

C.A. de Santiago

Santiago, nueve de agosto de dos mil veintiuno.

Vistos:

Por sentencia de veintiséis de octubre de dos mil veinte, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-8794-2019, se acogió, sin costas la demanda interpuesta por don Thomas Pablo Verbeken Manríquez, contra Metlife Chile Seguros de Vida S.A., declarando que el demandante tiene derecho a conservar en su patrimonio el denominado “bono garantizado” por la suma de \$ 14.868.750 y que el demandado deberá pagar al actor \$ 18.585.937, por proporcional del bono target anual y \$ 3.473.271, por feriado proporcional.

Además, se acogió la excepción de compensación, opuesta por la demandada, consecuentemente de los montos precedentemente ordenados pagar al actor, habrá de descontarse la suma de \$8.921.250.

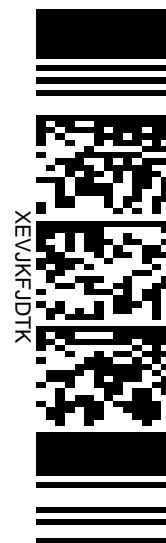
Asimismo, se rechazó la demanda reconventional deducida por Metlife Chile Seguros de Vida S.A.

Contra esa sentencia, la parte demandada interpuso recurso de nulidad, basado en dos causales subsidiarias, siendo la primera la del artículo 477, segunda hipótesis, del Código del Trabajo y la segunda, la del artículo 478 letra b), del mismo cuerpo legal.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

Considerando:

Primero: Que, como primera causal, la recurrente invoca la del artículo 477, segunda hipótesis, del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, la que recae en infracción por una parte de



los artículos 1545, 1560, 20 y 21 del Código Civil y por otra, el artículo 54 bis del Código del Trabajo.

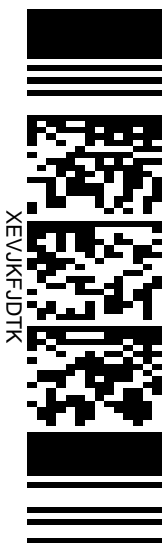
Argumenta que, en primer término, la sentencia impugnada incurre en infracción de los artículos 1545, 1560, 20 y 21 del Código Civil.

Explica que la sentencia recurrida infringe la “ley del contrato”, conforme al referido artículo 1545 del Código Civil; específicamente el contenido expreso de la Carta de Oferta de Trabajo, y el artículo 1560 del mismo código.

Transcribe los artículos 19 y 20 del Código Civil y sostiene que teniendo en consideración lo dispuesto en el artículo 1545 del mismo cuerpo legal, tratándose de la sentencia recurrida, ésta ha infringido dicha norma en consideración al contenido expreso de la carta de oferta formal suscrita por el trabajador.

Precisa que la sentenciadora ha incurrido en un vicio al desatender el tenor y el carácter vinculante de la referida Carta oferta, en la cual se establece de forma diametralmente clara y expresa respecto del “bono garantizado” que éste estaba sujeto a ser reembolsado a Metlife en caso de que el trabajador decidiera terminar voluntariamente la relación laboral con la empresa antes del primer año de servicio. Por su parte establece con la misma claridad respecto del Bono target Anual que: para ser acreedor del mismo debes estar activo en la fecha del pago.

Transcribe a continuación los considerandos séptimo, undécimo y duodécimo del fallo impugnado y concluye de haber sido aplicadas correctamente las normas citadas, la demanda debió sido rechazada en su totalidad, al aplicar correctamente las estipulaciones de la carta oferta, se debió establecer que no procede que el trabajador conserve en su patrimonio el denominado “bono garantizado” toda vez que conforme a la referida carta éste puso término de forma



unilateral y voluntaria a la relación laboral que lo unía con la demandada, antes de cumplir un año en la prestación de sus servicios. Además, debió haber resuelto que se rechaza la demanda en cuanto a lo exigido respecto del llamado bono target anual, toda vez que no se cumplen con los requisitos y condiciones de procedencia establecidos en la carta de oferta suscrita por las partes.

En segundo lugar, sostiene que la sentencia incurre en infracción del artículo 54 bis del Código del Trabajo, el artículo 1487 del Código Civil y el artículo 41 del Código del Trabajo.

Expone el error que comete la sentenciadora a este respecto es considerar que el “bono garantizado” fue devengado al momento de su pago; sin dar mayor explicación o argumento de cómo arriba esa conclusión.

Transcribe el considerando décimo de la sentencia y sostiene que existe un grave y flagrante incumplimiento por parte del trabajador de lo acordado con su empleadora, en lo que al bono garantizado respecta, toda vez que como contraprestación a dicho estipendio el trabajador estaba obligado a permanecer en su cargo a lo menos un año, obligación que no fue cumplida.

Agrega que el error de la sentenciadora consiste precisamente en creer o afirmar que el bono estaba devengado por el solo hecho de estar pagado.

Precisa que el artículo 54 bis aludido comienza refiriéndose a “*remuneraciones devengadas*”, lo que debe relacionarse con las estipulaciones del acuerdo sobre el Bono Garantizado, para arribar a la conclusión que aunque esta prestación convenida haya sido pagada al inicio de la relación laboral, estaba sujeta a un hecho futuro e incierto (condición resolutoria) -consistente en que el trabajador beneficiario prestara servicios al menos un año para su empleadora- para que se devengara efectivamente. Añade que como la condición



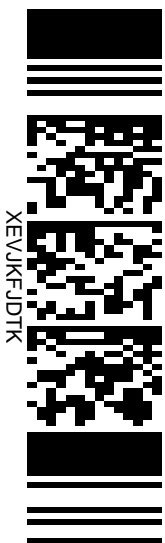
resolutoria se cumplió, esto es, el trabajador no prestó servicios por una anualidad, el mentado Bono jurídicamente nunca se devengó, dado lo cual, se hizo exigible su restitución a la empleadora.

Indica que confirma lo señalado el artículo 1487 del Código Civil, al prescribir que *“Cumplida la condición resolutoria, deberá restituirse lo que se hubiere recibido bajo tal condición”*

Añade que, en este mismo contexto de ideas, la devolución de prestaciones remuneratorias que prohíbe el referido artículo 54 bis, es sólo aplicable luego que la prestación respectiva se devengó efectivamente, lo que no ocurrió en este caso, a lo que cual se añade que la misma norma permite – excepcionalmente – hacer exigible la devolución de prestaciones pagadas si se origina o fundamenta en el incumplimiento de las obligaciones del trabajador contenidas en el contrato de trabajo.

Precisa que el error en que incurre la sentenciadora es considerar que el incumplimiento contractual del trabajador es sólo parcial, de donde concluye – desacertadamente - que este último tiene derecho a retener una proporción del bono, lo que representa otra infracción a la debida interpretación del pacto, por cuanto jurídicamente no es factible estimar cumplida o fallida parcialmente la condición resolutoria a la que estaba supeditado la exigibilidad de esta prestación, puesto que se trata de un elemento accidental de la convención que tiene jurídicamente carácter indivisible.

Indica que el análisis de la infracción de ley señalada se complementa o extiende si se advierte que la sentenciadora confirió al Bono “naturaleza remuneracional” (Considerandos 8° y 13°), por lo que debió considerar necesariamente la contraprestación onerosa y conmutativa que debió desplegar el trabajador en ejercicio de sus funciones laborales durante el



año que exige el acuerdo, para de esa forma advertir igualmente que la exigencia de temporalidad no se había ofrecido, pactado y exigido por mero capricho del oferente (empleador), sino que la anualidad permite a la empleadora verse legítimamente compensada con los servicios completos y acabados dentro del mismo período, para el cumplimiento de objetivos que no se alcanzan ni pueden medirse parcialmente.

Relata de la regla establecida en el artículo 41 del Código del Trabajo se desprende que la convención laboral es bilateral, esto es, las partes contratantes se obligan recíprocamente, y si bien se entiende en esencia que entre empleador y trabajador no existe una relación de simetría u onerosidad conmutativa, en este caso específico y tratándose de un trabajador-ejecutivo de altas funciones y altas rentas laborales, la onerosidad conmutativa está más presente y es exigible que la ponderación judicial revise el equilibrio que debe existir entre las funciones del trabajador y las prestaciones dinerarias convenidas.

Precisa que la aplicación de esta hipótesis implica en este caso que la carencia de ponderación judicial del fallo en los términos explicados, permite concluir que los bonos que la sentencia concede al demandante constituyen una cuantía que desequilibra gravemente la conmutatividad o equivalencia de las prestaciones, ya que la cuantía de la proporción del “bono garantizado” y la cuantía del “bono anual” suman una cifra que casi alcanza las remuneración base total que el actor percibió en los 7 meses y medio que prestó servicios para la empresa demandada.

Agrega que de ahí se colige que la necesaria compensación y equilibrio - que no fue parte de la ponderación judicial en el fallo de autos – permite concluir que la exigencia de la anualidad de la prestación de los servicios del actor tenía por causa y propósito compensar debidamente los



emolumentos que a título de bono inicial y bono anual se habían pactado.

Termina en este punto señalando que si no se hubiera incurrido en las infracciones de ley denunciadas, se habría rechazado la demanda en lo que concierne a ambos “bonos” reclamados, puesto que, de haber aplicado correctamente el artículo 54 Bis del Código del Trabajo, en relación a los artículos 1481 del Código Civil y al artículo 41 del Código del Trabajo, debió concluir que el “bono garantizado” no se encontraba devengado y, por lo tanto, jurídicamente no se había incorporado al patrimonio del trabajador a causa de que la condición resolutoria pactada se había cumplido, esto es, se había dejado de cumplir la exigencia primordial para su devengamiento, cual era cumplir un año de servicios. Por su parte y respecto del bono target anual, si se hubiesen interpretado y aplicado de manera correcta las normas aludidas, se debió concluir que tampoco estaba devengado, ni procedía su pago, toda vez que no se cumplen con los requisitos y presupuestos mínimos pactados para su pago a lo cual se agrega la falta de ponderación adecuada del equilibrio conmutativo aplicable en este caso, circunstancias que implican que las infracciones denunciadas influyen sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia que se impugna.

Segundo: Que, como reiteradamente se ha sostenido por esta Corte, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, sobre infracción de ley, tiene como finalidad velar porque el derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos que se ha tenido por probados.



Tercero: Que el ejercicio intelectual a través el cual se llega a una decisión judicial comprende varias etapas, consistiendo primeramente en el establecimiento de ciertos hechos, que luego son subsumidos en la norma para su calificación jurídica, y es el error en la aplicación, interpretación u omisiones respecto de dicha (s) norma (s) lo que cautela la presente causal. Esta norma, también llamada doctrinariamente “decisoria litis”, es aquella conforme a la cual deberá fallarse el asunto, y en consecuencia corresponde a una de carácter sustancial.

Sin embargo, en el presente caso, el recurrente yerra en invocar únicamente para sustentar la causal genérica, los artículos 1545 y 1560 del Código Civil y el inobservante, en la especie, artículo 54 bis del Código del Trabajo, ya que del análisis y contenido de la incorrección denunciada de las citadas disposiciones, se aprecia que en nada alteran lo dispositivo de la sentencia definitiva que se alega dictada con infracción de ley y por ello, al no haberse enarbolado otras normas que regulan la materia y que dicen relación con lo decidido, esta Corte se encuentra impedida para abocarse al conocimiento de la causal genérica de infracción de ley del artículo 477 segunda parte del Código del Trabajo, por cuanto existen otras razones de derecho no atacadas en el arbitrio que sirven igualmente de sustento a la resolución, con el carácter innegable de “decisorio litis”, razón que por sí sola ya resultaría suficiente para rechazar la causal en comento. A su turno, las normas de los artículos 20 y 21 del Código Civil, no tienen atingencia con la causal sostenida, por cuanto las referidas disposiciones son normas de interpretación de la ley que no se aplican en la especie.

Cuarto: Que, como causal subsidiaria, se alega la prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, por



infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Expone que la sentencia recurrida carece de razones jurídicas y solo se limita a realizar un análisis sesgado de la prueba ofrecida, incumpliendo por tanto la exigencia impuesta en cuanto a motivar y argumentar sus decisiones conforme los medios de prueba rendidos en juicio.

Precisa que no se visualiza en ninguno de sus considerandos las razones jurídicas que conduzcan a la conclusión que al propio juez lo llevó a concluir lo que concluyó, siendo procedente en dichos casos que el presente recurso de nulidad sea acogido.

Añade que el tribunal no analiza ni evalúa un medio o prueba en particular, sino que solo se alude a la contestación de la demanda; además de ello se atenta gravemente contra los principios de la lógica y de la razonabilidad de su “conclusión”, toda vez que la afirmación contiene conclusiones incompatibles entre si y sin razonabilidad alguna.

Indica que no se entiende como puede concluir la procedencia de la “proporcionalidad” del bono desde el hecho que luego de un año de trabajo el trabajador puede conservar el total del bono anticipado; de esta forma el tribunal a quo atenta gravemente y de forma manifiesta los principios de la lógica y de razón suficiente, omitiendo una vez mas la norma expresa de la carta oferta que afirma (sin lugar a ninguna duda) que: “el bono debe ser reembolsado a Metlife en caso decidas terminar voluntariamente tu relación laboral con la empresa antes del primer año de servicio.

Sostiene que se evidencia claramente una contradicción entre los considerandos de la sentencia, puesto que las conclusiones son confusas y acomodaticias según las distintas decisiones adoptadas en la misma sentencia.

Relata que la sentenciadora, infringiendo las normas de



razón suficiente, no fundamentó los motivos por los cuales, desconoce que; conforme la prueba documental rendida por ambos, principalmente relativa a la carta oferta que es precisamente donde consta lo acordado en relación con los bonos discutidos; el bono garantizado debe ser devuelto si el trabajador renuncia antes del año de servicios; y el hecho que para la procedencia del bono target anual el trabajador debía necesariamente encontrarse vigente en la compañía para la época de pago del respectivo bono, entre otros requisitos y condiciones para su procedencia.

Indica que, además, la sentenciadora infringe manifiestamente el principio de tercero excluido, al obviar la documentación que da cuenta del acuerdo de las partes respecto de los bonos reclamados, la documentación acredita fehacientemente el acuerdo respecto de los bonos y el contenido preciso de dicho acuerdo; carta y contenido que se estableció como hecho no controvertido en el juicio. Para luego la jueza del fondo cuestionar y desvirtuar el contenido de dicho pacto.

Señala que la infracción a las normas de la sana crítica se manifiesta en los considerandos décimo cuarto y décimo quinto, que transcribe.

Concluye señalando que un análisis coherente, razonado y lógico de las pruebas rendidas en el proceso, habría permitido a la sentenciadora estimar que el demandante no tiene derecho a conservar en su patrimonio lo pagado por su representada como “bono garantizado” y que debe devolverlo a la demandada y demandante reconventional y por su parte debió necesariamente concluir que el bono target anual es del todo improcedente y que nada se debe al trabajador por este concepto.

Quinto: Que para que se configure la causal de invalidación deducida por la parte recurrente, esto es, la letra b)



del artículo 478 del Código del Trabajo, es necesario que la sentencia se haya dictado con infracción a las reglas de la sana crítica; y que ésta sea manifiesta, es decir, sea evidente y notoria de la lectura del fallo. Además, se debe tenerse presente que, al dictar sentencia en materia laboral, los jueces deben valorar la prueba presentada en el juicio, conforme lo dispone el inciso segundo del artículo 456 del Código del Trabajo.

Sexto: Que la sentencia en estudio en su motivación undécima consigna: *“Que, con lo señalado, se concluye que el demandante tiene derecho a conservar en su patrimonio, del emolumento denominado “Bono garantizado”, señalado en su carta oferta, en el valor equivalente al 62,5 por ciento del mismo, por encontrarse devengado en el lapso comprendido entre el 14 de abril de 2019 y el 29 de noviembre, por un valor de \$14.868.750, debiendo restituir al empleador la diferencia entre dicha cifra y la pagada ascendente a \$8.921.250.”*

A su turno la Carta Oferta de la recurrente demandada “MetLife” acordada con el actor de fecha 15 de febrero de 2019 expresa al respecto: *“Bono Garantizado: Bono de \$23.790.000.- pesos brutos pagadero en la remuneración del mes de ingreso. Éste es un bono por única ocasión, el cual no deja práctica para futuros pagos y está sujeto a ser reembolsado a Metlife, en caso de que decidas terminar voluntariamente tu relación laboral con la empresa antes del primer año de servicio.”*

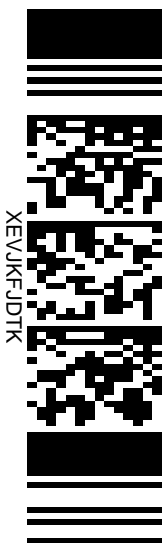
Pues bien, de lo concluido en este punto en el considerando en comento, se desprende que el fallo recurrido atenta en forma manifiesta en contra de los principios de la lógica y de la razón suficiente, en el entendido que no refiere el debido contenido argumentativo como lo sería explicitando las razones jurídicas -sobre la base de la prueba rendida- de cómo arribó a la decisión plasmada en el fallo que *“el demandante*



tiene derecho a conservar en su patrimonio, del emolumento denominado “Bono garantizado”, ya que, el tenor literal del documento en mención, previene que el bono en cuestión debía ser reembolsado a la demandada “MetLife”, si el trabajador voluntariamente terminaba su relación laboral con la mencionada empresa, antes del plazo de un año de servicios, como aconteció claramente en la especie.

Asimismo, en lo atinente al “Bono anual target” en su fundamento “décimo quinto”, el tribunal refiere “Que, para resolver la controversia en este punto, preciso es señalar que el bono, al ser proporcional, se devengaba en conjunto a las remuneraciones del actor, y en cuanto al pago, quedó sujeto a la simple voluntad de la persona obligada al mismo, en este caso del empleador.”, disponiendo la sentenciadora su pago, por la suma proporcional reclamada, correspondiente a los 7,5 meses trabajados y que la demandada deberá pagar al actor por un valor de \$18.585.937.

Lo anterior es claramente vulnerable de la razón suficiente, ya que nada es “porque sí”, sino que debe estar suficientemente fundado, en este punto en particular, de cómo se concluyó el pago de una suma proporcional del precitado “Bono anual target” y resulta además contradictorio con la Carta Oferta dirigida por el empleador al trabajador que estipulaba en términos claros y explícitos que el “Bono anual target correspondiente al 25% de la renta bruta anualizada, proporcional a los meses trabajados y podría ser combinado en caso de sufrir cambios de sueldo o target. Si tu fecha de ingreso está comprendida entre el 1 de octubre al 31 de diciembre 2019, no podrás participar en el proceso bonos 2019, sino hasta el próximo ciclo 2020. La fecha de pago de este bono se define según el calendario corporativo del programa y para ser acreedor del mismo, debes estar activo en la fecha de pago.” En suma, del análisis anterior, no se aprecia



el razonamiento lógico para estimar procedente este pago proporcional del bono anual en comento, por cuanto el trabajador renunció a la empresa y con ello obviamente terminó su relación contractual el día 29 de noviembre de 2019, esto es, no estaba activo en la fecha de pago, como indicaba el supuesto de hecho indubitado de la Carta Oferta.

Como corolario de lo expuesto en los acápites precedentes, cabe precisar que no se manifiesta o expresa el razonamiento de la juzgadora para desestimar de todo valor al documento probatorio denominado “*Carta Oferta*”, y especialmente no se vislumbra la forma de conexión de las restantes probanzas con las conclusiones a que arribó para resolver el asunto sometido a su decisión; por ende, no se avizora la debida relación lógica de causa a efecto entre los medios de prueba rendidos en juicio y el hecho al que conduce su resolución, principalmente en las condiciones y modalidades de pago que atribuyó la sentenciadora de los respectivos bonos que da cuenta la mentada “*Carta Oferta*”, según prescribe el artículo 456 del Código del Trabajo.

En consecuencia, el presente arbitrio será acogido por infringir la sentencia el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

Por estas razones y de conformidad, además, con lo previsto en los artículos 478 letra b), 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de nulidad interpuesto por la demandada. Consecuentemente, se **invalida** la sentencia de veintiséis de octubre de dos mil veinte, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa RIT O-8794-2019, la que se reemplaza por la que se dicta acto continuo y sin nueva vista.

Redactó el ministro (s) señor Aguilar.

Regístrese y comuníquese.

Laboral-Cobranza N°2298-2020.-



Pronunciada por la Duodécima Sala de esta Ilma. Corte de Apelaciones de Santiago, presidida por el ministro señor Tomás Gray Gariazzo e integrada por el ministro (s) Alejandro Aguilar Brevis y la ministra (l) señora Pamela Quiroga Lorca quien no firma no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, por haber expirado su interinato.

En Santiago, nueve de agosto de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución que antecede.



Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministro Tomas Gray G. y Ministro Suplente Alejandro Aguilar B. Santiago, nueve de agosto de dos mil veintiuno.

En Santiago, a nueve de agosto de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>