

Santiago, tres de junio de dos mil veintiséis.

VISTOS OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece **ISABEL ANDREA VALENCIA CLARK**, domiciliada para estos efectos en Osorno N°5365, en la comuna de Lo Prado, quien interpone demanda en procedimiento de aplicación general por despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, y sanción de nulidad del despido, en contra de la empresa **H&M HENNES Y MAURITZ SpA**, representada legalmente para estos efectos por don Joaquim Joao Mendonca Pereira y don Jorge Ignacio Salas Galleguillos, ambos con domicilio en Avenida Presidente Riesco N° 5335, Oficina 1401, comuna de Las Condes. Funda su demanda señalando que comenzó a prestar servicios para la demandada con fecha 3 de julio de 2017, desempeñando el cargo de “Sales Advisor” (Vendedora), sujeta a una jornada parcial de 18 horas semanales. Indica que su última remuneración para efectos legales ascendió a la suma de \$682.321.

Expone que, con fecha 26 de mayo de 2025, la actora puso término a su contrato de trabajo haciendo uso de la facultad contenida en el artículo 171 del Código del Trabajo, invocando la causal del artículo 160 N° 7 del mismo cuerpo legal, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Dicha decisión fue comunicada mediante carta enviada el 27 de mayo de 2025 a la demandada, con copia a la Inspección del Trabajo, cumpliendo con las formalidades legales.

La actora fundamenta su despido indirecto en el incumplimiento por parte de la empresa referente al no pago o pago incompleto (proporcional) del bono de asistencia establecido en el contrato colectivo vigente, el no otorgamiento ni pago de días de descansos compensatorios por días festivos trabajados, y el consecuente adeudamiento y pago incompleto de cotizaciones previsionales y de seguridad social. Por tanto, solicita que se declare justificado el despido indirecto, condenando a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio con el recargo legal correspondiente, feriado proporcional, diferencias del bono de asistencia reclamado, pago de días de descanso compensatorio y la aplicación de la sanción de nulidad del despido consagrada en el artículo 162 del Código del Trabajo, con reajustes, intereses y costas.



SEGUNDO: Que, contestando la demanda y solicitando su íntegro rechazo, con costas. En cuanto a los hechos, reconoce la fecha de ingreso, el cargo y la jornada parcial de 18 horas, pero controvierte la base de cálculo de la remuneración, fijándola en \$629.749. En cuanto al fondo, niega que existan incumplimientos graves que justifiquen el autodespido. Señala que el pago proporcional del bono de asistencia se ajustó de buena fe a lo establecido en el contrato colectivo de 17 de enero de 2023 y a las prácticas históricas de la empresa en base a la jornada pactada. Respecto de los descansos compensatorios, argumenta que la trabajadora fue contratada expresamente para laborar sábados, domingos y festivos, encontrándose íntegramente pagada su remuneración, sin que exista norma que ampare la compensación en dinero tras el término de la relación laboral. En consecuencia, niega adeudar de cotizaciones previsionales y rechaza la procedencia de la sanción de nulidad del despido.

Finalmente, opone la excepción perentoria de prescripción respecto de los cobros por diferencias del bono de asistencia y feriado legal correspondientes a los meses de febrero a mayo de 2023, por haber transcurrido el plazo de dos años previsto en el artículo 510 del Código del Trabajo.

TERCERO: Que, celebrada la Audiencia Preparatoria, evacuó el traslado respecto de la excepción de prescripción, allanándose al cobro de las diferencias del bono de asistencia por los meses de febrero a mayo de 2023, y solicitando su rechazo respecto de la compensación del feriado.

El Tribunal fijó como hechos no controvertidos: 1) La existencia de un contrato de trabajo indefinido a contar del 3 de julio de 2017; 2) El cargo desempeñado de Sales Advisor; 3) La jornada parcial de 18 horas semanales; y 4) El término del contrato ocurrido el 26 de mayo de 2025.

Asimismo, al existir hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, se recibió la causa a prueba, fijándose los siguientes puntos: 1) Haberes que componen la remuneración y cuantía para efectos indemnizatorios; 2) Cumplimiento de las formalidades legales de la comunicación de autodespido, pormenores y efectividad de los hechos en que se funda; 3) Efectividad de que la actora es acreedora del pago de diferencias del bono de asistencia y descansos compensatorios; 4) Estado de pago de las cotizaciones previsionales en AFP,



Fonasa y AFC; 5) Cuantía de la remuneración de mayo de 2025 y su pago; y 6) Feriado legal y proporcional adeudado.

CUARTO: Que, la controversia principal de la presente litis radica en determinar la justificación y procedencia del despido indirecto ejercido por doña Isabel Andrea Valencia Clark. Para ello, corresponde a esta sentenciadora dilucidar si la demandada, H&M Hennes y Mauritz SpA, incurrió en el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, particularmente en lo referido al pago del "Bono de Asistencia" pactado en el Contrato Colectivo vigente, al otorgamiento de descansos compensatorios por días festivos laborados y, consecuentemente, al íntegro pago de las cotizaciones de seguridad social, lo que daría lugar a la sanción de nulidad del despido (Ley Bustos).

QUINTO: Que, apreciadas las pruebas incorporadas por las partes, conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios allegados al proceso, permiten a este tribunal tener por acreditados los siguientes hechos de la causa:

- a) Que tal como aparece de los hechos no discutidos, existió una relación laboral entre las partes desde el del 3 de julio de 2017, desempeñándose la actora como Sales Advisor (vendedora), con una jornada parcial de 18 horas semanales, hasta el 26 de mayo de 2025, terminando por despido indirecto.
- b) Conforme la comunicación de autodespido incorporada por la demandante fechada 26 de mayo de 2025 y el comprobante de envío por correos de Chile del día 27 de mayo, dan cuenta que la actora reprocha tres incumplimientos a su empleador. **Por una parte el pago parcial del bono de asistencia** como se lee "Es del caso que, nunca he percibido dicho bono en forma íntegra, por \$ 60.000, debido a que mi empleador lo ha cancelado solo por \$ 24.000, al considerar que los \$60.000 corresponden a trabajadores con una jornada ordinaria semanales de 45 horas y no a trabajadores con una jornada ordinaria semanal de 18 horas, a quienes solo se les correspondería un proporcional de \$24.000. Debido a lo anterior se ha producido una diferencia en el bono de asistencia percibido por mí, desde febrero de 2023 hasta la fecha, ascendente a la suma mensual de \$ 36.000, que mi empleador no ha



cancelado, con una deuda total de 24 meses, que suma \$ 864.000.- La empresa ha persistido, a pesar de los reiterados reclamos que hemos formulado los trabajadores y el sindicato, manteniendo su incumplimiento contractual en el tiempo. Otro incumplimiento consistiría en **No pago del bono de asistencia en determinados meses.** Para establecer si procede pagar el Bono de Asistencia, se deben registrar los atrasos de los trabajadores, para establecer si registran retrasos superiores a 15 minutos al mes, ya que el bono de asistencia solo procede si no se registran retrasos superiores a 15 minutos al mes. El marcaje que siempre se había considerado, el de ingreso a la empresa, ya que entendíamos que ese era el texto expreso de la norma del Contrato Colectivo. Sin embargo, desde octubre de 2024 en adelante, mi empleador dispuso que para establecer si procede pagar el Bono de Asistencia, se debía considerar no solo el marcaje de ingreso, sino que, además, el marcaje de colación de media hora y de descanso de 15 minutos. - **No otorgamiento de días de descanso compensatorio** No otorgamiento de los días compensatorios correspondientes a todos los feriados trabajados durante los últimos 2 años. Prestaba servicios 3 días a la semana, esto es los días domingo, sábado, y además, lunes, miércoles o jueves. Durante los últimos 2 años”.

- c) Con fecha 17 de enero de 2023 entre la empresa y el Sindicato de Empresa Hennes & Mauritz SpA, suscribieron un contrato colectivo en su cláusula décimo tercera regula el "**Bono de Asistencia**". Dicha disposición señala literalmente *“los trabajadores que se desempeñen como Sales Advisors, afectos a dicho instrumento, "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". La misma cláusula establece un listado taxativo de situaciones en las que el trabajador pierde el derecho al bono o en las que procede un pago proporcional (tales como licencias médicas, feriado legal y permisos).*
- d) Que conformes las liquidaciones de remuneraciones incorporadas por ambas partes de los años 2021. 2022 , 2023, 2024 y 2025 , es posible determinar



que la actora además del sueldo base, gratificación, recibe varias asignaciones (recargo domingos, días festivos, horas extras, asignación de colación y movilización) entre estas se da por acreditado que la demandada pagó a la actora, de manera sistemática y reiterada, un bono de asistencia, por la suma de \$24.000, aplicando un criterio de proporcionalidad a su jornada de 18 horas semanales. Asimismo, se constata que, en los meses de diciembre de 2024, enero y febrero de 2025, la actora no percibe dicho bono, el que vuelve en el mes de marzo por la suma de \$23.200, en abril es la suma de \$24.000, lo que se acredita con las liquidaciones incorporadas.

- e) Que los testigos de la demandada explicaron como se gestó la cláusula del bono de asistencia acordada en el contrato colectivo y que la intención fue que a los trabajadores que tenían una jornada parcial se les pagara en forma proporcional, como se venía haciendo. Así la testigo señora **Florencia Duran**, gerente de relaciones laborales Chile, Perú y Uruguay desde hace 3 años en Chile, lleva 8 años en la empresa, sus labores es velar por el cumplimiento de la normativa y participa en la negociaciones Colectivas, la empresa sólo tiene un sindicato, participa en las instancias previa a la negociación, durante y después, señala que el último contrato colectivo se firmó el año 2023 y entró a regir desde febrero 2023, la última negociación colectiva, explica que ellos son pioneros establecieron las 40 horas el 2023, incluso permiso fallecimiento de mascotas, el bono de asistencia viene de varios contratos colectivos anteriores, sino falta llega a la hora, históricamente, siempre ha sido proporcional a la jornada de trabajo, el sindicato en su proyecto de diciembre 2022 así lo establecía, luego de firmado se dieron cuenta que estaba redactado, que estaba inducida forma que no estaban históricamente cumpliendo y tampoco lo que el sindicato acordaron, ellos al ver que no estaba claro, se dirigieron al sindicato para aclarar, y el sindicato no estuvo de acuerdo, pidió mil millones de pesos, al no tener una respuesta, ellos entablaron juicio declarativo, esperando la sentencia de 2° instancia .-Describe que el presidente del sindicato, sabía de la condiciones del bono, cambio la



directiva y esta nueva no aceptó. El error es que no dice proporcional, a la jornada de trabajo, el espíritu y como se venía pagando y correspondía que así fuera. En el mismo sentido declaró **Kim Caro Casanova**, encargada de relaciones laborales de la demandada, egresada de derecho, en este cargo 7 años y en la compañía 12, su cargo debe cumplir las políticas de la empresa e implementar las leyes locales al interior de la CIA., debe mantener relaciones con el sindicato, a la fecha hay un solo sindicato. Indica que la última negociación fue 2023 y el último contrato fue enero 2023, ella participó en la negociación, en todas las etapas, fue una negociación buena, rápido lograron que ciertos pagos reajustables en IPC, permisos nuevos a los trabajadores, permiso por fallecimiento de mascotas, trabajadores que sufre violencia doméstica. Explica que el bono de asistencia, hay una cláusula general que dice que los pagos íntegros para 40 horas, y la misma cláusula indica la proporcionalidad. En esta cláusula no se agregó que el pago es proporcional, lo que va en contra de la historia de los contratos, que siempre ha sido pagado proporcional, nunca se habló cambiar naturaleza, solo se habló aumentar el monto, incluso en el proyecto el sindicato dice proporcional, explica que en enero ella revisando las cláusulas, se da cuenta de esta falta, ella mandó un correo al sindicato con el ánimo de solucionarlo de manera rápida, finales de enero y febrero vacaciones y el sindicato, sufrió cambio de directiva, no les respondieron, y solo la reunión de marzo, solo dos miembros directiva antigua, ya no estaba el presidente, él que estaba de acuerdo con dejar su declaración, no hubo acuerdo, fiscalizaciones de la inspección y ellos intentaron una demanda declarativa.

- f) La demandada acompañó la **declaración de Sergio Maertens Espinoza**, de fecha 8 de marzo de 2023 (presidente del sindicato periodo 2020 -febrero 2023) señaló En el proyecto los beneficios del bono de asistencia y los aguinaldos tenían ambos conceptos una proporcionalidad clara según la cantidad de horas de trabajo durante la negociación colectiva esta regla se mantuvo en todas las conversaciones que tuvimos con la empresa No



obstante lo cual al momento de firmar el contrato colectivo la redacción de la cláusula no quedó sujeta a una proporcionalidad lo cual constituye un claro error (..) Hoy informaron a sus afiliados de los avances en la negociación sin que nunca se informara de que no existiría la proporcionalidad en estos puntos precisamente porque lo negociado y acordado fue mantener el criterio de proporcionalidad en base a la jornada tanto para el beneficio de aguinaldo como el de bono de asistencia.

- g) Que entre la empresa y el sindicato se inició una conflictividad, producto de la interpretación de la cláusula del bono de asistencia, lo que se acredita con las sentencias incorporadas por ambas partes, así se cursó la multa 1982/23/17 de fecha 4 de mayo de 2023 por no dar cumplimiento al contrato colectivo vigente a la fecha, referente a las obligaciones contenidas en la cláusula décimo tercera, respecto de los siguientes trabajadores (...) lo anterior referido a la falta de cumplimiento de la cláusula señalada, que indica un pago por concepto de bono de asistencia de \$60.000, dicha cláusula no indica un pago proporcional a la jornada laboral y el pago se realiza de esa manera. Multa que fue recurrida por la demandada y mantenida mediante la sentencia del 12 de febrero 2024, por el 1º juzgado del trabajo de Santiago y la que recurrida de recurso de nulidad, fue desestimado con fecha 8 de abril de 2025 por la Novena sala de la I Corte de Apelaciones de Santiago. Por su parte la demandada intentó una acción declarativa, para que se determinara que la cláusula del bono de asistencia debía aplicarse de manera proporcional a los trabajadores de jornada parcial en causal Rol O-3224-2023 seguida ante el 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la que con fecha 21 de septiembre de 2024, rechazó la demanda. Interponiendo recurso de Nulidad ante la I. Corte de Apelaciones de Santiago ROL 3563-2024 de la Ilustrísima la que con fecha 4 de marzo de 2025, fue desestimada.
- h) Que conforme las mallas de turno de la actora que fueron incorporadas por la demandada y su registro de asistencia se puede determinar que la jornada parcial que cumplía la actora la hacía los días sábado y domingos, revisado



el último año (2025) se puede determinar que lo hizo en los siguientes días mes de enero 2025 sábado 4 ,domingo 5 y lunes 5; viernes 11, domingo 12 y lunes 13; sábado 18 , domingo 19 y lunes 20; sábado 25 , domingo 26 y lunes 27; lo mismo el mes de febrero. En marzo los días trabajados son todos los sábados y domingo y trabaja los días jueves (6,13 y 27), lo mismo ocurre en el mes de abril trabaja sábado y domingo y los días jueves y por último el mes de mayo, misma distribución de jornada. El registro de asistencia, refleja que la actora registra la hora de ingreso y salida, además de la hora de inicio a colación de 30 minutos y hora fin de colación, sin tener registrado otro, registro -break – como indicaron los testigos de ambas partes.

- i) Que el **contrato colectivo** establece en su cláusula cuarta un descanso remunerado dentro de la jornada de 15 minutos *“La empresa otorgará para todos quienes desempeñen sus servicios en tiendas en una jornada ordinaria superior a 5 horas un descanso remunerado de 15 minutos diarios la empresa deberá procurar su mejor esfuerzo para velar que los trabajadores puedan hacer efectivas las pausas acá señaladas”* **cláusula quinta atrasos** los trabajadores deberán cumplir los turnos y horarios establecidos por la empresa la jornada laboral del trabajador comienza cuando el trabajador realice su marcaje de ingreso en el reloj control o libro de asistencia y debe permanecer en el mismo hasta la finalización de su horario de trabajo todo atraso al comienzo de su jornada laboral o salida anticipada de la jornada laboral planificada que sea imputable al trabajador y que no sea justificada de forma suficiente a la empresa podrá ser considerado una falta laboral. Luego la **cláusula décimo tercero**, que regula el bono de asistencia en cuanto a los atrasos señala *“los trabajadores (...) que no acumulen atrasos recibirán como reconocimiento al cumplimiento de su jornada un bono de \$60.000 brutos mensuales en la medida que no registran atrasos superiores alcance a 15 minutos por periodo mensual computados según mes vigente y* luego establece una serie de supuestos en los que el trabajador no recibe el bono.



j) Complementando estas cláusulas, para los descuentos del bono de asistencia, se debe considerar los atrasos en la hora de ingreso, la hora de salida a almorzar y desde el año 2025 se impuso la obligación de marcar los "breaks" de 15 minutos, los cuales antes no se marcaban por estar dentro de la jornada laboral según el contrato colectivo, esto se acredita con la declaración de la testigo de la demandante y compañera de trabajo **Daniela Cortes Castellana**, diseñadora de vestuario, conoce a la actora eran compañeras de trabajo desde el 1° diciembre de 2021 hasta el 14 de octubre de 2025, la función de Isabel (vendedor) al igual que ella, pero con 18 horas semanales la testigo tenía una jornada de 30 horas, explica que la actora trabajaba sábado y domingo y un día a la semana. La testigo reconoce que, aunque el contrato colectivo no ha cambiado (2022-2024), la **práctica administrativa** de la empresa respecto al marcaje de pausas sí cambió este año. Explica que el marcaje de la salida de almuerzo, también se descontaban de sus minutos de atrasos para el bono de asistencia, por contrato colectivo existían también los 15 minutos de break, que se supone que están dentro del horario, no había que marcarlos, pero desde este año nos empezaron a hacer marcarlos. Explicó, que antes no se marcaban porque eso estaba dentro del contrato colectivo, entonces eran dentro del horario laboral, no debía marcarse. Entonces la empresa pidió como para que la gente no se pasara de esa hora, que empezaran a marcar. Los testigos de la demandada explicaron, estos descuentos por atrasos. **Florencia Duran**, gerente de relaciones laborales, consultada por los atrasos hasta 15 minutos mensuales, explica que desde hace más de 2 años se consideran colaciones y break, no recuerda si fue segundo semestre 2024.-El tiempo de break, si se registra, la jornada de la actora es 18 horas, no tiene la pausa, desconoce porque no estaba el marcaje, ella entiende que debería marcarlo. En sentido similar declaró **Kim Caro Casanova**, encargada de relaciones laborales En relación a los atrasos, colación y break, para la determinación del bono, el contrato colectivo no dice que se entiende por atrasos, solo a contar de nov. 2024, la empresa informa que la pausa sea marcada, y el atraso que se produzca, se les aviso



GXUHCJGBXZN

octubre y nov, de 2024,luego marcha blanca nov y diciembre y solo enero 2025 se procede con los descuentos por break, producto que las pausas no se marcaban, hay abusos y se decide marcar las pausas

SEXTO: Que, la institución denominada despido indirecto constituye un derecho que la ley establece en beneficio del trabajador para poner término a un contrato de trabajo, en razón de haber incurrido el empleador en alguna de las causales de terminación de dicha relación laboral, de manera que es la parte empleadora, la que al incurrir en alguna causal, quien realmente motiva y provoca su terminación y, de acuerdo el hecho de pagar a la actora el bono de manera proporcional, no puede ser considerado un incumplimiento de envergadura, dado que ella nunca ha recibido el pago íntegro.

En efecto, resulta cierto que la actora no reclamó directamente el pago de este beneficio, pero se utilizaron los canales apropiados – fiscalización por la inspección del trabajo y luego fue la propia demandada quien solicitó que fuese el tribunal quien emitiera un pronunciamiento sobre la forma de interpretar el contrato colectivo su cláusula de bono de asistencia y con las sentencias tenidas a la vista corroboran la interpretación de la demandante, esto es que debe pagarse de manera íntegra y no proporcional, por esto se considera un incumplimiento, pero no grave.

SEPTIMO: En relación al segundo incumplimiento reprochado en la comunicación de autodespido, el que dice relación con que desde octubre de 2024 en adelante, la demandada dispuso que para establecer si procede pagar el Bono de Asistencia, se debía considerar no solo el marcaje de ingreso, sino que, además, el marcaje de colación de media hora y de descanso de 15 minutos, respecto de este incumplimiento se acreditó que la actora no obtuvo el bono de asistencia los meses de diciembre de 2024 y enero y febrero de 2025 y conforme se detalló en el motivo quinto letra h) los registros de asistencia de la actora no contemplan la pausa de 15 minutos llamada break por los testigos, sin perjuicios todos coinciden que se comenzó a registrar su uso.

Asimismo, se constata con las liquidaciones que, en los meses de diciembre de 2024, enero y febrero de 2025, la actora no obtuvo el referido bono, argumentando supuestos atrasos originados en los descansos de colación o pausas.

OCTAVO: Que, el contrato colectivo establece en su cláusula cuarta un descanso remunerado dentro de la jornada de 15 minutos *“La empresa otorgará para todos quienes*



desempeñen sus servicios en tiendas en una jornada ordinaria superior a 5 horas un descanso remunerado de 15 minutos diarios la empresa deberá procurar su mejor esfuerzo para velar que los trabajadores puedan hacer efectivas las pausas (mot.5 letra i)) no contempla la pausa en la jornada diaria -clausus la demandada ha intentado justificar.

El artículo 1545 del Código Civil, plenamente aplicable en materia laboral, dispone que todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes. La empresa no puede erigirse como intérprete unilateral de una norma que le resulta perjudicial para alterar su tenor literal y disminuir el patrimonio de la trabajadora, por cuanto interpretó que la pausa de 15 minutos debe ser registrada y su incumplimiento afecta el bono de asistencia, y es la **cláusula quinta atrasos** que dispone “*los trabajadores deberán cumplir los turnos y horarios establecidos por la empresa la jornada laboral del trabajador comienza cuando el trabajador realice su marcaje de ingreso en el reloj control o libro de asistencia y debe permanecer en el mismo hasta la finalización de su horario de trabajo todo atraso al comienzo de su jornada laboral o salida anticipada de la jornada laboral planificada que sea imputable al trabajador*”

La interpretación que pretende el empleador, alterar unilateralmente el pago de un bono amparándose en una interpretación que difiere del tenor literal del instrumento colectivo, con una ampliación unilateral del concepto de "atraso" hacia los minutos de colación o pausas higiénicas, sin que exista un pacto expreso que autorice a imputar dicho tiempo al bono de asistencia principal, constituye una medida de control que atenta contra el principio de buena fe y la protección de las remuneraciones, que este incumplimiento sí reviste a juicio de esta sentenciadora un incumplimiento grave, el que sumado a la interpretación de la cláusula del bono de asistencia, tienen la envergadura para poner término a la relación laboral.

NOVENO: Que, en lo tocante a la acción de cobro de días de descanso compensatorio por festivos laborados, el artículo 38 del Código del Trabajo, indica que se exceptúan de lo ordenado en los artículos anteriores: *Nº 7 los trabajadores que se desempeñen en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.* Para estos trabajadores se establecen normas especiales En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea



cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. Para luego indicar la misma norma citada que *que estos trabajadores deben tener a lo menos 2 domingos libres al mes y la contra excepción , es que no se aplicara trabajadores, contratado a plazo treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.* Que consta que la actora tiene una jornada de 18 horas semanales y que justamente fue contratada para trabajar sábados y domingos , por lo que el incumplimiento será desestimado.

DECIMO: Que, respecto a la excepción de prescripción opuesta por la demandada sobre el cobro de diferencias del bono de asistencia relativas a los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2023, la actora se allanó expresamente en la audiencia preparatoria. Conforme al artículo 510 del Código del Trabajo, el plazo para cobrar remuneraciones es de dos años. Habiéndose notificado la demanda el 5 de junio de 2025, corresponde acoger dicha excepción parcial, limitando el cobro de las diferencias remuneracionales adeudadas por concepto de bono de asistencia (\$36,000 mensuales) al periodo no prescrito, esto es, desde junio de 2023 hasta la fecha de término del contrato.

UNDECIMO: Que, por último, en cuanto a la sanción prevista en el artículo 162, incisos quinto y siguientes, del Código del Trabajo, solicitada por la demandante, ésta será rechazada.

En efecto, la presente sentencia ha reconocido el derecho de la actora a percibir el Bono de Asistencia en forma íntegra y no proporcional, determinación que implica establecer judicialmente una diferencia de remuneraciones adeudada por la demandada. Sin embargo, tal circunstancia no configura, por sí sola, el presupuesto de hecho que habilita la denominada sanción de nulidad del despido.

Al respecto, el artículo 3° de la Ley N° 17.322 dispone que “se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos” previsionales por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones al trabajador, agregando que, si tales descuentos no se hubieren practicado, será de cargo del empleador el pago de las sumas adeudadas. Dicha disposición debe interpretarse armónicamente con el artículo 19



del Decreto Ley N° 3.500, en cuanto ambas normas descansan sobre la existencia de remuneraciones efectivamente pagadas respecto de las cuales el empleador se encontraba obligado a efectuar la retención y posterior entero de las cotizaciones previsionales.

En la especie, la diferencia remuneracional correspondiente al Bono de Asistencia que se reconoce en esta sentencia no fue percibida por la trabajadora durante la vigencia de la relación laboral, de manera que respecto de ella no resulta posible sostener que el empleador hubiere efectuado retención alguna ni que opere la presunción legal de descuento establecida en el artículo 3° de la Ley N° 17.322. En consecuencia, no se está frente a cotizaciones descontadas y no enteradas, sino ante una remuneración cuya procedencia y cuantía han sido determinadas recién por decisión judicial.

Por consiguiente, al no verificarse el supuesto que justifica la sanción contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, la existencia de cotizaciones previsionales retenidas y no pagadas al momento del despido, la acción de nulidad del despido será desestimada, sin perjuicio de la obligación de la demandada de enterar las cotizaciones previsionales, de salud y de cesantía que correspondan sobre las diferencias remuneracionales reconocidas en esta sentencia.

DUODECIMO: Que se ordenará el pago de las cotizaciones, sobre los montos del bono de asistencia que se ha ordenado pagar, en lo resolutive de esta sentencia, como se solicita.

DECIMO TERCERO: Se solicita el pago del bono de asistencia de los meses de diciembre 2024, enero y febrero 2025 y conforme se razonó en el motivo séptimo de esta sentencia, fue la interpretación dada por la demandada lo que afectó que la actora no lo obtuviera, pero dado que ya se otorgó por dichos meses la diferencia que se solicita (\$36.000 mensual), solo se otorgará por la suma de \$24.000 , en cada mes, lo que hace un total de \$72.000

DECIMO CUARTO: Que en relación al feriado solicitado, como dan cuenta los comprobantes acompañados de toda la relación laboral, los dos últimos dan cuenta que hizo uso del feriado legal entre el 20 de septiembre 2022 y el 25 de septiembre 2022, por 5 días. Luego el comprobante del periodo 31 de julio al 11 de agosto 2023 por 10 días. Que conforme los comprobantes acompañados, no dan cuenta de la anualidad 2024 y



corresponde además el feriado proporcional a mayo de 2025, por lo que se accederá a lo solicitado por feriado legal y proporcional.

DÉCIMO QUINTO: Que, la base de cálculo aplicable para las indemnizaciones legales se fijará en la suma de \$682.321, como lo solicitó la demandante, toda vez que dicha cifra refleja la correcta integración del sueldo base y el bono de asistencia íntegro de \$60.000 que debió ser percibido e incluso es inferior al promedio de los últimos meses trabajador. Así la liquidación del mes anterior al despido abril 2025 con 30 días trabajados, da cuenta de un sueldo base \$286.547; gratificación \$115.298; recargo Domingo \$115.298; bono asistencia \$24.000; días festivos \$ 33.430; colación \$59.904 y movilización \$30.804, se excluyen únicamente las horas extras y un sobre giro, lo que hace un total de \$665.972; en el mes de marzo, son los mismos haberes hacen un total de \$660.255; los meses de febrero y enero no se pago el bono de asistencia, por lo que no serán considerados.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 21, 22, 35, 41, 42, 44, 54 a 58, 67, 71, 162, 163, 168, 171, 172, 173, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438 y 440 a 462 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que, **se acoge** la demanda interpuesta por **ISABEL ANDREA VALENCIA CLARK**, en contra de **H&M HENNES & MAURITZ SpA** declarando terminado el contrato de trabajo que unía a las partes a partir del día 26 de mayo de 2025 por estimar que la demandada incurrió en incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo y se condena a la demandada a pagar las siguientes prestaciones:

1. La suma de \$682.321, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.
2. La suma de \$5.458.568, por concepto de indemnización por años de servicio (equivalente a 8 años).
3. La suma de \$2.729.284, por concepto del recargo legal del 50% sobre la indemnización por años de servicio, de conformidad con lo establecido en el artículo 171 del Código del Trabajo.
4. La suma de \$ 864.000, por diferencias adeudadas por concepto de bono de asistencia devengadas entre junio de 2023 y mayo de 2025.
- 5.- La suma de \$ 72.000 por concepto de bono de asistencia, no recibido los meses de diciembre 2024 y enero y febrero 2025, en razón de \$24.000 mensual.



6. La suma de \$477.624 (21 días corridos) por feriado legal y \$454.000 por feriado proporcional (reconocido en la demanda)

II.- Que la demandada deberá enterar en las instituciones previsionales respectivas (AFP Planvital, Fonasa y AFC Chile) las cotizaciones de seguridad social adeudadas correspondientes a las diferencias de remuneraciones originadas por el bono de asistencia.

III.- Que las sumas ordenadas pagar deberán ser liquidadas con los reajustes e intereses legales contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que no se condena en costas a la demandada, por no haber sido totalmente vencida en la presente causa y haber tenido motivo plausible para litigar.

V.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, dése cumplimiento a ella dentro de quinto día; en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional respectivo.

RIT O-3843-2025

RUC 25-4-0680941-5

Pronunciada por doña Carolina Andrea Luengo Portilla, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

