

Santiago, veintiséis de octubre de dos mil veinte.

VISTOS:

PRIMERO: Que, comparece THOMAS PABLO VERBEKEN MANRÍQUEZ, Céd de Id. N° 13.831.945-8, ingeniero comercial, domiciliado en Los Alamos N°8938 Vitacura, ciudad de Santiago, Región Metropolitana, e interpone demanda de cobro de remuneraciones y prestaciones, en contra de METLIFE CHILE SEGUROS DE VIDA S.A. sociedad del giro de su denominación, RUT: 99.289.000-2, representada por ANDRÉS MERINO CANGAS, ignora cédula de identidad, ambos domiciliados en calle Agustinas 640, piso 11, comuna de Santiago.

Expone que en febrero del 2019 le llamó don Andrés Giaconi (Director de Finanzas de MetLife) para reunirse y comentarle que estaban buscando un gerente de Finanzas en MetLife. En esa oportunidad conversaron entre otros temas, de cuanto estaba ganando en ese momento. El sueldo del actor entonces era de \$6.387.000 líquidos. Le preguntó por cuanto estaría dispuesto a volver a MetLife, a lo que contestó que por lo menos un 20% más líquido.

Agrega le comentó que cambiarse inmediatamente de trabajo le perjudicaba, puesto que, en unos meses, recibiría bono por desempeño en la empresa para la que trabajaba y, evidentemente, no lo quería perder. Días después le pidió su última liquidación de sueldo y comprobante del último bono que había recibido por desempeño en la empresa que trabajaba, lo cual envió por mail. Unas semanas después, le llamó Andrés Merino Cangas, gerente general de MetLife, para decirle que le invitaban a trabajar en MetLife, que en esa empresa podría hacer una muy buena carrera y que en un plazo de dos años podría ser Gerente de primera línea en la compañía (también llamado Director), mencionándole como ejemplo a otras personas que también habían hecho una buena carrera. Adicionalmente le mencionó que como ya había trabajado antes en esa misma empresa (por 8 años) todo sería más fácil para en sus nuevas funciones. También le dijo que Andrés Giaconi le mandaría una propuesta económica, advirtiéndole que no podían pagarle el sueldo que ganaba en ese

momento, pero que le podían dar un bono que compensaría el mayor sueldo que esperaba ganar.

Añade Andrés Giaconi le mandó esa carta oferta, en la cual le ofrecían pagar un sueldo bruto de \$7.930.000 (de acuerdo a las estimaciones del área de Recursos Humanos equivalía a un sueldo líquido de \$6.000.000), que eran \$387.000 menos de lo que ganaba en ese momento). Para compensar ese diferencial, y de acuerdo a lo señalado por el propio Giaconi, se le pagaría una especie de bono de entrada que correspondería prácticamente a la cifra bruta de todo diferencial mensual que había solicitado para aceptar la propuesta de Metlife y que le garantizaban alcanzar la cifra que había solicitado, justificando de esta forma el cambio de posición laboral y empresa.

El emolumento denominado bono garantizado era por una cantidad de \$23.790.000 brutos, o \$14.000.000 líquidos, que se incorporarían a su renta bruta anualizada, este

bono es equivalente a la fecha de su renuncia a 7.5 meses: valor total: \$14.868.750.

Añade en la carta oferta se le ofrecía el denominado bono anual equivalente al 25% de la renta bruta anualizada “proporcional a los meses trabajados”. Esta cifra es equivalente, a la fecha de renuncia, al total de las rentas brutas percibidas en los siete meses y medio que prestó servicio para Metlife y que se calculan, indica:

Total renta bruta anualizada proporcional a 7.5 meses:

Remuneraciones: $\$7.930.000 \times 7.5 \text{ meses} = \$59.475.000$

$\$39.650.000 \times 25\% = \$14.868.750$

Bono garantizado: $\$23.790.0000 \times 7.5 \text{ meses}) = \$14.868.750$

$\$14.868.750 \times 25\% = \$3.717.187$

Valor total: \$18.585.937

En conversaciones con Andrés Giaconi, le pidió rapidez en su respuesta, que les mandara la carta oferta firmada ya que estaban apurados con la contratación, puesto que en mayo empezaba el “período de presupuesto”, en el cual debía asumir funciones.

Narra entró a trabajar el 15 de Abril de 2019 y en el muy corto plazo empezó una carga de trabajo muy intensa. No hubo ningún período de aprendizaje, de hecho, le contactaban para pedirle información incluso en feriados. Adicionalmente, dada la fuerte carga de trabajo y el tirante ambiente laboral del área ya mencionada, en junio ya había renunciado todo su equipo de la compañía, quedando solo una persona en el área con antigüedad laboral anterior a la llegada del actor. Esto hizo que el resto del año fuese muy difícil ya que tuvieron que contratar todo un equipo nuevo sin experiencia en el área, quedándose muchas veces hasta altas horas de la noche (solo su equipo y el actor, ya que Andrés Giaconi se iba antes de la oficina).

Refiere que cuando no alcanzaba a terminar el trabajo en la oficina, le pedían que mandara la información desde la casa en la noche tarde, incluso desde su correo personal (ya que no contaba con acceso remoto al mail de la oficina). Estas situaciones se repitieron durante todo el año, incluso durante unos días que estuvo fuera de la oficina en período de vacaciones en octubre, en el cual otros directores de la compañía le pedían información constantemente, incluso amenazándole con escalamiento de ciertos temas si no satisfacía sus requerimientos a pesar que sabían que yo estaba fuera de la oficina descansando con su familia.

Sostiene que la carga de trabajo excesiva, sumada al tenso y hostil ambiente laboral que existían en Metlife, que durante el año cobró el cargo a gerentes y colaboradores estratégicos de la compañía (que hoy demandan en esta misma sede laboral), eran una constante con el demandante y con los miembros del equipo, al punto que un analista de control de gestión, que entró a trabajar también en abril, tuvo que renunciar por estrés en septiembre.

Afirma que su renuncia no es un acto irreflexivo y se justifica, pues a esta altura de la vida, su tranquilidad, y la de su familia tienen un valor incalculable, y los tiempos que se viven,



no es correcto seguir tolerando a gerentes que cultivan formas de relacionamiento despóticas y narcisistas. Decidió que no seguiría sometiéndose a las instancias de constante y sardónica burla, muy propias de la oligarquía gerencial ochentera que imperaba allí adentro y que pudo vivir en persona ahora que fungía un cargo gerencial. Refiere le trataron muy mal y eso no lo seguiría aceptando, pues le hacía muy mal psicológicamente, ejemplifica: (i) por querer participar de un comité inmobiliario -dado que ese era su campo de expertise- fue motivo de muchas burlas; (ii) por taparse la boca cuando hablaba le decían “sácate la mano de la boca”; (iii) por emitir algún ruido durante una conferencia; (iv) por equivocarse en algún número; (v) por demorarse un poco más en la entrega de información; (vi) por no tener el formato exacto que le gustaba al gerente general; (vii) soportar el que le dijeran que antes le estimaban pero que ahora no; (viii) soportar que le dijeran que las cosas se las dirían solo una vez en buena y que después serían en mala; soportar que le dijeran que Finanzas es un “área rasca” dicho por el mismo Andrés Merino; etc.).

Esta constante, le tenía absolutamente insegurizado en la empresa, a tal punto que cuando renunció padeció una crisis y tuvo que concurrir a un psicólogo quien le diagnosticó un síndrome de ansiedad, nunca había ido a un psicólogo.

Indica tiene registro de Andrés Giaconi donde le comenta que Andrés Merino tiene problemas de maltrato con alguna gente.

Argumenta que desde el momento en que avisó de su renuncia, su jefe directo Andrés Giaconi le dijo que tenía un bono de retención que pagar y que eso lo había derivado al área legal y de recursos humanos (en sus propias palabras: “Ya eché a correr la bolita”); el actor respondió que no había firmado bono alguno con ese nombre y que el bono se denominaba “garantizado”. Después de eso no le contactó más, ni siquiera por temas de trabajo, hasta que renunció.

Agrega que las veces que preguntó por el tema del bono garantizado, que así se llama, le decía con respuestas en monosílabos que...“lo estaban viendo”. Hubiese querido conversar de ese tema para tratar de buscar una solución, pero las puertas estaban cerradas de su parte.

Tampoco avisó al equipo ni a la compañía que se iba de MetLife hasta un día antes de su partida. Muchas veces también dijo el actor que le comentara al equipo y al resto de la compañía que avisara que se iba, pero no lo hizo con el fin de dejarle mal frente a todos, por lo que el equipo se sorprendió mucho cuando supieron.

Andrés Giaconi le volvió a hablar solo unos minutos antes de su último día de trabajo, mencionándole que fuera a Recursos Humanos ya que le tenían que decir algo. Bajó a hablar a Recursos Humanos y le trataron de hacer firmar una carta donde debía aceptar pagar íntegramente el bono garantizado al contado, frente a lo cual se negó. Le dijeron que le mandarían esa carta a domicilio y que empezarían el proceso judicial. Fueron las peores dos semanas de su vida desde que comunicó que renunciaba hasta su salida.

Relata que dado que Andrés Giaconi no quería conversar, el último día en la oficina también intentó juntarse con Andrés Merino para explicarle sus argumentos, pero no se pudo, por lo que envió un correo electrónico. También envió correo al Fiscal Roberto Ladrón De Guevara, pero no obtuvo respuesta.

Destaca que trabajó casi ocho meses absolutamente comprometido con la Compañía, tal como lo ha hecho siempre durante toda su carrera profesional -prueba de su compromiso es el mismo hecho de que le llamaran para volver a MetLife-, pero la situación en este cargo fue insostenible, e incluso renunció tratando de no hacer mayores problemas (podría haberse auto despedido y poner una tutela laboral, pero no lo quiso hacer).

Añade hubiera podido “aguantar” hasta marzo de 2020, para cobrar íntegramente el bono anual y retener la totalidad del Bono garantizado e irse, pero quiso hacer las cosas de manera correcta conversando.

Ello no fue valorado, ni bien recibido por la compañía.

La renuncia se hizo efectiva el 29 de noviembre de 2019. Con fecha 13 de diciembre concurrió a la Notaría René Benavente y nuevamente, en acto de buena fe, suscribió el finiquito que le propuso la empresa. Sin embargo, al percatarse que contenía cláusulas abusivas, estampó reserva: “Hago expresa reserva de los derechos y acciones que me



corresponden para retener y conservar en mi patrimonio el 62,5% bruto del “bono garantizado” referido en el numeral 2° del presente instrumento; para cobrar el 62,5% del bono anual por desempeño y el feriado proporcional que no le han sido pagados en este acto. El tenor de la reserva fue: “Dejo expresa constancia de que no consiento la tasa de interés moratorio referido en el numeral 2° inciso segundo del presente instrumento, ni la cláusula de confidencialidad postcontractual del numeral cuarto.”

Atendida las reservas y los descuentos que pretendía de la empresa no pudo percibir la cantidad de \$3.473.271, por concepto de feriado proporcional, que también se ve obligado a demandar y cuyo título consta en el propio finiquito.

Concluye que tratándose de un bono “garantizado” entró ab initio al patrimonio del trabajador, del cual ya no debe salir o al menos salir la cantidad líquida de la proporción equivalente al período que no sirvió en la empresa, esto es 4.5 meses (desde 1 de diciembre de 2019 a 15 de abril de 2020).

En lo que respecta al bono anual, el mismo es como su palabra lo indica un porcentaje de su remuneración bruta anual (25%) que calcula en \$18.585.937, (del 25% del total de las renta bruta proporcional percibida por 7,5 meses de trabajo), que la demandada no incorporó, ni mencionó de manera alguna en el finiquito, considerando que era precisamente en el acto del finiquito en que debía incorporarse o indicarse su procedencia con el correspondiente cálculo.

Solicita declarar que el actor tiene derecho a conservar en su patrimonio, del emolumento denominado “bono garantizado”, señalado en su carta oferta y al que alude el numeral segundo del finiquito suscrito por las partes, 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; que en el lapso comprendido entre el 14 de abril de 2019 y el 29 de noviembre de 2019 se devengó en favor del actor el 62,5 por ciento del denominado “bono anual” correspondiente al 25% de la renta bruta anualizada, proporcional a los 7,5 meses trabajados y que la demandada deberá pagar al actor por un valor de \$18.585.937; que, la demandada adeuda y debe pagar al actor la suma de



\$3.473.271 por concepto de feriado proporcional. Todo con reajustes e intereses, y costas de la causa;

SEGUNDO: Que, contesta la demandada solicitando el íntegro rechazo con expresa condenación en costas.

Manifiesta que durante la vigencia del contrato de trabajo la empresa pagó íntegra y oportunamente todas y cada una de las prestaciones laborales que en razón de la relación laboral y su término le correspondían al actor, por lo que niega expresamente que adeude al actor un bono anual, así como que se deba proceder a su pago en forma proporcional al periodo en que el actor se desempeñó para su parte, ni la cuantificación que el actor realiza sobre tal concepto.

Agrega no es efectivo que el actor deba conservar en su patrimonio el “bono garantizado”, así como tampoco resulta efectivo, el cálculo y determinación que realiza el actor sobre este concepto, ni que el mismo se encontrase parcialmente devengado, en función de los meses en que el actor se desempeñó para la demandada.

Niega las diversas afirmaciones a las que refiere el actor en su demanda, tales como; las diversas conversaciones y/o negociaciones que sostiene haber mantenido el actor con gerentes en forma previa a su contratación, que su carga de trabajo fuese excesiva, que el actor no tuviere un periodo de inducción, que hubiere recibido hostigamientos, burlas inadecuadas, malos tratos y en general, todas las demás situaciones de acoso a las que se refiere el actor en su demanda y demás dichos, que sin ser pertinentes para la solución de la litis, solo buscan crear la sensación de que el Sr. Verbeken habría vivido un verdadero infierno mientras se desempeñó para la demandada, lo que no puede distar más de la realidad y que corresponderá al demandante acreditar la procedencia de las prestaciones y declaraciones que persigue.

Afirma que la relación laboral entre las partes inició el día 15 de abril de 2019, fecha en la que el Sr. Verbeken fue contratado para cumplir las funciones de “Gerente de Planificación Financiera y Control de Gestión”.



El contrato de trabajo pactado era de duración indefinida y atendidas las responsabilidades que le correspondía realizar al actor, las que desarrollaba sin fiscalización superior inmediata, se estableció la exención de la limitación de jornada ordinaria, de conformidad a lo establecido por el artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo.

Junto con la contratación, el Sr. Verbeken recibió una serie de inducciones y capacitaciones, necesarias para que este pudiese desempeñar sus funciones de manera adecuada, conforme a los estándares éticos y operacionales que exige su parte.

En cuanto a la remuneración mensual pactada en el contrato de trabajo, se acordó el pago de un sueldo base mensual ascendente a \$6.344.000, además de una gratificación ascendente a \$1.586.000, imputable a la gratificación legal garantizada, establecida en el art. 50 del Código del Trabajo.

Además de los conceptos remuneracionales referidos en párrafo anterior, al actor le fueron entregados los beneficios de: almuerzo en el casino de la demandada, aguinaldo de fiestas patrias, seguro médico financiado en un 100%, tanto para el actor, como para sus cargas legales, seguro de vida financiado en un 100%, estacionamiento según disponibilidad, pudiendo optar al reembolso de este concepto, asignación de bencina, 18 días de vacaciones (3 días adicionales al feriado legal), ajuste de IPC en febrero y agosto de cada año.

Todas y cada una de las remuneraciones y demás beneficios referidos, fueron pagados y/u otorgados al actor en forma oportuna e íntegra.

En forma adicional a todo lo ya señalado, en el mes de abril de 2019, el actor recibió de parte de la empleadora, el pago de un concepto llamado “Bono Garantizado” y cuyo monto ascendió a \$23.790.000.

Estima relevante destacar, es que este bono no tiene su origen en una contraprestación por servicios efectivamente prestados por el Sr. Verbeken, o bien, por haberse alcanzado una determinada meta. Este bono se otorgó al actor, únicamente para que este aceptara suscribir un contrato de trabajo con la demandada, en los términos que han sido descritos y la incorporación definitiva de este bono en el patrimonio del actor, ocurriría una vez el

trabajador se mantuviese en el cargo por al menos un año, sin que la relación laboral finalizase por la causal de renuncia del trabajador.

Afirma que un bono de esta naturaleza y monto, no es algo que comúnmente se otorga a los trabajadores por el sólo hecho de iniciar una relación laboral, sin embargo, el Sr. Verbeken era un ejecutivo de excelente trayectoria y cuyas competencias eran conocidas por el Gerente de Finanzas, quien consideró que el actor sería la persona más adecuada para asumir los desafíos propios del cargo que mi representada requería. De este modo, este bono se gestó, como un incentivo para que el actor asumiera los desafíos propios del cargo que se le ofreció, por un determinado periodo de tiempo.

En la carta oferta que extendió al actor con fecha 15 de febrero de 2019 (misma que el Sr. Verbeken acompañó en su demanda), le fue ofrecido este bono al actor en los términos ya señalados, con la única condición de que en caso de que el trabajador decidiera renunciar a la empresa antes de completar el año de servicio, este bono tendría que ser reembolsado a Metlife. Los términos exactos acordados en la carta oferta y que el actor suscribió en señal de aceptación, son:

“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.”

Explica que la relación laboral existente entre las partes, se extendió únicamente hasta el día 29 de noviembre de 2019, fecha en la que el actor le da término por la causal establecida en el artículo 159 N°2 del Código del Trabajo, esto es, “Renuncia del trabajador”, sin hacer ningún reparo a las condiciones laborales, a las que sólo se viene a referir el actor en el cuerpo de su demanda.

Insiste que, a lo largo de los 7 meses y 15 días en que se prolongó la relación laboral, este jamás realizó reclamo a la demandada, como tampoco lo realizó ante la Inspección del Trabajo, desarrollándose la relación laboral bajo parámetros de absoluta normalidad y profesionalismo.



Cuando el actor presentó su renuncia, lo realizó en forma voluntaria y con pleno conocimiento, de que tendría que restituir íntegramente el bono que recibió de su parte en abril de 2019.

Sostiene que con posterioridad a su renuncia, el actor manifestó en forma verbal y también por escrito a Gerentes de la demandada, sobre su decisión de continuar desarrollándose profesionalmente en la industria en la que se desempeñaba antes de comenzar a trabajar para Metlife, solicitando que no se le exigiera la restitución del bono garantizado, en atención a los esfuerzos desplegados en los casi 8 meses en que se desempeñó para mi representada, aludiendo también al perjuicio económico que esta restitución le causaría y además, que con motivo de su renuncia ya estaría dejando de percibir otros bonos que, en caso de haber decidido mantener vigente la relación laboral, habría tenido derecho.

Entiende que no sea del agrado del actor, cumplir con la obligación que le asiste de restituir el referido bono, pero aquello no lo excusa de su obligación de respetar los términos en que le fue otorgado el mismo y por consiguiente, proceder al íntegro reintegro del mismo, al no haberse mantenido siquiera un año en el cargo.

Estima tal condición es de pleno conocimiento del actor, quien reconoce en forma explícita en su demanda (Pág. 6): “Hubiera podido “aguantar” hasta marzo de 2020, para cobrar íntegramente mi bono anual y retener la totalidad del Bono garantizado e irme, pero quise hacer las cosas de manera correcta conversando. Sin embargo, mis escrúpulos no fueron valorados ni bien recibido por la compañía.”

Refiere que más allá de las diversas y falsas imputaciones que el actor realiza sobre sus condiciones laborales, con la finalidad de hacer creer al tribunal que era insostenible para él mantenerse en el cargo, lo cierto es que el actor no puso término a la relación laboral a través de la figura del despido indirecto y jamás interpuso algún reclamo por las condiciones laborales que relata en demanda.

Firma que el actor tomó la decisión profesional y consciente, de continuar en el área en que se venía desarrollando antes de ingresar a trabajar a Metlife, sabiendo o debiendo saber, que



aquella decisión le significaría dejar de percibir el “bono anual”, además de tener que restituir el “bono garantizado”.

Así las cosas, el actor pretende retomar su anterior camino profesional, con los beneficios que aquello le significaría, lo que no podría merecer ningún reproche jurídico de esta parte. Sin embargo, el asunto está, en que el actor se niega a asumir los costos de aquella decisión y que en concreto se traducen, en dejar de percibir los beneficios que le habría significado, mantener vigente la relación laboral con la demandada. En mismo sentido, el actor pretende eludir la obligación que le significa haber adoptado aquella decisión, al negarse a restituir el bono que recibió de esta parte en el mes de su contratación, con la única condición de que debía mantenerse en el cargo al menos un año o de lo contrario, tendría que restituir aquel bono.

Argumenta la improcedencia de pago de las prestaciones demandadas.

En cuanto al “Derecho a conservar en su patrimonio, el emolumento denominado “bono garantizado”. Reitera que el referido bono deberá ser reembolsado por parte del actor, al no cumplir el Sr. Verbeken con una condición esencial para su devengamiento, es decir, no poner término a su contrato de trabajo a través de una renuncia voluntaria, antes de cumplir un año en el cargo, procede que este restituya íntegramente el referido bono, por un total de \$23.790.000, o bien, la cifra mayor o menor que se estime conforme a derecho.

Sostiene el actor, que la cláusula en la cual se acordó este bono y que está contenida en la “carta oferta” suscrita por ambas partes, sería ambigua, lo que no es efectivo. En En cuanto a que esta cláusula sería contraria a lo dispuesto por el inciso final del art. 54 bis del Código del Trabajo, argumenta que si bien el referido bono ingresó al patrimonio del actor en abril de 2019, este sólo se podría entender devengado, una vez completado el año de trabajo y no antes. Es decir, este bono, al igual que cualquier otra remuneración, podría entenderse devengada, sólo una vez cumplida la prestación de los servicios pactados, quedando libre de condición o modalidad alguna.

Por lo demás, la obligación –de restituir- a la que debe responder el actor, no se relaciona con las obligaciones referidas por la norma antes dicha, en las cuales es el trabajador quien



debe proceder a un pago a su empleador a modo de sanción (pagarés, letras de cambio, etc.), lo que no dice relación con la obligación de restituir, a la cual el actor ha quedado obligado.

En el caso el hecho futuro y cuyo cumplimiento dependía exclusivamente del trabajador, simplemente no ocurrió. En otras palabras, para que el bono garantizado se pudiese entender devengado y por consiguiente, formar parte permanente del patrimonio del actor, este debió mantenerse en su cargo hasta completar el año sin renunciar.

Finalmente, el actor da a entender que al menos parcialmente el referido bono se habría devengado, ya que habría trabajado durante “casi ocho meses”. Sin embargo, lo cierto es que los términos en los cuales se acordó el referido bono son claros, en el sentido de que este sólo se podría mantener en forma permanente e íntegra en el patrimonio del actor, luego de un año de relación laboral vigente.

Aduce que convenientemente, el actor tergiversa los términos del acuerdo alcanzado, para morigerar su obligación de pago. En efecto, sostiene el actor que trabajó por casi ocho meses y que al menos en aquella parte, el bono se debería entender devengado, desatendiendo el espíritu de los contratantes al momento de obligarse a tal acuerdo y al tenor literal del mismo.

En relación a “Que en el lapso comprendido entre el 14 de abril de 2019 y el 29 de noviembre de 2019 se devengó en favor del actor el 62,5 por ciento del denominado “bono anual” correspondiente al 25% de la renta bruta anualizada, proporcional a los 7,5 meses trabajador y que la demandada deberá pagar al actor por un valor de \$18.585.937”. Basándose en la misma carta oferta que suscribieron las partes el pasado 15 de febrero de 2019, el actor solicita el actor el pago de un “Bono Anual”, equivalente al 25% de su renta bruta anualizada, pagadero en proporción al periodo efectivamente trabajado (7 meses y 15 días).

Estima que el actor omite precisar que el referido bono anual tenía como requisito esencial, mantener una relación laboral vigente a la fecha en que se procediese a su pago y que tal como se desprende de la denominación que se le otorgó a este bono, aquello no ocurriría



sino hasta finalizado el año. En efecto, los términos exactos en que se acordó el pago del bono anual, son: Bono Anual: Bono anual target correspondiente al 25% de la renta bruta anualizada, proporcional a los meses trabajador 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 de 2019, no podrás participar en el procedo 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.”

Alega que de lo expuesto, resulta claro que el periodo que hace merecedor a un trabajador del bono anual, comienza el 1 de enero y finaliza el 31 de diciembre de cada año. Luego, aquellos trabajadores que ingresaron con posterioridad al 31 de octubre, no podrían participar de este beneficio, sino hasta el próximo periodo anual.

Si bien el actor ingresó a prestar servicios con anterioridad al 31 de octubre, lo cierto

es que su renuncia se hizo efectiva el día 29 de noviembre de 2019, por lo que malamente se podría concluir que la demandada se podría ver obligada al pago de este “bono anual”, ya sea en forma íntegra o parcial, al no estar vigente la relación laboral entre las partes, en la fecha en que se procedería al pago de este bono, o bien, se podría entender devengado.

Señala que nada se adeuda por Feriado proporcional.

Negando adeudar concepto alguno, en forma subsidiaria y sólo en el evento de que se considere procede algún pago a favor del Sr. Verbeken, se deberá descontar de tales haberes la cantidad de \$23.790.000.-

En efecto, con fecha 15 de febrero de 2019 las partes suscriben una carta oferta, estableciendo en ella el monto y condiciones de un “bono garantizado”, que sería otorgado al actor en caso de suscribir un contrato de trabajo con la demandada, pero que tendría que ser restituido por el actor, en caso de que el trabajador decidiese renunciar antes de cumplir un año de trabajo.



Reitera que la relación laboral entre las partes se extendió, desde el día 15 de abril de 2019 hasta el día 29 de noviembre de 2019, fecha esta última en la cual el actor decidió poner término a la relación laboral por la causal del art. 159 n° 2 del Código del Trabajo, esto es, “renuncia del trabajador”.

En consecuencia, habiéndose prolongado por tan sólo 7 meses y 15 días la relación laboral entre las partes de autos, cualquier suma a la que la demandada sea condenada, debe ser compensada con el monto que pagó en abril de 2019 al actor, en razón del referido “bono garantizado” y que hasta esta fecha, el actor no ha restituido, debiendo haberlo hecho.

Indica que el saldo total adeudado por el actor al momento de su renuncia es de \$23.790.000, siendo aquel el monto que esta parte pagó al actor en abril de 2019, por el bono ya referido y que se encuentra pendiente de restitución.

En cuanto a la procedencia, en la especie, de la excepción de compensación que se opone respecto de cualquier pago que sea condenada en la sentencia de autos, hace presente que, de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 1655 y siguientes del Código Civil, normas de aplicación general, las obligaciones existentes entre las partes reúnen los caracteres de reciprocidad, naturaleza monetaria, exigibilidad y liquidez necesarios para que opere de pleno derecho la compensación legal de deudas.

Solicita rechazar la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas, declarando: que se rechaza la acción de cobro de prestaciones, y que nada se adeuda por concepto de bono anual; que el actor no tiene derecho a conservar en su patrimonio el “bono garantizado” y por consiguiente, deberá proceder a la íntegra restitución del mismo a la demandada, que nada se adeuda por concepto de feriado proporcional. En subsidio, que se acoge la excepción de compensación, en cuanto cualquier cifra que esta parte deba pagar al actor, sea compensada con el monto que este quedó adeudando, dada la restitución a la que se encuentra obligado del concepto denominado “bono garantizado”. Que se condene en costas al actor.

Interpone demanda reconvenzional, exponiendo que don Thomas Pablo Verbeken Manríquez, le adeuda un concepto llamado “bono garantizado” que le fue otorgado por la



empresa y respecto del cual, quedó pendiente su restitución, al momento en que el actor decide poner término a la relación laboral existente entre las partes por la causal de “renuncia voluntaria”, antes de que se cumpliera la condición necesaria para que el mismo fuese devengado en forma permanente a favor del Sr. Verbeken. La deuda total del Sr. Verbeken es de \$23.790.000, dando por íntegramente reproducidos los argumentos ya vertidos y en virtud de los cuales procede que sea condenado al íntegro pago de la suma que adeudada, con reajustes, intereses y costas.

Solicita condenarle al pago de \$23.790.000, más intereses, reajustes y costas o a la suma que en definitiva se determine.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria se dio traslado a la excepción de compensación y demanda reconvenicional deducida por la demandada, dejándose su resolución para definitiva. Las partes no arribaron a conciliación.

CUARTO: Que se fijaron como hechos no controvertidos: 1. Existencia de una relación laboral entre las partes. 2. Fecha de inicio 15 de abril de 2019 y fecha de término el día 29 de noviembre de 2019. 3. Causal de termino la renuncia del actor.

QUINTO: Que se establecieron como hechos controvertidos: 1. Efectividad de que el demandado reconvenicional adeuda la prestación llamada Bono Garantizado. En su caso, naturaleza, condiciones, devengamiento y monto de esta prestación. 2. Efectividad de que la demandada adeuda al deudor la prestación llamada Bono Anual. Naturaleza, condiciones de devengamiento y en su caso monto adeudado. 3. Efectividad de que la demandada adeuda el feriado proporcional demandado, en su caso, monto de lo adeudado.

SEXTO: Que, en la audiencia de juicio las partes incorporaron los siguientes medios de prueba:

-Parte Demandante:

Documental: respecto de la demanda principal y demanda reconvenicional

1. Documento denominado “oferta” extendido por Metlife con fecha 15 de febrero de 2019.-
2. Carta dirigida al actor de fecha 29 de noviembre de 2019 suscrita por Roberto Ladrón de Guevara Fiscal de la empresa demandada.

Confesional:

Francisca Celedón

Testimonial:

1. Andrés Giacioni Muñoz,

Exhibición de documentos:

1. Finiquito suscrito por el actor con fecha 13 de diciembre de 2019.-
2. Comprobante de pago del feriado proporcional.
3. Exhibición de la liquidación de remuneraciones del mes de abril de 2019 o del mes en que fue pagado el denominado “bono garantizado” con el correspondiente anexo que prevé el art. 54 bis inciso tercero del Código del Trabajo.
4. Exhibición del contrato de trabajo y/o anexo contractual suscrito por el actor donde conste el mecanismo y los parámetros de cálculo y fecha de pago del beneficio consignado en la oferta de 15 de febrero de 2019 bajo el rótulo de “bono anual”.

La demandante tiene por cumplida la exhibición sólo respecto del documento 1, respecto de los signados con los números 2, 3 y 4, por estar incompletos solicita se aplique apercibimiento legal, el Tribunal deja para definitiva su resolución.

-Parte Demandada:

Documental:

1. Carta oferta de fecha 15 de febrero de 2019.



2. Contrato de trabajo de fecha 15 de abril de 2019.
3. Declaración código de conducta de fecha 15 de abril de 2019.
4. Capacitación prevención de lavado de dinero, de fecha 15 de abril de 2019.
5. Declaración jurada de fecha 15 de abril de 2019.
6. Formulario de consentimiento del empleado para la protección de datos de fecha 15 de abril de 2019.
7. Carta de compromiso políticas de seguridad de información Metlife Chile Seguros de Vida S.A., de fecha 15 de abril de 2019.
8. Descripción de cargo de Gerente de Planificación.
9. Organigrama de la plana gerencial de Metlife Chile Seguros de Vida S.A.
10. Liquidaciones de remuneraciones periodo abril a noviembre de 2019.
11. Carta de renuncia voluntaria de fecha 18 de noviembre de 2019.
12. 2 Correos electrónicos enviados por el actor de fechas: 28 de noviembre de 2019 (a Andrés Merino y otros) y 29 de noviembre de 2019 (a Roberto Ladrón de Guevara y otros).
13. Carta enviada al actor de fecha 29 de noviembre de 2019, junto a timbre de envío por Correos de Chile.

Confesional:

Thomas Pablo Verbeken Manríquez,

Testimonial

1. Andrés Giaconi Muñoz, CI: 9.194042-6
2. Felipe Andrés Anguita Leiva, CI 15.381.841-K



SEPTIMO: Que, en cuanto al denominado “bono garantizado”, no hay controversia entre las partes en que este fue incluido en la carta oferta que le fuera remitida al actor, y en tal documento se expresó “Bono de \$23.790.000 brutos pagadero en la remuneración del mes de ingreso. Este 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 año de servicio”. Tampoco hay controversia entre las partes en que el referido bono, no fue escriturado en el contrato, y así se aprecia del contrato aportado por la demandada.

OCTAVO: Que, al efecto, lo primero es señalar que la demandada argumenta que el referido bono no ha sido devengado por el trabajador, toda vez que tal hecho acontecería al cumplir un año de labores para la demandada. Ahora bien, de la propia redacción del acuerdo queda claro que resultaba confuso para el trabajador las estipulaciones de un bono garantizado pero que debe ser restituido, sin que el demandado, sobre quien pesaba escriturar el contrato, estableciera claramente la naturaleza jurídica de dicho pago, y al no tratarse de un préstamo o anticipo, no cabe más que concluir que doctrinariamente no existe controversia en cuanto a que bajo la denominación de “bono”, se agrupan una serie de remuneraciones que en principio están fuera de la enumeración contemplada en el art. 42 del Código del Trabajo, y que no tienen otro denominador común más que el de tratarse de emolumentos de orden accesorio o complementario.

NOVENO: Que, en tal sentido, resulta procedente recordar que el Artículo 54 bis del Código del Trabajo, establece: “Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

La misma norma, agrega: "Con todo, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o bien la puntualidad del mismo en los pagos del referido



servicio u otros, siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

DECIMO: Que, con lo señalado, queda claro que el bono ofrecido al trabajador que fue ofrecido para incentivar la incorporación del actor a prestar servicios para la demandada, se trata de una remuneración, que fue devengada al momento del pago, y que, conforme a la norma señalada, pudo pactarse sujeta a devolución. En el caso el trabajador, al presentar su renuncia –hecho que no fue controvertido por las partes- dejó de cumplir lo pactado, pero únicamente en parte, puesto que sí prestó servicios, según han señalado las partes, desde el 15 de abril de 2019 al 29 de noviembre de 2019, por lo que exigir la devolución de todo lo pagado queda excluido de la excepción que contiene la norma citada, desde que, no hay un incumplimiento en las funciones y obligaciones contenidas en su contrato de trabajo. Cabe agregar que es el propio demandado en su contestación quien afirma que se podía mantener en forma permanente e íntegra en el patrimonio del actor, luego de un año de relación laboral vigente, coligiéndose también de ello el pago proporcional correspondiente.

UNDECIMO: 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.

DUODECIMO: Que, en relación al “bono anual”, que reclama el actor y que también fuera pactado conforme a la carta oferta ya referida, ha de señalarse que este aparece redactado en dicho documento en los siguientes términos: “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.”



DECIMO TERCERO: Que, preciso es destacar que el referido bono corresponde a aquellas remuneraciones que a pesar de su designación de bono son calificados como sueldo, por reunir las características propias de éste, dado que la calificación de las remuneraciones está determinada por el “orden público laboral”, de modo que, si una remuneración reviste los caracteres de sueldo, tendrá tal condición, aunque las partes digan que es comisión o le den otra denominación en el contrato individual o colectivo

DECIMO CUARTO: Que, las partes están contestes en que el bono en análisis no resultaba procedente si el actor ingresaba a prestar servicios después del 1 de octubre, y en el caso, el inicio de la relación laboral se produjo el 15 de abril de 2019, de modo que el actor participaba en el ciclo, y que además procedía un pago proporcional, adicionando el demandado como requisitos que el pago de dicho bono corresponde al que el propio demandado estableciese según el calendario corporativo y que el trabajador debía estar activo a la fecha del pago.

DECIMO QUINTO: 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. Ha de agregarse que el empleador no acompañó su calendario corporativo, y en cuanto a la obligación de mantenerse activo, no puede tenerse por escrita, desde que el empleador podría desvincular al trabajador en cualquier momento o presionarle a renunciar, evitando de esta forma el pago que él mismo se impuso.

DECIMO SEXTO: Que, de lo señalado, sólo es posible concluir que el pago de dicho bono debió efectuarse al momento del término de los servicios, en un monto proporcional al período trabajado, procediendo, en consecuencia ordenar su pago, según se señalará en lo dispositivo de esta sentencia y 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.

DECIMO SEPTIMO: Que, en cuanto al feriado proporcional reclamado, tratándose de un derecho para el trabajador y obligación para el empleador, correspondía a este último

acreditar el otorgamiento o compensación de los montos que debió recibir el actor. Al efecto, a más de negar adeudar toda suma al demandante por este concepto, ningún documento aportó destinado a acreditar haber solucionado la prestación demandada, por lo que sólo resta hacer lugar a la demanda en este punto, ordenándose el pago del feriado proporcional del demandante por la suma de \$3.473.271, correspondiente al periodo efectivamente trabajado.

DECIMO OCTAVO: Que, en cuanto a la excepción de compensación, acorde con lo que se ha razonado precedentemente y lo consignado en el considerando undécimo que antecede, en el que se estableció que el actor conservará de lo pagado por bono garantizado únicamente la suma de \$14.868.750, y que el monto total pagado de dicho bono era de \$23.970.000, por lo que ha de restituirse la diferencia, generándose en favor del empleador un crédito de carácter laboral por la suma de \$8.921.250, según ha sido decretado. Asimismo se ha ordenado el pago del proporcional del bono señalado en el considerando décimo sexto, así como el feriado proporcional razonado precedentemente, correspondiendo saldar tales obligaciones recíprocas. Asimismo, considerando que ambos créditos son de carácter laboral, líquidos y exigibles, y que no hay perjuicio alguno para terceros, se hará lugar a la excepción de compensación opuesta por la demandada, debiendo ordenarse descontar de las sumas que se ordenará pagar en lo dispositivo de esta sentencia la ya señalada deuda del trabajador a su empleador, ascendente a \$8.921.250.

DECIMO NOVENO: Que, el resto de las alegaciones de las partes no serán consideradas, atendido lo razonado, y estimándose, al efecto, que lo discutido se trata de un asunto de derecho suficientemente regulado en nuestra legislación.

VIGESIMO: Que, habiéndose decidido lo precedentemente descrito, se rechazará la demanda reconvenional deducida por el demandado, por encontrarse íntegramente resuelto lo discutido.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 7, 9, 54 bis, 63, 73, y 453 y siguientes del Código del Trabajo, y 1655 y siguientes del Código Civil, se resuelve:

I.- Que **se acoge** la demanda deducida por el actor y se declara:

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

a) Que, el demandante tiene derecho a conservar en su patrimonio, del denominado “bono garantizado” por la suma de \$14.868.750.

b) Que el demandado deberá pagar al actor las siguientes sumas:

- \$18.585.937 por proporcional del bono target anual

- \$3.473.271 por feriado proporcional.

II.- Que **se acoge** 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.

III.- Que se rechaza la demanda reconventional deducida por la demandada.

IV.- Que las sumas ordenadas pagar precedentemente se deberán solucionar con los reajustes que establece el artículo 63 del Código del Trabajo.

V.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : O-8794-2019

RUC : 19- 4-0239413-K

Pronunciada por doña ANDREA LEONOR SILVA AHUMADA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veintiséis de octubre de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Corre



HCKWRVXEKH

jud.cl

A contar del 06 de septiembre de 2020, 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>