

Santiago, treinta y uno de octubre de dos mil veinte.

VISTOS OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ha comparecido ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, **MATÍAS ISAAC LAVÍN VEAS**, ingeniero, cédula de identidad n° 16.574.244-3, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Santa Rosa n° 325, departamento 1.606, comuna de Santiago; interponiendo demanda en procedimiento de aplicación general en contra de **METLIFE CHILE SEGUROS DE VIDA S.A.**, sociedad del giro de su denominación, R.U.T: 99.289.000-2, legalmente representada por su gerente general, don **Andres Fernando Merino Cangas**, 7.528.657-0, ambos domiciliados en Calle Agustinas n° 640, piso 1, comuna de Santiago, Región Metropolitana.

Detalla que fue contratado por la demandada como analista de operaciones desde el 13 de noviembre de 2014 y que tenía una remuneración de \$1.811.805.

Expone que fue despedido el 07 de enero de 2020 por la causal el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la Empresa.

ASegura que ha firmado un finiquito con reserva sobre la causal de desvinculación junto con el aporte de seguro de cesantía y por el bono anual de desempeño que estima debía pagársele.

Pide que se declare el despido como improcedente, se ordene el pago del recargo legal por la suma de \$2.717.707; el bono anual de desempeño (AVIP AWARD) y; la restitución de aporte del seguro de cesantía por la suma de \$1.671.059. Todo lo anterior, con reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que la demandada ha opuesto excepción de finiquito.

Además, ha opuesto excepción de compensación respecto del monto por aporte al seguro de cesantía.

En cuanto al fondo de la demanda, expone que efectivamente el despido se debe a un proceso de reorganización general de la compañía.

Expone que se rechaza el bono anual de desempeño en cuanto a su procedencia.

Pide el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas,



TERCERO: Que, llamadas las partes a conciliación, esta no prosperó.

CUARTO: Que no hay controversia entre las partes acerca de la existencia de la relación laboral entre el 13 de noviembre de 2014 hasta a 07 de enero del año 2020; las funciones del demandante como analista de operaciones; la remuneración mensual del actor \$1.811.805 monto que además sirvió de base de cálculo para el pago de las indemnizaciones legales; la relación laboral concluyo por despido por la causal invocada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa; la parte demandada cumplió con las formalidades para comunicar el despido esto es entrego al trabajador la carta de aviso correspondiente al artículo 162 del Código del Trabajo; las partes suscribieron un finiquito del contrato de trabajo, ante notario con fecha 21 de enero de 2020. La parte demanda pago al trabajador lo correspondiente a la indemnización sustitutiva de aviso previo y por años de servicio por efectuando un descuento por concepto de AFC \$1.671.059.

A su vez son hechos controvertidos contenidos y extensión del finiquito suscrito entre las partes, en particular si el demandante efectuó una reserva de derechos y su contenido; efectividad de los hechos descritos en la carta de aviso de despido; efectividad de adeudarse bono anual de desempeño al actor correspondiente al año 2019, requisitos de este y forma de cálculo para efectos de su liquidación y en su caso monto adeudado.

QUINTO: Que se ha incorporado por la demandada instrumental consistente en finiquito de fecha 20 de marzo de 2020; carta de termino de contrato de trabajo de fecha 7 de enero de 2020; contrato de trabajo de fecha 13 de noviembre de 2014; carta de compromiso de políticas de seguridad; formulario de consentimiento de empleado para la protección de datos; declaración de código de conducta; recibo de reglamento interno de fecha 14 de noviembre de 2014; comprobante de vacaciones de fecha 7 diciembre de 2015; anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de agosto de 2016; anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de agosto de 2019.

A su vez, la demandante ha presentado copia de contrato de trabajo suscrito entre las partes, con fecha 13 de noviembre de 2014; carta de despido del



trabajador de fecha 07 de enero de 2020; finiquito del trabajador, suscrito con reserva de derechos, de fecha 20 de enero de 2020; liquidaciones del trabajador, correspondientes al año 2019, en que se incluye la liquidación practicada por la empresa demandada, respecto de los montos a que ascienden los rubros que componen el finiquito de contrato de trabajo; informes de compensación anual del trabajador, correspondientes a los años 2015, 2016, 2017 y 2018 en que consta la liquidación del bono anual que percibió el trabajador por su desempeño durante dichos períodos.

SEXTO: Que se ha llamado a confesar al demandante **Matías Isaac Lavín Veas** quien expone que era analista de calidad de la dirección de operaciones de Metlife. Debía hacer seguimiento de proyectos y elaborara reportes de los mismos proyectos.

Cada proyecto tiene planificaciones distintas y no estaba definido que todos tuvieran una planificación o carta Gantt.

El bono que se reclama se llamaba bono de compensación anual era el bono avip.

De las condiciones para acceder al bono era según las ganancias de la empresa. Este bono le parece que estaba en el contrato.

La representante de la demandada **Mará Francisca Celedón Solervicens**, detalla que ella es gerente legal, sabe del funcionamiento de manera somera del área de operaciones.

En la medida que se cumpla con la evaluación de desempeño dice que se paga el bono. La calificación se obtiene del feedback de las partes y la evaluación de desempeño.

Sabe que hubo personal del área de operaciones que al que se pagara el bono 2019.

Son 5 notas que y a partir de ellos se establece ahí el monto.

Metlife si tuvo utilidades el año 2019. Se cumplieron las metas de venta y particularmente del área de operación.



La evaluación se hace en diciembre y se informa en febrero y el bono se hace efectivo en marzo.

Entiende que fue desvinculado antes de la evaluación de desempeño.

SÉPTIMO: Que además han declarado los siguientes testigos de los cuales se ha dado resumen a continuación:

a) **Andrea Yáñez Obando:** Dice que conoce a Matías Lavín y entraron el mismo año a Metlife. Estuvo en el año anterior 3 o 4 meses con él. Ella era su jefa.

Fue despedido en la primera semana de enero de este año.

Tienen una remuneración por desempeño anual cuya evaluación implica el pago de un bono.

La evaluación se hace entre octubre y noviembre y el pago se hace en marzo. El actor no tenía derecho al pago por su bajo desempeño durante el año.

Es tiene que ver en la evaluación que hicieron ella y el jefe anterior.

Su antiguo jefe era Pablo Guajardo.

Fue despedido porque no estaba cumpliendo con los objetivos y proyectos planteados. Estaban todos atrasados. Se hizo el traspaso de sus funciones a otro analista. No se necesitaba su posición.

Sabe que está registrada la evaluación del actor. No sabía que se le había subido remuneración en agosto de 2019.

b) **Pablo Guajardo Marchant:** Dice que conoce Matías Lavín porque era empleado. Él era gerente de operaciones y en algún momento el testigo fue su jefe. Un buen tiempo y no recuerda cuantos años. Dependía de Scarlett Quezada y después se trasladado con otros analistas al equipo de Andrea Yáñez. Trabajaba en procesos en los que estaba vinculado.

El actor no dependía de manera directa y sí lo tuvo de manera directa, pero hubo una última evaluación conjunta con Andrea.

La evaluación del actor fue mala porque sus proyectos estaban mal evaluados.



Estaba en el rango de personas que estaban bajo expectativas de la compañía.

Sabe que fue despedido por necesidades de la empresa y asume que puede ser por el cambio de jefaturas y la estructura en el área.

El proceso de evaluación es largo y parte como en octubre y se empieza con el análisis cualitativo del cumplimiento de metas.

Se les comunica a los trabajadores el rating, el bono y el desempeño y se hace una conversación respecto, pero el actor no alcanzó porque fue despedido antes.

Se hacen ajustes por IPC en agosto y febrero y no sabe cuál fue la situación del actor.

c) Leonardo Calderón Torres: Expone que es ingeniero comercial. Dice que conoce al actor porque y trabajaron juntos en Metlife. Él estaba en gerencia de operaciones en depto. de evaluación de riesgos. El estuvo 16 años en la empresa.

Es habitual que se recibe el bono de desempeño. El 95% de la población lo reciba salvo que hay problemas fuertes de desempeño.

El monto debería ser entre un 12 o 13% de las rentas anualizadas.

Le empresa en la evaluación justificaba en marzo las metas. Se establecen metas y una ponderación.

En agosto hay un ajuste de renta por IPC, pero también puede ser por otros motivos.

OCTAVO: Que el finiquito es un el nombre del instrumento que da cuenta del ajuste de débitos y créditos entre las partes del contrato de trabajo terminado. Ciertamente, su nombre da la idea de término de obligaciones y que a partir de ello no deberían existir deudas pendientes, pero las cláusulas del mismo pueden tener cláusulas que dan cuenta de diversos actos jurídicos como compensación de deudas, reconocimiento de las mismas, renuncia de derechos, acuerdos de exigibilidad.



Malamente se denomina excepción de finiquito cuando lo que en realidad lo que se invoca es el efecto de cosa juzgada que se contiene en dichos acuerdos dado el carácter transaccional y lo dispuesto en el artículo 2460 del Código Civil.

Pues bien, es en ese contexto, y considerando que el documento en su elaboración normalmente es un acto emanado del empleador en el que el trabajador no participa mayormente en su contenido, con el membrete de la empresa normalmente; la única alternativa del trabajador de delinear el alcance de su efecto liberatorio es a través de la reserva que formule al momento de su firma. Es la forma de retrucar el carácter adhesivo del documento.

Es del caso que el trabajador así lo ha hecho y de manera concreta sobre los aspectos que han sido motivo del libelo con lo que se aplica plenamente lo referido en el artículo 2462 del estatuto civil.

Así deberá rechazarse la excepción de finiquito promovida.

NOVENO: Que la carta de despido es el único documento que el empleador está obligado a entregar al trabajador del despido y constituye para este último la carta de navegación, el derrotero que sigue a partir de su desvinculación: si cuestionar la decisión o conformarse con la decisión patronal.

Es en base a la carta que el trabajador demandante prepara su demanda y define su prueba. Una carta vaga o genérica permite al empleador una ventaja procesal que es insalvable para el trabajador en la litis, convirtiendo el juicio solo en una apariencia de tal al haberse vulnerado por esta vía las normas relativas al debido proceso.

En el caso de autos se aprecia que la que ha motivado el juicio de autos no establece las motivaciones concretas de la desvinculación de la actora ni tampoco el destino de sus funciones. En base a ello, no resulta posible entrar siquiera a pronunciarse sobre el fondo de la controversia, considerando precisamente que la misma no cumple con el estándar del artículo 162 y 454 N° 1 del Código del Trabajo.

DÉCIMO: Que cabe hacer presente que las llamadas indemnizaciones por término de contrato y sin entrar en las discusiones doctrinarias presentes en el concierto



nacional, persiguen objetivos distintos y tienen una causa diversa: así, la indemnización sustitutiva de aviso previo es una compensación por lucro cesante por incumplimiento de la anticipación prescrita en el artículo 162 inciso 4 del Código del Trabajo; la indemnización por años de servicios es derechamente una prestación de seguridad social de cargo del empleador, ya que para su procedencia solo basta el mero transcurso del tiempo de vigencia de relación laboral y que el despido se ejecute conforme a las causales del artículo 161 del Código del Trabajo. Abona esta tesis el que de la misma pueda descontarse el aporte por seguro de cesantía del empleador (que es parte integrante del sistema de seguridad social). Cuando el despido es declarado como improcedente, el recargo correspondiente en cuanto a su naturaleza jurídica es una prestación indemnizatoria sujeta a un baremo que además para efectos de su procedencia prescinde de escudriñar en la existencia de un eventual dolo o culpa del empleador ni en la valoración de los perjuicios y su relación de causalidad, lo que supone aliviar o relevar de prueba en esta materia al trabajador.

Adicionalmente, para efectos de esclarecer esta circunstancia, se deber recurrir a una interpretación armónica del artículo 168 y 169 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 13 de la Ley 19.728.

La primera de las normas citadas expone “...Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores...”. La norma no expone como debe ser calificada la situación del artículo 161.

El artículo 169 a su vez plantea la hipótesis de que el trabajador estime improcedente la causal y la eventualidad de su rechazo. Tampoco se le otorga una nueva denominación: ora ilegal, ora nulo, etc. Sigue siendo un despido por la



causal “necesidades de la empresa”, al que habría que agregar el calificativo de “improcedente”.

De esta manera, no cobra aplicación la regla contenida en el artículo 13 del texto enunciado más arriba y resulta dable la imputación por parte del empleador y tener por pagada la indemnización en aquella parte.

Conforme a lo anterior la excepción de compensación debe ser acogida.

UNDÉCIMO: Que en cuanto al denominado Bono AVIP Award, el libelo refiere que existía un componente cualitativo y uno cuantitativo y la representante de la demandada ha reconocido que el bono respecto al período 2019 ha sido pagado a trabajadores del área de operaciones lo que permite suponer que efectivamente la empresa ha cumplido con el componente cuantitativo relativo a la obtención de resultados financieros.

La existencia del referido bono no consta en su formulación en cláusula alguna de los instrumentos laborales suscritos entre las partes, no obstante que se acredita en las notificaciones de cumplimiento de metas que la propia demandada hizo al actor.

Bajo esa ausencia de documento escrito deberá adoptarse la presunción contemplada en el artículo 9 del Código del Trabajo y estimarse como ciertas las condiciones que el demandante ha referido en su libelo.

Sobre ese punto cabe tener presente que las remuneraciones constituyen la contraprestación del esfuerzo dedicado por el trabajador a las tareas del empleador y también sus resultados. El cumplimiento de las mismas es lo que determina su devengo no obstante que el empleador pueda establecer circunstancias distintas para su exigibilidad.

Aplicado este razonamiento al caso de autos habiéndose acreditado el cumplimiento de componente cuantitativo y vigencia del contrato durante toda la anualidad de 2019 imponía al empleador cumplir con su parte del contrato en cuanto a realizar las evaluaciones del trabajador para determinar si cumplía con el componente cualitativo y así esclarecer si era elegible al bono.



La empresa ha rechazado los hechos contenidos en la demanda de manera genérica pero no ha podido negar de manera concreta que el demandante no cumplía con el requisito cualitativo del bono y tampoco pudo probarlo, por lo dicho más arriba.

De esa manera deberá estimarse que ha operado además una admisión tácita de ello (en cuanto al cumplimiento del requisito) y deberá concederse el bono tal.

En ese sentido, conforme a los comprobantes de remuneraciones del 2019 se aprecia que el demandante recibió \$16.314.780 por concepto de sueldo.

Sin perjuicio de lo anterior la demanda no es todo lo clara esperable respecto del cálculo del mismo, por lo que el tribunal simplemente repetirá el monto pagado en el 2018 por la suma de \$3.008.200.

DUODÉCIMO: Que el resto de la prueba rendida no obstante su análisis no altera las conclusiones a las que se ha arribado en el presente fallo.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 41, 42, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 415, 420, 423, 446, 452, 453, 454 y 459 del Código del Trabajo se declara:

I.- Que se rechaza la excepción de finiquito o cosa juzgada.

II.- Que se acoge la excepción de compensación.

III.- Que se acoge la demanda interpuesta por **MATÍAS ISAAC LAVÍN VEAS**, cédula de identidad n° 16.574.244-3; en contra de **METLIFE CHILE SEGUROS DE VIDA S.A.**, sociedad del giro de su denominación, R.U.T: 99.289.000-2 declarándose que el despido sufrido con fecha 07 de enero de 2020 es improcedente y por ende deberá pagarse la suma de \$2.717.707 por concepto de recargo legal.

IV.- Que la demandada deberá pagar la suma de \$3.008.200, por concepto de bono AVIP Award.

V.- Que en todo lo demás se rechaza la demanda.

VI.- Que cada parte pagará sus costas, al no haber sido ninguna completamente vencida.



Las sumas ordenadas pagar más arriba devengarán los reajustes e intereses contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT O-1229-2020

RUC N° 20- 4-0252451-1

Dictada por Eduardo Ramirez Urquiza, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

