2023.

2.- Rutinas creadas por la empresa sobre la forma de pagar el denominado Bono de Asistencia, Aguinaldo Fiestas Patrias, Aguinaldo Navidad, enviadas al sindicato con fecha 17 de febrero 2023.

3.- Correo electrónico de fecha 16 de enero de 2023, entre el asesor legal de la empresa, Cristóbal Torrealba, y el asesor legal del sindicato, Cristian Díaz, que contiene la propuesta final de la empresa, y el borrador de dicho documento como archivo adjunto.

4.- Correo electrónico de fecha 27 de febrero de 2023 enviado desde la dirección del Sindicato a KIM CARO CASANOVA, Encargada de relaciones laborales de la Empresa.

**Oficios.**

- Dirección del Trabajo.

**Exhibición de documentos.**

Se solicitó la exhibición del finiquito de contrato de trabajo del ex-trabajador Sr. Sergio Andrés Maertens Espinoza, no dándose cumplimiento al mismo, pidiéndose que se haga efectivo el apercibimiento contemplado en el N° 5 del artículo 453 del Código del Trabajo.

**Sexto:** Que, en la especie, la controversia consistiría en determinar la



procedencia de la interpretación pedida por la empresa y, una vez determinada tal circunstancia, dilucidar el sentido y alcance del instrumento colectivo suscrito entre las partes con fecha 17 de enero de 2023, en el que, en definitiva, la empresa sostiene que la intención plasmada por los contratantes en ella al suscribir el instrumento en relación a los beneficios contenidos en las cláusulas undécima, duodécima y décimo tercera, que corresponden al aguinaldo de fiestas patrias, navidad y bono de asistencia, respectivamente, era contemplar la proporcionalidad de tales beneficios en relación a la jornada de trabajo de los beneficiarios de los mismos, circunstancia que fue negada por la demandada.

**Séptimo:** Que debe precisarse que sea cual sea el concepto que se considere de los sindicatos, la doctrina se encuentra conteste en reconocer que las organizaciones sindicales nacen como una contrapartida a la asimetría existente entre el trabajador y el empleador, con la finalidad de lograr un equilibrio entre un grupo de trabajadores y la empresa, y cuyo objeto no solo implica obtener un resultado de pretensiones de reivindicaciones laborales, sino como una fórmula jurídica de contraste para mantener la armonía en la empresa.

Teniendo en consideración el cierto equilibrio existente entre la organización sindical y el empleador, es posible sostener, tal como lo indica la empresa demandante, a diferencia de lo que ocurre con el contrato individual de trabajo en donde la relación resulta asimétrica entre los contratantes, para la interpretación del contrato colectivo que resultan aplicable las reglas de interpretación del contrato contenidas en el Título XIII del Libro IV del Código Civil, específicamente aquella contenida en el artículo 1560 del Código Civil, disposición que señala “Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse más allá que a lo literal de las palabras”.

Dicha regla implica que cuando la intención de los contratantes es contraria a las disposiciones del contrato, necesariamente debe dársele primacía a la voluntad de las partes. Sin embargo entiende el tribunal que no se trata de una regla absoluta o que debe aplicarse a todo evento, como pretende indicar la empresa, toda vez que tal como sucede con cualquier



ejercicio interpretativo, si resulta nítida o claro el contenido de la disposición o cláusulas que se pretenden incorporar, el juez no puede eludir su aplicación en los términos que fueron establecidos, lo que se encuentra relacionado con el artículo 19 y 1545 del Código Bello, disposiciones que implican que si la ley o el contrato –elevado al rango de ley para los contratantes por la última disposición citada- son claros en su sentido, no debe desentenderse su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu, por lo que en primer término la interpretación de la convención debe guiarse por lo dispuesto en forma manifiesta, sin que sea necesaria una actividad de interpretación mayor.

Corolario de lo anterior es la circunstancia de que el sistema de interpretación de los contratos constituye una cascada que permite una mayor flexibilidad en la interpretación en la medida que el texto de la convención sea oscura o confusa y al contrario la actividad interpretativa se verá limitada cuando la voluntad de las partes en el caso del contrato ha sido manifestada en sentido unívoco.

**Octavo:** Que para efectos de determinar si el contrato es claro u oscuro resulta relevante determinar cuáles son las estipulaciones cuestionadas y que son objeto de la controversia. En ese sentido, la cláusula primera del contrato colectivo, relativo al objeto y aplicación del contrato colectivo indica: “Por el presente Contrato Colectivo de Trabajo, las partes convienen en fijar el siguiente régimen de remuneraciones, regalías, beneficios y condiciones de trabajo de los trabajadores que forman parte del presente instrumento y que se señalan en Anexo al presente contrato colectivo”. Agrega en su párrafo segundo: “En caso de que algún beneficio se pague de forma proporcional en razón de la jornada de trabajo o, que aplique a algún cargo en particular, se señalará expresamente en la respectiva cláusula que la regule”. Finalmente, el párrafo tercero señala: “Los beneficios contemplados en el presente Contrato, se otorgarán a los trabajadores afectos, sean estos sindicalizados o extendidos, con independencia del área de la empresa a la cual pertenezca el trabajador, salvo que la cláusula en particular señale algo diferente”.

Por su parte, la cláusula undécima, relativo al aguinaldo de fiestas



patrias, expresa: “La Empresa pagará a más tardar el día 15 de septiembre de cada año de vigencia del presente contrato colectivo (o día hábil anterior), un aguinaldo de Fiestas Patrias equivalente a una cantidad bruta de \$105.000, en proporción al periodo trabajado en el año de devengo, el que se otorgará como anticipo de aguinaldo en la remuneración del mes de septiembre.

Con todo, ningún trabajador recibirá un aguinaldo de fiestas patrias inferior a la suma de \$21.000 brutos“.

Por su parte, la duodécima, que se refiere al aguinaldo de navidad indica: “La Empresa pagará a más tardar el día 15 de diciembre de cada año (o día hábil anterior), un aguinaldo de navidad equivalente a una cantidad bruta de \$135.000, en proporción al periodo trabajado en el año de devengo y se otorgará como anticipo de aguinaldo en la remuneración del mes de diciembre.

Con todo, ningún trabajador recibirá un aguinaldo inferior a la suma de \$21.000 brutos

Asimismo, el trabajador percibirá de parte de la Compañía una caja de navidad, la que estará compuesta por los productos que la empresa en atención a sus políticas internas, resuelva sobre el particular, o bien, una gift card con el monto de \$24.500

La empresa reajustará estos montos en el 100% de la variación que experimente el IPC según establezca el Instituto Nacional de Estadísticas o por quien haga sus veces, una vez al año, en el mes de noviembre de cada año de vigencia del presente instrumento”

Finalmente, la cláusula décimo tercera, relativo al bono de asistencia expone: “Los trabajadores que se desempeñen en la categoría de Sales Advisors afectos al presente Contrato Colectivo y que no acumulen atrasos recibirán como reconocimiento al cumplimiento de su jornada, un bono de \$60.000.- brutos mensuales en la medida que no registren atrasos superiores a 15 minutos por periodo mensual computado según mes vigente.

El trabajador no tendrá derecho a percibir el presente bono en cualquiera de los siguientes casos:



-Si no ha estado de alta en la Empresa durante el periodo mensual computado según mes vigente.

-Si ha incurrido en ausencias injustificadas en el citado periodo.

-Si se encuentra de licencia maternal o en otra situación que determine la suspensión del contrato de trabajo por un periodo superior a 30 días.

-Si se encuentra haciendo uso de permisos sin goce de sueldo por un periodo superior a 30 días.

-Certificados médicos.

Sin perjuicio de lo anterior, dará derecho a este bono de manera proporcional a los días trabajados, las siguientes situaciones:

- a) Licencias médicas
- b) Feriado legal
- c) Permisos (contractuales)
- d) Día libre de cumpleaños

Cuando un trabajador cambie de cargo, dejando su categoría de Sales Advisor dejará de percibir este beneficio, sin perjuicio que este monto será compensado en otro concepto acorde con la naturaleza de su cargo.

Los atrasos derivados de caso fortuito o fuerza mayor no producirán pérdida del bono”.

**Noveno:** Que, tal como se indicó precedentemente, en primer término corresponde determinar si existe un pasaje oscuro o confuso en el contrato colectivo suscrito entre las partes y, en la medida que ello exista, corresponde dilucidar de acuerdo a las reglas de interpretación de los contratos cual es el sentido y alcance de la misma.

A juicio del tribunal, tal confusión o pasaje oscuro no se da. Así, el párrafo segundo de la cláusula primera resulta claro en señalar que los beneficios contenidos en el instrumento se pagarán de manera proporcional a la jornada de trabajo en la medida que así se estipule expresamente en la respectiva cláusula, no siendo posible determinar que dicho párrafo genere confusiones o de lugar a interpretaciones contractuales, no siendo posible estimarlo como un yerro o error de redacción desde que el propio contrato colectivo contempla una serie de beneficios o prestaciones que se



encuentran sujetos a la proporcionalidad de la jornada de trabajo, a diferencia de los otorgados que en definitiva forman parte de la controversia. Tal situación se produce con el beneficio de incremento de sueldo base previsto en la cláusula novena que dispone que el bono previsto en la misma se otorgará de acuerdo a la jornada de trabajo, el contenido en la cláusula décimo cuarta –bono de vacaciones- cuyo valor depende de si el trabajador tiene una jornada ordinaria, 30 o 18 horas semanales, décimo octava –sala cuna- que estable montos diferenciados también dependiendo de la jornada de trabajo, vigésima –permiso de hospitalización de hijo-, vigésimo segundo –permiso especial para padres-, vigésimo tercero –permiso por denuncia doméstica- que establecen días de ausencias justificadas que también varían según la jornada de trabajo que tiene cada trabajador.

Incluso las propias cláusulas sujetas a controversias establecen una proporcionalidad diversa a la jornada de trabajo, relativo a los días trabajados.

A mayor abundamiento, la norma invocada por la parte demandante como fundamento de la acción exige para entrar a determinar la intención de los contratantes en el instrumento que la misma sea clara, vale decir no dé lugar a dudas, sea nítida, cuestión que tampoco se encuentra demostrado en autos. Así, si en el proyecto de contrato colectivo ofertado por la propia empresa se encontraba la cláusula que disponía como regla excepcional la proporcionalidad, sujetándolo únicamente a las disposiciones o beneficios que expresamente la contemplen se debe a que precisamente fue la intención de la organización sindical que se estipulara de dicha forma, no siendo posible determinar cuál fue el tenor de las negociaciones al no existir actas o constancias de acuerdos celebrados durante la negociación. La testimonial de la empresa resulta a todas luces insuficiente, al tratarse de trabajadores de la empresa que formaron parte de la negociación y que evidentemente habrían participado en el supuesto error u omisión de la empresa al suscribir el contrato colectivo en los términos que se suscribió, teniendo un interés palmario en la interpretación sostenida por la demandante en razón de las propias consecuencias que la



empresa invoca que genera una exégesis diversa a la sostenida por ésta y la responsabilidad que tienen en la misma.

El hecho que los contratos colectivos anteriores hayan contemplado la proporcionalidad de las prestaciones no es indicativo de una mantención de los beneficios en los términos previamente establecido, obviando tal argumento que cada negociación es diversa y se encuentra sujeto a los parámetros propios que se realizaron en cada una de ellas. Por otra parte, los Power Point solo dan cuenta de las propuestas formuladas por la propia empresa y no sobre la verdadera intención de la organización sindical al respecto. Finalmente, todas las actuaciones posteriores a la suscripción del sindicato malamente podrían dar entender cuál fue la verdadera intención de las partes al respecto, por cuanto precisamente es con posterioridad a la suscripción del instrumento que se produce el conflicto materia del presente juicio y es a partir de la aplicación práctica del contrato es que se produce la controversia contractual.

Finalmente, si bien la empresa acompaña una declaración notarial del presidente del sindicato a la fecha de suscripción del instrumento colectivo, el mismo malamente tiene valor probatorio al ser un instrumento que no ha sido reconocido por la misma persona que supuestamente la habría emitido, llamando la atención al tribunal el hecho de que no haya comparecido como testigo pese a ser formalmente ofrecido por la empresa, sin perjuicio que los propios testigos reconocieron que existieron conflictos entre el sindicato y dicha persona que motivaron que dejara de ser dirigente sindical, por lo que no es posible determinar que su declaración contenida en el instrumento sea imparcial.

Finalmente, llama la atención al tribunal que la propia empresa haya indicado que el sindicato en un comunicado a las bases haya reconocido expresamente el error, el que sería de 28 de febrero de 2023, sin haberlo incorporado al proceso.

**Décimo:** Que tampoco se observa como la aplicación de la regla contenida en el artículo 1564 del Código Civil pudiese arribar a la conclusión pretendida por la empresa, toda vez que no es posible establecer que la interpretación del contrato en la forma señalada por la



empresa conviene de mejor forma al contrato en su totalidad; al contrario, se trata de una interpretación que va en directo beneficio de la empresa y no puede entenderse que exista un aplicación práctica de la misma convención, toda vez que la propia organización sindical aporta un correo electrónico en donde se consulta acerca del motivo por el cual no se está dando cumplimiento al instrumento colectivo de la forma estipulada en la misma.

**Undécimo:** Que, en consecuencia, siendo claras las disposiciones contractuales objeto de la controversia y, con todo, aun cuando no lo fuesen, no siendo posible determinar con los antecedentes aportados en autos cual fue la clara intención de los contratantes al suscribir el contrato, la acción deberá ser desestimada.

**Duodécimo:** Que el resto de la prueba rendida en autos, analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, en nada alteran o modifican lo razonado en los considerandos precedentes.

**Décimo tercero:** Que no se condena en costas a la demandante por estimar que tuvo motivos plausibles para litigar.

Por estas consideraciones, y visto, además, lo dispuesto en los artículos, 1, 3, 420, 425, 453, 454, 507; 1698 del Código Civil; y demás disposiciones legales aplicables, **se declara:**

I.- Que se rechaza la demanda promovida por la empresa H&M Hennes & Mauritz SpA. en contra la empresa Sindicato de Empresa H&M Hennes y Mauritz SpA.,

II.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-3224-2023.

RUC 23-4-0480902-4.

Dictada por don Mauricio Guajardo Espinoza, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras de Santiago.



CCXRQBKVUX

A contar del 08 de septiembre de 2024, 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>

