

Santiago, catorce de septiembre de dos mil veintidós.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO

DEMANDA

PRIMERO: Que en estos autos comparece doña SANDRA ANDREA NAVARRO QUINTEROS, cédula de identidad N°11.640.673-K y don JOSÉ FRANCISCO ANDRÉS LÓPEZ VALDÉS, cédula de identidad N°10.741.320-0, ambos abogados, con domicilio en Compañía 1390 oficina 1305 de la comuna de Santiago, en representación convencional de don **JOSÉ ANTONIO STUARDO ROSALES**, cédula de identidad 11.840.783-0 con domicilio en calle 13 Oriente N° 2618 de la comuna de Peñalolén quien interpone demanda por despido injustificado o improcedente y cobro de prestaciones en contra la **SOCIEDAD 3M CHILE S.A.**, del giro de su denominación, representada para estos efectos por MARIO BAEZA ROJAS, cédula de identidad N°9.798.874-9, ignora profesión u oficio, ambos con Santa Isabel N° 1001 de la comuna de Providencia.

Expone que comenzó a prestar servicios para la demandada con fecha 3 de Julio de 2001, desempeñándose en un inicio en el cargo de coordinador de negocios de hospitales y posteriormente desempeñó los cargos de Especialista técnico/ Profesional Services; Supervisor de Ventas y canales; gerente de ventas y canales; Gerente de ventas y canales para Latinoamérica; Gerente de unidad de negocio en Chile, Gerente de unidad de negocios Cono Sur.

Su última remuneración de conformidad con lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a \$ 7.844.280.- (siete millones ochocientos cuarenta y cuatro mil doscientos ochenta pesos).

Con fecha 4 de septiembre de 2020 fue despedido por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

Estima que la causal carece de fundamento ya que no señala en forma clara y precisa cuál es la causa legal que la empresa invoca para tomar la decisión pues e

limita a transcribir parte del inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, sin especificar, en cuál de las múltiples causales de ese artículo se basa y señala dejándolo en indefensión al no señalar cuál es la causa legal en la que basa las necesidades de la empresa, racionalización o modernización o bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado o economía que hicieron necesaria su separación por lo que la carta no cumple con las formalidades del 162 del Código del Trabajo y el despido puede ser catalogado como injustificado. Además, la demandada expresa en la carta que la desvinculación de don José Antonio se fundamentó en el modelo operativo denominado “Advance 3M”, orientado a mejorar la eficiencia operativa, otorgar agilidad en la toma de decisiones y respaldar el crecimiento de la empresa que se detuvo en los últimos meses debido a la pandemia de COVID-19, pero en el cual no se hace referencia a una causal de despido respecto al cual la carta refiere que se hace necesario retomar la transformación para hacer frente al impacto que el COVID-19 ha generado tanto económica como operativamente en todas las empresas, segmentos de mercado y geografías, lo que tampoco es causal o argumento alguno para poner término a una relación laboral. También se hace mención a los efectos económicos de la Pandemia COVID-19 en 3M Chile S.A, señalando que 3M Chile como otras empresas en Chile se ha visto fuertemente afectada por la crisis del Covid-19 o Coronavirus, afectando gravemente sus ingresos como empresa, puesto que el mercado se ha comportado de una forma muy distinta a la esperada a principios de año, y dada la cuarentena extendida en gran parte del país, diversas divisiones de 3M se han visto gravemente afectadas en sus resultados de ventas, algunas incluso sin ninguna venta, ya que no han podido comercializar productos clasificados como no esenciales afectándose los, sin poder vislumbrar una recuperación de esta compleja situación en el corto plazo, respecto a lo cual indica que esos argumentos nada señalan respecto de la relación con el cargo que desempeñaba, sus capacidades, trayectoria o incluso a alguna falencia alusiva. Tampoco hace alusión a cuáles fueron las reales afectaciones económica de la empresa.



Menciona que la carta hace referencia a la reestructuración del área en la cual laboraba, lo que hace prescindir de sus servicios, por la eliminación permanente de su cargo y el consiguiente cambio en los requisitos técnicos y especificaciones profesionales requeridos, sin señalar cuál será la modificación del área, ni el área en la cual laboraba, don José Antonio Stuardo.

Estima que la carta no señala las razones objetivas para la supuesta reestructuración y supresión del cargo y por qué debía ser eliminado su cargo y no otro, siendo hipotéticos, inciertos, genéricos y ambiguos, no cumpliendo con lo exigido en el art. 162 en relación con el artículo 454 N° 1, inciso 2do del Código del Trabajo.

Expone también que al momento del despido, hay periodos donde los pagos de las cotizaciones son menores a los que legalmente correspondía. Menciona que la base de cálculo desde el mes de julio de 2001 y hasta aproximadamente septiembre de 2014, hay varios meses en que se impuso por menos de la remuneración imponible del trabajador.

El Año 2001, Base imponible remuneracional \$ 954.000.

En el mes de noviembre de 2001, fue declarado un sueldo imponible de \$930.374 existiendo un sueldo pactado de \$954.000.-

El año 2002, Base imponible remuneracional \$975.000

En los meses de enero, febrero y marzo fue declarado un sueldo imponible de \$864.000 y el sueldo pactado fue de \$975.760.-

En el mes de mayo el sueldo imponible declarado fue de \$891.000 y el pactado de \$980.909, en junio de \$178.802 y el pactado de \$980.909.-

El año 2014, Base imponible remuneracional \$1.699.662.-



El mes de marzo el imponible declarado \$849.831 el pactado \$1.699.662; en el mes de abril el declarado \$540.482 y el pactado \$1.699.662; en mayo el declarado \$865.131 y el pactado \$1.699.662.-

Por lo tanto, la demandada pagó de forma parcial las cotizaciones.

Indica que tampoco pagó la semana corrida durante toda la relación laboral. Indica que tenía una remuneración compuesta por un sueldo fijo y sueldo variable. En el anexo de contrato de 1 de enero de 2020 en la cláusula primera se expresa “Primero: (...) Sin embargo, atendida la nueva estructura corporativa en la medición de resultados se ha hecho necesario reemplazar la estructura de remuneraciones en su parte variable, formalizándose esa modificación por medio del presente anexo. Por tanto, es intención de las partes convenir que a contar del presente año el régimen de remuneración variable “AIP” pasará a ser íntegramente reemplazado por el modelo o sistema “SIP” (sales incentive plan) que se medirá en base a la obtención de resultados por comercialización y ventas de productos de 3M según se regula a continuación: (...) 1. Forma de pago del bono: Sin embargo, admitirá (el bono anual) admitirá anticipo de pago en base al cumplimiento de metas esperadas y asignadas mensualmente para cada uno de los objetivos antes señalados en la medida que satisfagan el cumplimiento del periodo anual en progreso....(..) Señala que el hecho de denominar el bono como “Bono anual”, es sólo un disfraz como consta en las liquidaciones de enero, febrero y marzo del 2020, donde aparece la glosa “incentivo venta mensual” equivalente a \$867.049, por lo que claramente el incentivo no es de carácter anual, si no que se paga y devenga mes a mes y que sólo para burlar la norma que obliga a pagar semana corrida le denominan bono Anual y consistía en una cifra determinada, que se debía pagar presuntamente de manera anticipada mes a mes ligada al cumplimiento de meta mensual de las ventas de productos de alta rentabilidad (70%) y productos de alta rentabilidad (30%)”, la que multiplicaba por los 12 meses del año y que “se adelantaba anualmente al trabajador”; y luego se pagada de forma mensual al cumplir el 100% de la meta de venta que tenía el

trabajador, se pagaba con un desfase de 2 meses, pero es del caso, que si el trabajador no cumplía con las metas anuales y fueron pagados y devengados pagos mensuales de comisiones, estos eran descontados de manera ilegal. Ahora, es relevante señalar que lo expresado en la materialidad del contrato, es totalmente distinto a lo que opera en la realidad de los hechos. Lo que sucede en los hechos es que al trabajador le pagan mes a mes una comisión equivalente a un monto específico el cual se devenga de su gestión de venta diaria, ya sea directamente con clientes o través de lo realizado por sus distribuidores, lo que consta en el listado de facturas que es de donde se saca el parámetro de su gestión, por lo que devenga mes a mes por sus ventas diarias su comisión y el monto que se denomina incentivo anual variable solo corresponde, ya que si fuera una meta anual se devengaría una vez al año como premio o comisión anual de venta. Sin embargo, se consigna el concepto “anticipo de comisión” y se paga mes a mes, con un desfase de dos meses. Estima que se dan los requisitos exigidos para el pago de semana corrida, por ser remuneración mixta y por una venta individual y que no se pagó durante toda la relación laboral o al menos se adeuda respecto por los últimos 2 años. Sin perjuicio carece de la documentación para comprobarla ya que al momento del despido se bloquea su correo a través del cual recibe los comprobantes de remuneraciones con los anexos encriptados y no pudo acceder a ella, al ser deshabilitado su casilla de correo, por ende, no tiene en su poder la documentación necesaria, para poder hacer el cálculo matemático, referente, a cuáles son los montos mensuales adeudados por concepto de semana corrida por lo que solicita que se declare su derecho a percibir la semana corrida.

En cuanto al llamado bono de venta o anticipo de venta refiere que como ya señaló, la sociedad demandada suscribió un anexo al contrato de trabajo en el 2020, que en su numeral tercero expresaba como se iba a pagar la comisión de venta denominada SIP; que señala textual: “Forma de pago: de los anticipos y metas YTD 1.1. De los anticipos trimestrales El SIP, como se indicó, es un modelo de compensación y pago anual, el cual se liquidará durante los meses de febrero

posterior a la anualidad medida (enero – diciembre del año anterior al pago) en tanto, dándose cumplimiento a los requisitos que lo informan, se devengue al terminal la anualidad respectiva. Sin embargo, admitirá el pago de anticipos trimestrales en base al cumplimiento de metas esperadas y asignadas mensualmente para cada uno de los Objetivos antes señalados en la medida que satisfagan el cumplimiento acumulado del período anual en progreso bajo la fórmula “Year to Date” (YTD), esto es, considerando el período que media entre el inicio de la medición (enero) y el mes en que se daría derecho al anticipo. El pago de anticipos trimestrales se registrará por el mismo mínimo de cumplimiento y tendrá como tope el 100%, a condición de que el Trabajador haya cumplido todas las metas mensuales dentro del respectivo trimestre. Los anticipos trimestrales serán pagados en los meses de mayo, agosto y noviembre y en el mes de febrero del año siguiente se liquidará el bono. Para efectos de conocer el estándar de cumplimiento mensual y acumulado (YTD) toda esta información se le comunicará al Trabajador a través del sistema VICS, el que emitirá un informe con los resultados mensuales que se utilizarán para el cálculo de su pago y que será remitido mediante correo electrónico. En caso de que el trabajador mantuviere un cumplimiento superior al 100% respecto del período mensual medido, el saldo será incluido en su cuenta corriente, acumulándose esos eventuales saldos a su favor hasta el momento de la liquidación (reliquidación) del Bono SIP una vez terminado el año de medición. La cuenta corriente será informada por el Empleador según las plataformas existentes en la Empresa. De igual manera, si el cumplimiento acumulado al momento del pago de anticipo hubiese devengado un incentivo inferior al ya pagado dicho saldo negativo (o en contra) también será acreditado en la cuenta corriente. De la lectura de dicha cláusula se extrae que el bono se pagará de manera trimestral. Sin embargo, la demandada comenzó a pagar desde el mes de enero de 2020 el bono de manera mensual bajo la figura de “anticipo venta mensual” y así lo pago en el mes de enero, febrero, marzo de 2020, por lo que se da la figura de la cláusula tácita, en la cual el empleador modifica la cláusula de pago, por acciones voluntarias y repetidas en favor del



trabajador y desde ahí se generaría una deuda en prestaciones remuneracionales por este concepto en los meses de abril, mayo, junio, julio y agosto de 2020 ascendente a la suma de \$ 4.335.245.-

Estima que se configura una nulidad del despido ya que al momento de la desvinculación no había pagado varios periodos de cotizaciones previsionales o los había declarado y pagado de manera parcial, como lo expuso anteriormente haciéndose aplicable lo dispuesto en el art. 162 inc 5° del Código del Trabajo, y transcribe.

Del mismo modo señala que el despido es injustificado haciendo alusión a un fundamento fáctico escaso, ambiguo, señalando que la carta no expresa de qué manera dichos presupuestos facticos incide en la decisión de ponerle término a la relación laboral para lo cual cita jurisprudencia.

Reitera lo relativo a que se adeudan prestaciones relativas a la semana corrida y comisión de venta y por todo lo expuesto y citas legales, pide tener por interpuesta demanda de despido injustificado y/o improcedente, nulidad del despido y cobro de prestaciones en contra de la Sociedad 3M CHILE S.A., ya individualizada, solicitando que en definitiva declare lo siguiente: 1.- Que trabajó para sociedad 3M Chile S.A bajo vinculo de subordinación y dependencia desde el día 3 de julio de 2001 hasta el 4 de septiembre de 2020. 2. Que el despido del que fue objeto es improcedente, injustificado y/o indebido. 3. Que el despido es NULO por falta de pago de cotizaciones de seguridad social según lo prescrito por el artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo y que se condena a la demandada al pago de las remuneraciones y demás prestaciones señaladas en el contrato devengadas desde el despido hasta la convalidación del despido. 4. Que se condene a la demandada, al recargo legal del 30% de los años de servicios según lo dispuesto en el artículo 168, letra a) del Código del Trabajo, correspondiente a suma de \$28.392.655.- lo que asciende a la suma de \$8.517.797.- (ocho millones quinientos diecisiete mil setecientos noventa y siete pesos) 5. Que condene a la demandada al pago del incentivo mensual de venta adeudado en los meses de

abril hasta agosto de 2020 equivalente a la suma \$4.335.245.- (cuatro millones trescientos treinta y cinco mil doscientos cuarenta y cinco pesos) 6. Que se declare que la demandada está obligada al pago de la semana corrida de los últimos 24 meses de relación laboral. 7. Todo lo anterior con los reajustes e intereses legales del artículo 173 del Código del Trabajo. 8. Que condene al pago de las costas de la causa.

CONTESTACION

SEGUNDO: Que en representación de la demandada 3M CHILE S.A., rol único tributario N°93.626.000-4, compareció doña Camila Gallardo Urrutia, cédula nacional de identidad N°16.251.801-1, y don Diego Lizama Castro, cédula nacional de identidad N°18.396.893-9, ambos abogados, todos domiciliados para estos efectos en Avenida Vitacura N°2969, oficina 1001, comuna de Las Condes, Santiago, solicitando, el rechazo de la demanda con costas y se acoja la excepción de finiquito y/o transacción respecto de lo solicitado por concepto del Bono de Venta y semana corrida o, en subsidio de la excepción, se rechace lo solicitado por ambos haberes.

Expone que su representada es filial de la empresa matriz 3M en Minnesota, Estados Unidos y en Chile opera hace casi 45 años, contando con alrededor de 200 empleados, comercializando más de 3.000 productos y siendo sus principales áreas de negocios: industria, automotriz, soluciones comerciales, consumo, telecomunicaciones, construcción, electrónica, energía, salud, manufactura, minería, seguridad y transporte.

Reconoce la relación contractual laboral entre don José Stuardo y 3M cuyo inicio es de fecha 3 de julio de 2001 con carácter indefinido. Que el cargo del demandante al momento del despido era de Gerente de Unidad de Negocios Cono Sur. Que el término de la relación laboral se produjo con fecha 4 de septiembre de 2020 y la causal invocada al efecto corresponde a la del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la



empresa, establecimiento o servicio. Indica que el demandante firmó finiquito de término de contrato de trabajo con reserva de acciones cuyo tenor fue; “me reservo el derecho de demandar por despido injustificado, causal de despido, nulidad del despido y cobro de prestaciones”.

Que sin embargo señala que niega en forma expresa y concreta que la remuneración de don José Stuardo, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, sea la suma de \$7.844.280, ya que de conformidad al inciso final del artículo referido, la remuneración del trabajador se encuentra sujeta al tope legal de 90 Unidades de Fomento, que ascendían a \$2.581.150.- 1 a la fecha de su despido, como indica el finiquito antes detallado. Señala que en este caso no se demanda una diferencia respecto del monto pagado como indemnización sustitutiva del aviso previo, con lo que el demandante –aun indirectamente– reconoce la remuneración para efectos indemnizatorios indicada en su finiquito.

Indica que es falso que el despido del Ex trabajador haya sido injustificado y que proceda la nulidad del despido. No se adeuda suma alguna por concepto del Bono Anual SIP o Bono de Venta como tampoco semana corrida.

Opuso Excepción de finiquito y/o Transacción, respecto de lo solicitado por concepto de incentivo mensual y semana corrida, señalando que, la relación laboral entre el Demandante y 3M se extendió hasta el día 4 de septiembre de 2020, luego de lo cual se suscribió el correspondiente finiquito de contrato de trabajo. En dicha oportunidad el trabajador se limitó a suscribir una reserva de derechos por despido injustificado y nulidad del despido que señala: “me reservo el derecho de demandar por despido injustificado, causal de despido, nulidad del despido y cobro de prestaciones” y la reserva de derechos de “cobro de prestaciones” es una reserva absolutamente genérica, que no tiene valor suficiente para entenderse como una reserva efectiva y así también lo ha estimado la jurisprudencia, por lo que se puede estimar que el trabajador demandante renunció expresamente a cualquier tipo de acción que se pudiere deducir en su contra, salvo en lo que diga relación al despido injustificado y la

nulidad del despido, operando, en definitiva, el poder liberatorio del finiquito respecto del resto de los haberes y/o estipendios, incluyendo, el “bono venta” y “semana corrida”.

En relación al despido, expone que se encuentra plenamente justificado. Indica que la empresa cumplió las formalidades del despido. Con fecha 4 de septiembre de 2020, se puso término al contrato del Sr. Stuardo. El mismo día 4 de septiembre de 2020 la misiva fue enviada por correo certificado al domicilio indicado en el contrato de trabajo del trabajador, con copia a la Dirección del Trabajo. La carta antes transcrita se puede advertir que ésta contiene la causal invocada y los hechos en que se funda, por lo que es falso lo que se indica en la demanda, en cuanto a que la carta no señalaría una causal legal específica o que no se encuentre suficientemente fundamentada. En cuanto a la supuesta ausencia de causal legal que hace ver la parte demandante referente a que no se identifica si el despido fue por “modernización”, “racionalización” o “bajas de productividad”, la contraria parece confundir la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio del artículo 161 del Código del Trabajo, pues la norma legal no exige en ningún momento que se detalle el ejemplo específico del inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, bastando simplemente que se enuncie la causal de despido propiamente tal. Por consiguiente, la carta de despido contiene la causal de despido y los hechos en que se funda, fue enviada al actor por correo certificado y a la Dirección del Trabajo, por lo que desde ya podemos concluir que nuestra representada ha dado estricto cumplimiento a las formalidades del despido que contempla el artículo 162 del Código del Trabajo, lo que tampoco ha sido controvertido en la demanda.

En cuanto al fondo, indica que la causal de despido se encuentra plenamente configurada para lo cual invoca doctrina de los profesores Sergio Gamonal y Caterina Guidi quienes han señalado que el despido es injustificado cuando no concurren los requisitos legales de la causal que se imputa para despedir. Conforme a ello, se desprende que existirá despido injustificado cuando: (i) no se



sigan las formalidades del despido o (ii) no concurren los requisitos legales para impetrar la causal invocada por el empleador. Ya desarrollamos que esta parte cumplió con las formalidades del despido. En relación a la causal, señala si bien la ley no define lo que debe entenderse por necesidades de la empresa, ha establecido por vía ejemplar, algunos casos en los cuales el empleador puede despedir a sus trabajadores invocando esta causal: la racionalización o modernización de la compañía, las bajas en la productividad de la empresa y los cambios en las condiciones del mercado o de la economía y la doctrina y la jurisprudencia han sostenido que esta causal se asocia con motivos de índole económico, tecnológico o estructural, pero que no son inherentes a la persona del trabajador y que, por lo tanto, no están relacionadas con su capacidad o su conducta y se configuró en el caso del Sr. Stuardo, ya que en la carta de despido se arguyeron básicamente dos hechos; el proyecto Advance 3M y los efectos económicos que produjo la pandemia sanitaria del coronavirus. El Proyecto Advance 3M, se trata de un nuevo modelo operativo que busca productividad, eficiencia y una mayor rapidez en la toma de decisiones de negocios. En concreto, el proyecto referido busca que las instrucciones de la matriz de 3M establecida en Estados Unidos tenga más prevalencia permitiendo una mayor coordinación de la empresa a nivel general. El Advance 3M se iba a implementar a principios de enero de 2020, sin embargo, quedó en pausa producto de la pandemia sanitaria, retomándose a mediados de 2020, lo que significó la salida de varios trabajadores de la compañía. En el caso concreto del Sr. Stuardo, se decidió su salida de la Empresa porque del Proyecto Advance 3M se pudo constatar que el cargo que desempeñaba era prescindible en el organigrama de la compañía. La pandemia sanitaria del covid-19, por otra parte, generó una crisis económica sin igual en el mundo. En el caso de Estados Unidos, país donde se encuentra la matriz de 3M, el PIB cayó un 3,5% el año 2020 comparativamente al año 2019, mientras que en Chile el PIB cayó un 5,5% el año 2020 comparativamente con el año 2019. En este contexto, 3M, como muchas otras compañías, tuvo que tomar medidas para reducir los gastos, fomentando las vacaciones voluntarias e implementando otras



medidas para mitigar los impactos económicos de la pandemia y asegurar la fortaleza global de la Empresa. Estas acciones, así como las fases del proceso de Regreso a los lugares de trabajo (RTW), priorizaron la salud y la seguridad de los trabajadores de 3M intentando minimizar el impacto en estos. De esta manera, al existir una baja general del ingreso de la compañía, se tuvo que necesariamente prescindir lamentablemente del cargo que tenía el Demandante de autos.

En el área de trabajo que se desempeñaba el Sr. Stuardo se pasó de un equipo de trabajo donde existían 3 gerentes (Gerente de Unidad de Negocios Cono Sur, Gerente de Ventas Chile, y Gerente de Ventas Argentina) a un equipo con solamente 2 gerentes. El cargo del Ex trabajador no fue reemplazado, por lo que de acuerdo a lo que expone los hechos que menciona en la carta son hechos objetivos, el primero, un lineamiento empresarial que debió adoptarse en pos de la eficiencia de la Empresa y el segundo, una contingencia sanitaria con repercusiones insospechadas que nadie habría podido siquiera imaginar a comienzos de 2020 y ninguno de ellos dependió de la mera voluntad de la demandada.

En relación a la nulidad del despido, señala que inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo establece una obligación adicional para que el despido pueda perfeccionarse válidamente, que consiste en que el empleador debe haber efectuado las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al de término del contrato de trabajo. En lo particular, el inciso señalado prescribe que: “Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago”. De no cumplir con dicha obligación del empleador, se configura la figura de la nulidad del despido, esto es, que el despido se reputa nulo –según la legislación laboral– y, consecuentemente, el empleador se encuentra en la obligación de pagar todas las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato del

trabajador hasta que comunique al trabajador que sus cotizaciones previsionales se encuentran al día, en conformidad al inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo. En otras palabras, la nulidad del despido produce la suspensión relativa del contrato de trabajo, dejando vigente la obligación de remunerar al trabajador hasta que el empleador pague las cotizaciones previsionales adeudadas, más sus recargos a título de reajuste, intereses y eventualmente multas. En la especie, el demandante ha alegado que presuntamente no se habrían enterado las cotizaciones previsionales de los meses de julio de 2001 y agosto de 2020 y en ambos meses fueron enteradas las respectivas cotizaciones previsionales y de salud. Asimismo, se ha argumentado que procedería la nulidad del despido por una diferencia entre la base imponible y el sueldo efectivamente percibido por el trabajador y se alegan las siguientes diferencias de conformidad a la tabla que se adjunta. Al respecto indica que los montos imposables de los meses de marzo, abril y mayo de 2020 no son los que se señalan en la demanda de autos para lo cual inserta una tabla explicativa que indica los correctos montos enterados, señalando que las diferencias alegadas tienen su fundamento en que durante los meses de los años 2001, 2002, y 2014, se emitieron diversas licencias médicas por el Sr. Stuardo, que tuvieron como consecuencia que se dedujera la base imponible. Así, por ejemplo, el día 22 de marzo de 2014 se emitió la licencia médica N°3002426890-K, donde se le otorgaron al demandante 15 días de licencia médica. En resumen, según lo señalado, se puede desprender que las cotizaciones se encuentran enteradas durante todo el período contractual laboral que ligó al Sr. Stuardo a 3M, no existiendo, en definitiva, ninguna diferencia en pago de cotizaciones previsionales y/o de salud.

En cuanto al bono anual SIP, sin perjuicio de la excepción de finiquito y/o transacción ya deducida, señala que es improcedente. Explica que de conformidad al anexo de contrato de trabajo del año 2020, el trabajador demandante tenía derecho a percibir un bono anual SIP en tanto cumpla con el 100% de las metas asignadas para su objetivo individual (cuota OP), sin embargo, este derecho a pago solamente se devengaba en caso de que el cumplimiento



efectivo superase el 75% de la meta de compensación según la curva de pago acelerada (desde el 76%) de cumplimiento y asimismo, premiándose el sobrecumplimiento con ciertos topes que se indican en la tabla que también adjunta.

Señala que el Bono SIP es un modelo de compensación y pago anual, el cual se liquida durante los meses de febrero, posterior a la anualidad medida (enero-diciembre del año anterior al pago) en tanto, dándose cumplimiento a los requisitos que lo informan, se devengue al terminar la anualidad respectiva. Sin embargo, este Bono admite el pago de anticipos trimestrales en base al cumplimiento de metas esperadas y asignadas mensualmente para cada uno de los objetivos señalados en la tabla adjunta en la medida que satisfagan el cumplimiento acumulado del periodo anual en progreso bajo la fórmula “Year to Date” (“YTD”), esto es, considerando el periodo que media entre el inicio de la medición (enero) y el mes en que se daría derecho al pago del anticipo.

Los anticipos trimestrales son pagados en los meses de mayo, agosto y noviembre, y en el mes de febrero del año siguiente se liquidará el bono. El bono SIP se calcula en base a cumplimiento anual devengándose el día 31 de diciembre de cada año cuando se cumplan con los requisitos para su percepción. Luego, queda en evidencia que no constituye una comisión, en los términos de la letra c) del artículo 42 del Código del Trabajo, al tratarse de un anticipo de metas y no un porcentaje sobre ventas u operaciones efectuados por el trabajador

Señala que la parte demandante ha alegado que el Bono Anual SIP se adeudaría por los meses de abril, mayo, junio, julio y agosto de 2020, en la medida que este estipendio se habría pagado de manera mensual. Desde ya, se desecha dicha argumentación pues los anticipos se pagan de manera trimestral en los meses de febrero, mayo, agosto, y noviembre según la regulación contractual. En el caso del demandante se pagó, excepcionalmente y por un tema de ajustes (recién se estaba migrando a este nuevo Sistema), los meses de enero y febrero el 100% del anticipo del Bono Anual SIP. En ese sentido, es absolutamente falso que los



anticipos se hubiesen pagado mes a mes modificando lo pactado, por el contrario, según ya enunciamos, estos anticipos se pagaban en los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre. Aclarado lo anterior, en el caso del Demandante, se le pagó el posterior anticipo en el mes de mayo de 2021 por la suma de \$1.734.098. Luego, al ex trabajador le correspondía el próximo anticipo en el mes de agosto de 2020, el cual no fue pagado porque no se cumplió la meta, (se obtuvo un 64% cuando se cumple la meta con un 76%). Finalmente, el anticipo del mes de noviembre de 2020, no fue enterado porque la relación contractual laboral ya había terminado. En resumen, no se cumple la “cláusula tácita” argüida en la medida que no resulta efectivo el pago mensual según las consideraciones señaladas precedentemente. De la misma manera, todos los anticipos fueron pagados en su oportunidad por lo que malamente se adeudaría suma alguna. Por último, reforzando lo señalado, se debe igualmente desestimar lo solicitado en la medida que el propio anexo de contrato de trabajo dispone que el Bono SIP se devenga de manera anual, por lo cual, malamente, se podría estimar que se ha devengado este estipendio en favor del trabajador demandante. A mayor abundamiento, el anexo referido sostiene expresamente lo siguiente: “El bono SIP, como se ha señalado, será calculado en base a cumplimiento anual devengándose el día 31 de diciembre de cada año cuando se cumplan con los requisitos para su percepción”.

En relación a la semana corrida, sin perjuicio de la excepción de finiquito y/o transacción ya deducida, señala que es improcedente.

Refiere que el beneficio de la semana corrida se encuentra regulado en el artículo 45 del Código del Trabajo -modificado por la Ley 20.281 de 2008-, que, en lo pertinente, dispone lo siguiente: “El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual



derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.” Indica que sobre esto la doctrina ha señalado que la semana corrida consiste en un derecho que tiene un dependiente para recibir el pago de su remuneración en dinero por los días domingo y festivos o descanso compensatorio de una semana, siendo que en estos días no trabajó. Ello obedecería a la necesidad de pagar el día domingo, así como los días festivos que concurren durante una semana, a quienes, a diferencia de los remunerados mensualmente, no gozaban del pago del día domingo. Es decir, con la modificación introducida por la mencionada Ley 20.281, el legislador extendió el derecho a la semana corrida a los trabajadores afectos a un sistema remuneratorio mixto (fijo y variable), siempre que se cumplan los requisitos para su procedencia, esto es, que la remuneración se devengue en forma diaria; la remuneración variable debe ser principal y ordinaria y el trabajador debe cumplir una jornada laboral de cinco o seis días. Los requisitos (i) y (ii) la jurisprudencia administrativa de la Dirección de Trabajo ha establecido en distintos Dictámenes, entre los cuales podemos señalar los N° 3152/063, de 25 de julio de 2008, y N° 3262/066, de 5 de agosto de 2008, cuál es el sentido de la nueva normativa en la materia y los requisitos que debe cumplir una renta variable para ser base de cálculo de la semana corrida: “Ahora bien, las remuneraciones variables que procede considerar para determinar la base de cálculo de la semana corrida, deberán reunir los siguientes requisitos: 2.1. Que sea devengada diariamente, y 2.2. Que sea principal y ordinaria. Por lo que concierne al requisito establecido en el punto 2.1., deberá estimarse que una remuneración se devenga diariamente si el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, esto es, aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado. Lo anteriormente expuesto determina que no deberán considerarse para establecer la base de cálculo del beneficio en comento, aquellas remuneraciones que aun cuando revisten la condición de variables, no se devengan diariamente en los términos antes expresados, como ocurriría, si ésta se determina mensualmente

sobre la base de los montos generados por el rendimiento colectivo de todos los trabajadores, como sucedería por ejemplo, en el caso de una remuneración pactada mensualmente en base a un porcentaje o comisión calculada sobre la totalidad de los ingresos brutos de una empresa o establecimiento de ésta. Al respecto, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s 8695/445, de 16.12.86, 6124/139, de 24.08.90, y 2372/111, de 12.04.95 ha

La contraria ha alegado que procedería la semana corrida por el Bono Venta o el Bono Anual SIP, sin embargo, lo solicitado deberá ser necesariamente rechazada de conformidad a las siguientes consideraciones. En primer lugar, considerando la forma en que se devengaba la parte variable de la remuneración del Ex trabajador, esto es, de acuerdo a un cálculo de una meta anual, con anticipo trimestral por cumplimiento de metas acumuladas, sólo queda concluir la improcedencia del pago de la semana corrida respecto del demandante, ya que la misma no constituye una comisión, como se adelantó en el capítulo precedente, y no se devengaba de forma diaria. En segundo lugar, lo demandado por concepto de semana corrida también deberá ser necesariamente desestimado en la medida que el trabajador se encontraba sujeto a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, esto es, excluido de limitación de jornada laboral, por lo que no tenía días domingos o festivos que compensar. A mayor abundamiento, la cláusula segunda de su contrato de trabajo establece expresamente que: “el trabajador, con relación a la naturaleza de sus funciones, quedará excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad a lo establecido en el artículo 22 del Código del Trabajo”. De este modo, y, en conclusión, ya sea porque el bono no se devengaba diariamente o porque el trabajador no se encontraba sujeto a los límites de jornada laboral, se puede establecer fehacientemente que 3M no le adeuda al ex trabajador suma alguna por concepto de semana corrida.



Por lo expuesto, pide tener por contestada la demanda, se acoja la excepción de finiquito, respecto de lo solicitado por concepto del Bono de Venta y semana corrida o, en subsidio de la excepción, se rechace lo solicitado por ambos haberes. 4. Se condene a la parte demandante al pago de las costas de la causa.

TERCERO: Que llamadas las partes a conciliación, no se produjo, estableciéndose como **HECHOS CONTROVERTIDOS:** 1. Contenido de la carta aviso de despido. 2. Concurrencia de los hechos invocados en ella. 3. Si el actor se encontró con licencia médica en los meses de noviembre de 2001, enero, febrero, marzo, mayo y junio del 2002, marzo a mayo de 2014. 4. Estado de pago de las cotizaciones de seguridad social de julio 2001 y agosto de 2020. 5. Contenido del bono anual SIP, forma en la que se devenga y paga, monto devengado y monto debido al actor. 6. Contenido del finiquito. 7. Monto de remuneración percibido por el demandante en agosto de 2020. 8. Monto de remuneración percibido por el actor en los meses de noviembre 2001, enero, febrero, marzo, mayo y junio 2002; marzo a mayo de 2014.

CUARTO: Que a fin de comprobar su pretensión, la **parte demandada** incorporó la siguiente prueba:

Documental: 1. Contrato de trabajo de fecha 1 de enero de 2008 celebrado entre 3M Chile S.A. y José Antonio Stuardo Rosales en conjunto de sus respectivos anexos de contrato. 2. Liquidaciones de remuneraciones de enero de 2014 a diciembre de 2014, ambos meses inclusive. 3. Liquidaciones de remuneraciones de enero de 2018 a septiembre de 2020, ambos meses inclusive. 4. Carta de despido de fecha 4 de septiembre de 2020 dirigida a José Antonio Stuardo. 5. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo ante la Dirección del Trabajo. 6. Comprobante de Correos de Chile. 7. Certificado de cotizaciones pagadas de fecha 28 de agosto de 2020 emitido por AFP Hábitat. 8. Certificado de fecha 12 de abril de 2021 emitido por Isapre Vida Tres. 9. Certificado de cotizaciones pagadas de 12 de abril de 2021 por Isapre Vida Tres. 10. Certificado de cotizaciones pagadas de 13 de abril de 2021 por Isapre



Colmena. 11. Certificado de cotizaciones pagadas de 7 de abril de 2021 por Isapre Colmena. 12. Certificado de pagos de cotizaciones previsionales de fecha 30 de marzo de 2021 emitido por Previred. 13. Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de fecha 30 de marzo de 2021. 14. Licencia médica N°3002426890-K de fecha 22 de marzo de 2014. 15. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 4 de septiembre de 2020 suscrito entre 3M Chile S.A. y José Antonio Stuardo Rosales. 16. Correo electrónico de Recursos Humanos de 3M de fecha 5 de agosto de 2020, asunto “Cambios Organizacionales”. 17. Correo electrónico de fecha 14 de octubre de 2019 de Milena Oliveira, asunto “Advance 3M y Cono Sur”. 18. Set de 13 cartas de desvinculación emitidas a trabajadores de 3M Chile S.A. 19. Lista de desvinculaciones de los años 2019 – 2020. 20. Informes Comerciales: Boletín Impagos Laboral y Previsional.

Confesional: Absuelve posiciones don **José Antonio Stuardo Rosales, C.I. 11.840.783 – 0**, quien declaró que mientras estuvo en 3M estuvo afiliado en Cruz Blanca y estuvo en dos más porque fueron 20 años en 3M, no recuerda el dato exacto de otra.

Testimonial; declaró; **Cynthia Elizabeth Leiva Cornejo, Rut N°15.425.427-7**; respondió que trabaja en 3M Chile, su cargo es el de gerente de unidad de negocios y salud para Conosur, Argentina, Chile y Uruguay, hace casi 20 años. Las partes de este juicio son José Antonio Stuardo, lo conoce porque fueron colegas muchos años. Él siempre trabajó en el área de salud como vendedor, como gerente. Su cargo último fue el de gerente del área de negocios y salud bucal para Conosur, Argentina, Chile y Uruguay, estaba encargado de la estrategia de la división, ventas, coordinador del equipo comercial, con dos gerentes de ventas, uno para Argentina y uno para Chile, dos gerentes de Marketing y un especialista clínico. Él debía coordinar a este equipo comercial para ejecutar la estrategia que la división envía desde la casa matriz. Su jornada es igual que todos, 40 horas, sin horario fijo. Actualmente desde 2020 José



Antonio fue desvinculado por 3M por necesidades de la empresa. Son dos causas principales, un proyecto global EM donde todos los países disminuyeron un porcentaje y otra es que en la división dental, donde se desempeñaba José Antonio, se vio muy afectada por la Pandemia, porque fue la más afectada, porque los consultorios dentales cerraron y las ventas cayeron dramáticamente, entre abril a agosto. En Chile cayó más del 80%, un 82% y en Argentina, pesa un 30% de la facturación, cayó más del 50%, lo que sumado al proyecto 3M, y la caída de la venta dificultó sostener la estructura de la división.

Hay divisiones que se vieron más afectadas que otras, pero en varias divisiones de 3M hubo desvinculaciones, en las relacionadas con las ventas, alrededor de 15 o 20 personas, en la región se desvincularon por Pandemia y por el proyecto en todas las divisiones afectadas.

3M Chile tiene aproximadamente 200 trabajadores en ese momento. La baja en números fue en millones de pesos. La facturación mensual es de 900 a 1000 millones en la división salud. Hubo un mes más emblemático, el de junio, donde se vendió treinta millones de pesos versus el año pasado en que fue 900 millones de pesos por lo tanto si se facturaban mil millones al mes, cayó dramáticamente a doscientos o menos de doscientos.

Antes, la división dental tenía al Sr. Stuardo y dos gerentes de ventas 1 en Chile y uno en Uruguay y luego con la desvinculación no se reemplazó su cargo, solo quedan los gerentes de Uruguay Argentina y otro para Chile. Esto lo sabe porque está en la división desde el año 2018. El 2015 le tocó liderar. Sabe cómo se comporta la empresa le tocó estar en la pandemia. Hoy está a cargo de la división de todas las áreas de salud, por lo que ha tenido experiencia de todos estos años de experiencia en 3M.-

En cuanto a las medidas adoptadas. Las vacaciones, quienes tenían saldos se tomaron y no se acumularon para que no afectaran los estados de resultados.



Contrainterrogada, respondió que considera que al referirse al poco antes de la salida de José Antonio, considera entre abril hasta Agosto. Hoy ella es gerente comercial del negocio salud. José Antonio era gerente de negocio de la división dental. No tiene acceso a las utilidades de la empresa.

Aclaró, que son 1.500 trabajadores a nivel global. En Chile fueron desvinculados en la división, en total fueron desvinculados entre 15 0 20 personas. En la división dental estuvo José Antonio Stuardo. Hubo movimiento de personas, en la 8° Región, se redujo un vendedor y después salió el gerente de ventas de Argentina y quedó solamente un gerente de ventas para Argentina y Chile.

En Chile fueron esos dos movimientos un vendedor en la 8° región y José Antonio Stuardo.

Tatiana Lucia Montes Milstein, Rut N°7.036.088-8, declaró que trabaja en 3M Chile, es gerente de recursos humanos hace tres años. Las partes de este juicio son José Antonio, ex colaborador de 3M. Era gerente del área negocios salud bucal con responsabilidad para Chile, Argentina y Uruguay.

Su responsabilidad era ejecutar estrategias comerciales, seguir lineamientos, lograr cumplimientos de metas asignadas como división. No está afecto a jornada, queda afecto al artículo 22. Es ex colaborador porque fue desvinculado en septiembre de 2020, por la implementación de un Proyecto Advance 3M, un proceso de reestructuración global para lograr una eficiencia operativa, mayor agilidad en la toma de decisiones y por la Pandemia el 2020, que produjo estragos en los resultados de ventas. Fue desvinculado por necesidades de la empresa.

Esta reestructuración significó que más de mil personas salieran, en Chile 45 personas han dejado 3M, 24 de ellas por necesidades de la empresa entre 2019 al 2022.



3M Chile tiene 201 trabajadores a julio de 2022. Las 17 desvinculaciones son por necesidades de la empresa, otras por decisión propia.,

En cuanto a otras medidas que adoptó la empresa. El proceso Advance se dio a conocer a principios del 2020, pero en la época más crítica de la Pandemia, se acompañó y se pidió que tomaran vacaciones voluntarias, se tomaron las medidas para estar juntos y vivir los momentos de incertidumbre, que no son los mismos de hoy en día. Se acompañó desde la compañía lo más que se pudo el proceso, sin embargo el proceso de reestructuración tuvo que seguir adelante hacia la segunda mitad del año.

Las 17 desvinculaciones son generales, no sabe el detalle de memoria, pero la reestructuración es global que afecta a todas las funciones de la empresa, que tiene una casa matriz en Minnesota con globalización para la toma de decisiones.

En cuanto al organigrama, con y sin el actor, señaló que José Antonio tenía a su cargo un Gerente de Ventas en Santiago y otro gerente de ventas en Argentina. Luego del cambio solo hay dos gerentes de venta.

La remuneración estaba compuesta de un sueldo base, una gratificación y un incentivo anual de venta.

Señaló que el incentivo anual es un bono anual de venta con distintos objetivos a lograr siempre que logre más allá del 75% con adelantos trimestrales pero que se devenga anualmente al cierre del año, y al mes de febrero si se cumple y se entrega. Se adelanta en mayo, agosto y noviembre. Fue revisado por la Dirección del Trabajo hace un tiempo atrás, quien estableció que era un sistema anual y no viene al caso la semana corrida, ya que esta todo en base a un sistema de incentivo de cumplimiento de metas y lo que se da en el año son los anticipos en relación al cumplimiento de metas.

Contrainterrogada, respondió en relación a las utilidades del año 2020 y 2021, que estas se vieron mermadas particularmente en salud bucal, decayeron en un



80% hasta agosto de 2020. No está en condiciones de entregar información en relación a las utilidades de la empresa como un todo.

Pamela Ivonne González Palavicino, Rut N°8.776.725-6, señaló que trabaja en servicio al cliente en 3M. Las partes de este juicio son 3M y José Antonio Stuardo.

Dijo que hasta su último año como gerente del área dental recibía una remuneración fija mensual y un porcentaje variable por cumplimiento de resultado.

3M tiene un sistema en que la parte variable se devenga una vez al año desde el 01 de enero al 31 de diciembre, se paga en febrero del año siguiente, pero se dan anticipos cuatro veces al año, en mayo, agosto y noviembre.

Le fue exhibido el documento 5 de la minuta consistente en el resumen informativo del avance del bono al mes de junio de 2020., en la que se lee “resumen mes de junio 2020. José Antonio Stuardo.

Dijo que la compañía informa mensualmente los cumplimientos para tener una visión de cómo va la persona.

En marzo se calcula el cumplimiento de enero y en marzo se paga el acumulado de enero, febrero y marzo y se pagó en este caso la suma de \$2.601 y fracción.

Explicó que en junio no se cumplió el 76% por tanto no recibe bono porque tiene solo un 64%.-

Los porcentajes son informados a los trabajadores todos los meses se les informa lo mismo.

Contrainterrogada, señaló que ellos también acceden a los reportes de ventas. Él es gerente de ventas. La medición de José Antonio es en base a las divisiones, el estado de resultados, todos los gerentes de ventas tenían como meta las ventas de la división.



Lo que se les enviaba era solo informativo porque ellos saben cómo cerraban su división por su estado de resultado. Ellos lo conocen directamente.

No hubo cambios el año 2020 Son incentivos, no comisiones y se devengan anualmente. . No se le pagaron incentivos asociados a su cumplimiento en mayo de 2020 en marzo de 2020 se le pagó el resultado del primer semestre.

Oficios: Se incorporan los oficios remitidos a la Asociación Chilena de Seguridad, Isapre Colmena, Administradora de Fondos de Cesantía de Chile e Isapre Más Vida. ´

QUINTO: Que la parte demandante incorporó la siguiente prueba:

Documental: 1. Tres Anexos de contrato de trabajo celebrado entre el trabajador José Antonio ´Stuardo y la empresa 3M Chile S.A. 2. Carta de despido, de fecha 4 de septiembre de 2020, cursada por la empresa al trabajador don José Antonio Stuardo. 3. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 4 de septiembre de 2020, del trabajador José Antonio Stuardo, autorizado ante notario con fecha 10 de setiembre de 2020, con reserva de derechos. 4. Certificado de cotizaciones previsionales acreditadas de cuenta individual por cesantía, emitido por AFC Chile, de fecha 11 de septiembre de 2020, respecto de ´don José Antonio Stuardo. 5. Certificado de cotizaciones de salud pagadas, emitido por Isapre Cruz Blanca, emitido con fecha 11 de septiembre de 2020, respecto del cotizante don José ´Antonio Stuardo. 6. Liquidaciones de remuneración de enero de 2019 a septiembre 2020. ´ 7. Dos correos electrónicos de Pamela González de 28 de enero de 2020, dirigido a ´Alejandra Mc Kenzie, don José Stuardo, entre otros, Asunto “IMPORTANTE. Migración de AIP a SIP Chile; uno de ellos con respuesta de Pamela González de fecha 7 de mayo de 2020, y el segundo de ellos con respuesta de José Stuardo y distintas concatenaciones. 8. Cuadro de cumplimiento de metas del trabajador José Antonio Stuardo. 9. Certificado de cotizaciones, cuenta de cotizaciones obligatorias, AFP Hábitat de fecha 11 de septiembre de 2020, del trabajador José Antonio Stuardo 10. Certificado

Empleador, Certificado de cotizaciones pagadas, de AFP Hábitat de fecha 28 de agosto de 2020, del trabajador José Antonio Stuardo.

Exhibición de documentos: 1. Contrato de trabajo, de fecha 3 de julio de 2001 y todos los anexos suscritos durante la relación laboral. 2. Liquidaciones de remuneración de los meses de julio y noviembre de 2001; enero, febrero, marzo, mayo y junio de 2002; marzo, abril y mayo 2014. Todas las liquidaciones de 2018, 2019 y 2020 con sus respectivos documentos que acrediten el artículo 54 bis del Código del Trabajo. 3. Anexo de contrato, correo electrónico, o cualquier otro documento donde conste ´por parte de empresa 3M Chile S.A. La estipulación de las metas SIP de año 2020 para ´el trabajador José Antonio Stuardo, informadas por dona Pamela González Palavicino ´y/o dona Marcela Hein. ´4. Políticas de beneficios laborales de 3M con sus trabajadores. 5. Cuadros de pago de las comisiones correspondientes a las metas SIP de 2020 del actor.

Peritaje: Declara perito doña Hela Jeannette Guerra Agüero. Quien ratifica el informe y expone sobre el mismo y sus conclusiones.

Señaló que se revisó y cotejo de los documentos que fueron entregados, liquidaciones de sueldo, libro de remuneraciones y certificado de cotizaciones para verificar cuales fueron los montos que se pagaron por concepto de leyes sociales y si estos correspondían o no. Señaló que revisó la documentación con relación a un bono que se pagó al trabajador el año 2020.

Señaló que preguntó a 3M si ellos pagaban los sueldos completos a los trabajadores aunque presentaran licencias médicas, lo que estimó importante por las diferencias y ellos le informaron que ellos pagaban el total de las liquidaciones aunque el trabajador presentara licencia. Dijo haber revisado todos los meses desde enero de 2002 a septiembre de 2020 cuando el trabajador fue desvinculado y en los meses de enero, febrero y marzo de 2002 y mayo de 2002 y maro abril y mayo de 2014 encontró diferencias en cuanto a lo que se pagó como leyes sociales. Se pagaron montos menores a los que correspondía. El año 2002, se



pagaron con base imponible de 864.000 mensuales pero el trabajador tenía acordado un sueldo de \$975.760. No le llegó la información de si esos meses tuvo licencia o no, pero independiente de que se haya presentado o no, como la empresa si pagaba las liquidaciones completas se debería haber enterado por el monto acordado y no montos menores. En el año 2014, se presentó una licencia por 15 días en el mes de marzo pero de igual forma debió haber enterado por el tope imponible. Fue por sumas distintas y se produce una base de cálculo distinta más o menos de la mitad.

Señaló que principalmente era eso, las diferencias que podría haber por pago de leyes sociales. En el segundo punto, en el análisis de pago de comisiones, no le llegó la forma de cálculo que tenía la empresa de comisiones, pero leyó el anexo del contrato y este decía que se iba a pagar un bono anual de acuerdo a ciertas condiciones que se cumplieran pero este bono se comenzó a pagar de forma consecutiva y por un monto exacto los primeros tres meses del año. No era un bono, decía comisiones. Los tres primeros meses del año 2020 el trabajador recibió una comisión y cuando lo recibe por más de tres meses es un derecho adquirido. Se comenzó a pagar unilateralmente y se dejó a pagar de la misma forme el 2020.

En su opinión faltaría pagar las cotizaciones previsionales y la semana corrida de ese periodo.

La demandada solicitó a la perito aclarar qué documentos tuvo a la vista, si solo los que pidió a la empresa o los que constaban en la carpeta electrónica de la causa y respondió que revisó los que solicitó a la parte demandada y también revisó los que estaban en la carpeta de la demanda, la contestación de la demanda y todo lo que había para hacer bien el peritaje.

Respecto a la base por la cual 3M impuso al trabajador qué documentos tuvo a la vista o revisó, respondió que revisó los libros de remuneraciones de los periodos que solicitó, las liquidaciones de sueldo, la contestación de la demanda que 3M



hizo en la que indica los valores que se pagaron y los sueldos acordados con el trabajador.

Se le pide que responda si revisó el certificado de cotizaciones previsionales de cotizaciones de Previred y respondió que sí y el que entrega la AFP también.

Se le pide que explique e que indique cuál fue la base imponible que 3M utilizó en marzo de 2014 y que aclare porque la información del peritaje no se condice con la que habría revisado la perito. La perito dice que revisó las liquidaciones de marzo de 2014 y consideró el imponible y el documento no señala que trabajó menos días y se le hacen todos los descuentos, por lo que supone que 3M enteró en arcas fiscales todos los impuestos que correspondía y no sabe cómo llega una base menor porque debe haber pagado un tope imponible esos meses.

Se le insiste que si revisa el libro de remuneraciones más los documentos de 3M acompaña y que ella habría revisado, el monto que indica como perito como base imponible de 3M se debería corresponder a esa documentación, responde que el libro de remuneraciones debería alimentarse desea documentación.

Se le exhibe a la perito el informe pericial elaborado por ella y en la tabla que se describe el monto imponible del mes de marzo \$849.000 que la perito reconoce y a la vez se le exhibe el certificado de cotizaciones de Previred donde se indica que la remuneración imponible de marzo de 2014 es de \$1.080.000.-

La perito pide ver nuevamente el certificado de Previred, y precisa que el certificado no indica quien enteró ese monto, el total de la cotización mensual y si se revisa el certificado que emite la AFP y en ese se desglosa quién ingresa o quién paga y en el caso de 3M se puede ver que pagó sobre el monto menor y la diferencia es lo que pagó la Isapre.

En el mes de abril de 2014 la remuneración fue de \$849.000 en el certificado de Previred aparece que fue \$1.489.000, la perito responde que se cotizó pero no que lo hizo 3M.-



En mayo de 2014, en mayo, se cotizó \$865.000 en Previred aparece otro monto, le pide que explique esta diferencia, responde que revisó el certificado que entrega la AFP y en la AFP dice quién es el que impone y quién es el que ingresa cada monto.

Le pregunta si revisó el documento de Previred y responde que no.

En febrero de 2002, el monto imponible según las liquidaciones de remuneraciones y de sueldo era de \$975.760, reconoce el libro de remuneraciones, donde aparece que el sueldo es de \$864.000, entonces le pide que explique porque dice que debe ser otro monto, y responde que en la contestación de la demanda que leyó decía que el sueldo acordado y que le correspondía al trabajador en esos meses era de \$975.760, por lo tanto dado que la empresa también tiene ese beneficio de que no se descuentan los días y ella no tuvo un documento que le indicara que el trabajador esos días no estuvo, la empresa debería haber pagado los \$765.760 mensuales.

Le pregunta si tuvo a la vista lo que dijo la demanda o lo que dijo la contestación, señala que la contestación.

La perito responde que en el libro de remuneraciones aparece que el sueldo imponible es \$864.000, y esa es la remuneración imponible por lo que aparece la contestación.

Se le pregunta si leyó los anexos de contrato, responde que sí, tiene una remuneración variable. Los anexos partieron el 2008.

Señala que el libro de remuneraciones de mayo tiene más información que el de febrero y marzo.

Está segura que lo hizo de enero a mayo revisando los libros, pro el libro de mayo es distinto en formato al de enero, febrero y marzo, tiene más información y enero febrero y marzo, le falta una línea que no indica el total imponible el sueldo total sino una parte solamente.



En el mes de marzo el libro de remuneraciones aparece que el sueldo imponible es de \$864.000 y en el peritaje menciona que el monto debe ser \$965.000, responde que los libros hay que revisarlos porque hay una diferencia pero es así como lo dice el abogado.

Entonces, el año 2002, las diferencias que menciona en el informe pericial en la página 6 son por lo que aparece en la contestación.

EN CUANTO A LA EXCEPCION DE FINIQUITO

SEXTO: Que en relación a la excepción de finiquito, al evacuar el traslado la demandante solicitó su rechazo, señalando que la misma no fue interpuesta como excepción propiamente tal sino como alegación de fondo. Agregó que además, la jurisprudencia ha sido sistemática y reiterada en cuanto a esto. Aquí la reserva existe y se hizo respecto del despido injustificado, causal de despido, nulidad del despido y cobro de prestaciones, por lo tanto, no es inútil respecto de las prestaciones que se demandan. Solicita que se resuelva en definitiva.

SEPTIMO: Que en efecto, aun cuando en la cláusula cuarta del finiquito, reconoce conformidad y que nada se le adeuda por esos conceptos y por ningún otro, cierto es que el demandante hizo reserva, no solo en relación a la justificación del despido y su causal, que amerita pronunciarse sobre el recargo, sino también señaló, que lo hacía respecto de prestaciones y el solo hecho de haberlo mencionado y en forma genérica, permite al tribunal emitir pronunciamiento respecto de cualquiera que se haya pedido y en relación a la cual no exista una renuncia expresa y en la especie, no se advierte ninguna en relación al bono anual ni a la semana corrida, por lo tanto, la reserva efectuada no resulta ineficaz y la excepción será rechazada.

EN CUANTO A LA DEMANDA

OCTAVO: Que en relación a la justificación del despido, se debe consignar que la causal de necesidades de la empresa es de aquellas causales llamadas objetivas

y que obedece a razones económicas, faculta al empleador para poner término al contrato frente a una necesidad empresarial como las derivadas de la racionalización o modernización de los servicios, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía y que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. Se alude a un ajuste rápido y eficiente del número de trabajadores de una empresa o fuerza de trabajo por el cambio de coyunturas económicas y por tanto, requiere la supresión de uno o más puestos de trabajo.

Se ha entendido que esta causal procede cuando el empleador enfrenta una situación que afecte su negocio o empresa de manera relevante, es decir, debe tratarse de una situación que ponga en riesgo la continuidad de la empresa, por tanto debe ser permanente y no una mera rebaja en sus ganancias, de modo que puede también involucrar a la totalidad del establecimiento o a una sección y que se justifica para evitar una prolongada pérdida o superar una situación gravemente desfavorable.

En consecuencia debe tratarse de circunstancias ajenas al desempeño del trabajador o estar frente a escenarios económicos que tornen imperiosa la alteración de la estructura de recursos humanos en la compañía, por lo tanto siempre debe ser un aspecto externo que haga necesaria la prescindencia del trabajador, siendo necesario que concurra una situación objetiva que afecte la empresa, establecimiento o servicio; que sea de carácter grave, de envergadura, permanente y no transitoria y debe existir un nexo causal entre la necesidad de la empresa y la separación de uno o más trabajadores.

NOVENO: Que siendo una causal objetiva y debiendo por tanto el empleador justificar esta decisión unilateral que lo llevó a poner término a la relación laboral, se deben tener en cuenta los hechos expuestos en la carta de despido y que sirvieron para justificarlo, a la luz de lo señalado en el inciso 2° del número 1) del artículo 454, en relación a los incisos 1° y 4° del 162 del Código del Trabajo, sin poder alegar hechos distintos como justificativos.

DECIMO: Que en la especie, la carta de despido alude a dos circunstancias, por una parte, a la implementación de un nuevo modelo operativo denominado Advance 3M orientado a mejorar la eficiencia, agilizar decisiones y crecimiento de la empresa, el que se detuvo en razón de la pandemia. Y por otra parte, a los efectos económicos de la pandemia en 3M Chile S.A. lo que habría afectado gravemente los ingresos, impidiendo comercializar productos clasificados como no esenciales, lo que afecta los resultados, lo que lleva a reestructurar el área donde se desempeña el actor eliminando su cargo de manera permanente.

Entonces, ante un juicio por despido injustificado, la prueba incorporada debe dirigirse a comprobar estos hechos y de qué manera los mismos traen como consecuencia y como única conclusión la desvinculación del demandante, no pudiendo alegar hechos o circunstancias diferentes.

Sin embargo, en la especie, ello no se advierte. Cabe señalar que si bien los testimonios de doña Cynthia Leiva y doña Tatiana Montes hacen referencia al Proyecto, no explican en qué consiste, de qué manera el cargo o la eliminación del cargo de Sr. Stuardo contribuirá a aumentar la eficiencia o agilizará la toma de decisiones y ayudará a crecer la empresa. Nade se dice cuánto tiempo se proyectaba para su puesta en marcha y si el trabajador o los trabajadores tenían conocimiento que este proyecto, que significaba una reestructuración o reorganización de la empresa, abarcaba la reforma en las gerencias regionales, en particular la división de salud dental, con asiento en Chile y la supresión de puestos de trabajo, considerando que uno de los principios rectores en nuestro orden laboral, es la continuidad y estabilidad en el empleo y decisiones de esta naturaleza significan la adopción e implementación de medidas y procesos graduales y en efecto, la única medida en tal sentido a la que hicieron alusión las mismas testigos, fue que se les propuso tomarse las vacaciones, a fin de que estas no se acumularan, misma a la que se refirió el correo de 05 de agosto de 2020 de recursos humanos y en la que se despide a otros trabajadores, pero en pleno proceso de pandemia y no se advierte que haya existido otro paquete de

medidas programadas o proyectadas en un periodo prudencial y en situación de normalidad, que permitiese llevarlo a cabo adaptativamente para todos los trabajadores que eventualmente llegaran a verse afectados, máxime si no se ha comprobado tampoco, que se trata de una pequeña empresa o incipiente en el mercado, lo que se contrapone a la actitud y esfuerzo que se promueve para el mismo proyecto a través del correo de 14 de octubre de 2019, que envía al equipo doña Mónica Oliveira bajo el asunto Advance 3M y Cono Sur.

Por otro lado, en relación a la disminución de ventas como consecuencia de la pandemia, de productos clasificados como no esenciales, como bien se dijo al describir las particularidades de la causal, una rebaja en las utilidades de la empresa no justifica una necesidad de la empresa, sino debe tratarse de una situación de envergadura, que ponga en riesgo su continuidad y aun cuando el testimonio de doña Cinthia Leiva, hizo mención a que existió una caída en Chile de un 82%, también señaló que hubo divisiones que se vieron afectadas más que otras, y en las relacionadas con ventas hubo desvinculaciones, es decir, claramente la desvinculación tuvo que ver con el porcentaje de ventas,... cayó la facturación y se hizo difícil sostener la división... lo que significa que si la venta se hubiese mantenido, el Sr. Stuardo habría mantenido su cargo, sin embargo, no se incorporó ningún otro medio de prueba que permita fundamentar estos dichos y que corrobore que la supresión del cargo de la gerencia de Chile era la única forma de salvar la empresa a nivel regional y mundial. No se conocieron balances, cifras, qué tipo de productos no esenciales se vieron impedidos de comercializar y a diferencia de los esenciales marcaron contraste en los porcentajes de ganancias y pérdidas de la empresa y que permitieran ilustrar al tribunal para adquirir convicción suficiente, de que efectivamente estamos frente a una necesidad de envergadura y de carácter permanente, es decir, irreversible y que de no ser por esta desvinculación la empresa corre peligro de subsistir. Además una testigo dijo que hubo dos movimientos en Chile, un vendedor en la 8° Región y el Sr. Stuardo, lo que se contrapone con las 17 o



24 desvinculaciones a las que hicieron referencia las otras testigos, quienes tampoco manejan, pese a sus cargos, información global de la empresa.

Ahora bien, que quede claro que no se trata de exigir un nivel probatorio extremo o una prueba inalcanzable, pero si debe incorporarse una que al menos corrobore datos estadísticos que los testimonios proporcionen, lo que en la especie no ocurrió.

Por último, se debe decir, que las restantes desvinculaciones que se mencionan y que fueron efectuadas también por necesidades de la empresa, cuatro de ellas fueron realizadas el año 2019. El año 2020, una fue realizada en el mes de enero, tal vez puedan atribuirse al proyecto, del cual y como se dijo, nada se aportó en profundidad o a otras situaciones que se desconocen, ya que independientemente que se invoque la misma causal, cada caso tiene su afán, y las desvinculaciones efectuadas el año 2020, se reducen a seis y han sido efectuadas en el año de la pandemia, de modo que no constituye un antecedente que alcance para establecer fundadamente que esta fue la razón que llevó a desvincular al demandante.

Todo lo antes expuesto lleva a este tribunal a considerar que no existe una relación causal entre el despido de que fue objeto el demandante y las razones esgrimidas en la carta.

“La necesidad tiene que ser grave o de envergadura, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias y permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de haber relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de trabajo, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015 (p.387-388). Del mismo modo,

las necesidades de la empresa que explican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, entendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; en tal sentido se ha entendido que un pasajero mal estado económico es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debía mediar una relación de causalidad. (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5° edición actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p. 47-48) Excma. Corte Suprema. Unificación de jurisprudencia Rol. 1073 – 2018 de fecha 20 de marzo de 2019.

UNDECIMO: Que en relación a la nulidad de despido, la cotización del mes de julio que se reclamó como impaga, aparece pagada con fecha 10 de agosto de 2001 en AFP Hábitat conforme a los certificados fecha 11 de septiembre de 2020.-

Respecto del año 2002, los meses de enero, febrero y marzo, se acusa haber declarado una remuneración imponible de \$864.000 en circunstancias que la pactada alcanzaría \$975.000.-

Al respecto, se incorporó el libro de remuneraciones de los meses de los meses de febrero de 2002 y marzo de 2002, en los cuales se puede percibir que aparece ingresada la remuneración imponible por un monto de \$864.000 y un total haberes de \$864.000. Por concepto de leyes sociales se anotaron \$168.394 y el monto afecto impuesto por \$15.585. Por concepto de descuentos varios aparecen \$3.733 y el monto líquido a pagar es de \$814.288.-

Luego, para el mes de marzo de 2002, el libro de remuneraciones registra el mismo monto para la remuneración imponible, esto es \$864.000 y solo se anotan variaciones en los ítem relativos al impuesto \$15.604, en los descuentos varios por \$8.479 y se registra como monto líquido a pagar la suma de \$809.523.-



No se contó con información respecto del libro de remuneraciones del mes de enero de 2002 como tampoco con los comprobantes de remuneraciones de los mismos meses.

Respecto a esta información, la perito yerra en su informe, por cuanto anota como monto imponible la suma de \$975.000, no obstante en el libro de remuneraciones la cifra que aparece registrada como imponible es la de \$ \$864.000.-

En relación al mes de mayo y junio de 2002, tampoco se incorporó prueba que permita contrastar diferencias.

Ahora bien, en relación al año 2014, en el certificado de cotizaciones previsionales de 13 de enero de 2021 y 11 de septiembre de 2020, aparece declarada la suma de \$849.831 para marzo y abril y \$865.131 para mayo, no obstante, no se puede perder de vista, que en la audiencia de juicio se dijo que el sueldo se pagaba completo aunque estuvieran con licencia médica y tampoco, que existe prueba incorporada que permite evidenciar que durante ese mes de marzo y a contar de día 22 de marzo de 2014 el Sr. Stuardo hizo uso de licencia médica por 15 días, por enfermedad o accidente común, extendida por el facultativo médico don Carlos Díaz - Valdez Grez, que terminaba los primeros días de abril del mismo año y que es dable presumir afectó también la remuneración del mes de abril ya que la licencia médica terminaba el día 04 de ese mes.

Sin perjuicio, también fue incorporado un certificado emitido por Previred de fecha 30 de marzo de 2021, en el que se aprecia que para el mismo mes de marzo de 2014, se declara un imponible de \$1.080.963, para abril \$1.489.642 y para mayo \$1.730.261 para AFP Capital y por el mismo empleador.

Cabe agregar que el peritaje, que la misma parte demandante promovió, cuya perito ratificó y reconoció en la audiencia de juicio, no aporta ningún ejercicio ni cálculo relativo a la obtención de la base de remuneración, el monto de la unidad de fomento a esa fecha, ni el tope legal establecido para ese año por la Superintendencia de Pensiones, que permita calcular descriptiva y en forma



exacta y l era su finalidad, de qué manera se vulnera la declaración de la base imponible y afecta la cotización del demandante, por cuanto no consideró la existencia de licencias médicas, no contó con el libro de remuneraciones de enero del año 2002, ni de abril de 2002, ni de mayo del 2002 sino solo de los meses de febrero y marzo de 2002, ni con la liquidación de remuneraciones de enero de 2002, ni con libro de remuneraciones del año 2014, sin perjuicio de que el libro de remuneraciones de los meses de febrero y marzo de 2002, anota como remuneración imponible la suma de \$ 864.000 y no \$975.760. En la misma audiencia señaló que no había considerado el informe de Previred de fecha 30 de marzo de 2021, que arroja que ese mes de marzo de 2014 paralelamente el demandante cotizó en dos Instituciones AFP Hábitat y Capital y lo mismo ocurrió en el mes de abril y mayo y en consecuencia, en esos meses incluso se cotizó por un monto mayor a los meses posteriores, junio y siguientes del mismo año, sobre los cuales no hubo reclamo alguno, de manera que, teniendo en especial consideración, estas inconsistencias de la propia demandante al plantear este capítulo, el tiempo transcurrido respecto de los meses sobre los cuales se reclaman las supuestas diferencias, que no consta tampoco que hayan existido reclamos al respecto durante todo el periodo laboral del demandante y que no existen cotizaciones impagas al momento del despido, sin olvidar que respecto de la diferencia, la carga probatoria recae precisamente en la demandante, que en la especie, no fue cumplida suficientemente, llevan a este tribunal a rechazar esta parte de la demanda.

DUODECIMO: Que en relación al pago del bono incentivo de ventas, el contrato de trabajo de 03 de julio de 2001 del demandante, contempla además de la remuneración fija mensual y gratificación, un premio por concepto de pago de comisiones por venta, monto que al 100% es de 450.000 que se calculará y pagará de acuerdo al sistema de pago de comisiones de venta, todo esto conforme a las cláusulas quinta y sexta.



Más tarde la repactación del contrato de trabajo de 01 de enero de 2008, entre las mismas partes, estableció como nueva remuneración fija mensual la suma de \$1.406.267 más una gratificación del 50%.

Esta vez se implementó un incentivo anual variable – 3M Company Annual Incentive Plan – AIP – descrito en el anexo que recibió conjuntamente con el contrato y que sería pagado anualmente por el empleador conforme al AIP y podría variar entre un 0% a un 300% de \$1.265.639. Esto es podría ser igual a 0 y en ningún caso superar el triple de la suma indicada.

El 01 de abril de 2013, se suscribió un nuevo anexo de contrato que modificó solo la remuneración fija mensual en \$2.073.298, más gratificación de \$1.03.649, estableciéndose que el incentivo sería variable de acuerdo al Sistema de pago Incentivo de Ventas teniéndose un valor del 100% de \$1.332.834.-

Posteriormente, el 15 de mayo de 2013, se acuerda un nuevo anexo de contrato en el que se establece que el Sr. Stuardo se desempeña en la Brigada de Emergencia.

Con fecha 01 de abril de 2015, se suscribe un anexo de contrato que aumenta el sueldo del trabajador en base a la tabla que se inserta y que describe el sueldo base, la gratificación y el incentivo de ventas, estableciéndose un sueldo fijo mensual de \$2.362.627 con una gratificación de \$1.181.313, en tanto el incentivo variable de acuerdo al Sistema de Pago Incentivo de Ventas tiene un valor del 100% de \$1.518.831.-

Con fecha 01 de abril de 2017, se establece una nueva remuneración mensual de \$4.121.558 y una gratificación de \$2.060.779.

Este nuevo anexo establece que el Anual Incentive Plan será determinado y pagado anualmente por el empleador conforme al AIP y podrá ser de un 0% a un 300% de \$8.907.888, es decir podrá variar desde un 0% y no podrá exceder del triple de la suma señalada.

Posteriormente, con fecha 01 de febrero de 2018, el nuevo anexo de contrato, establece en la cláusula segunda que las métricas de ventas en moneda local versus plan y ganancia versus plan, serán en base a los resultados de División – Oral Care World Wide y en la cláusula quinta el trabajador declaró conocer y aceptar que las métricas de medición para el AIP podrían ser modificadas de tiempo en tiempo por 3M Company y/o Chile S.A.

Con fecha 01 de febrero de 2018, fue suscrito un nuevo anexo a través del cual regulan y modifican la aplicación, procedencia, cálculo, devengo y forma de pago de la remuneración variable que percibirá el trabajador, señalando la forma de percepción y cumplimiento del plan de incentivo anual, Anual Incentive Plan AIP.-

Finalmente con fecha 01 de enero de 2020, fue suscrito otro anexo de contrato, mediante el cual se establecen las labores del Sr. Stuardo y se reitera la forma de composición de la remuneración, esto es parte fija y parte variable y dentro de la variable se encuentra el AIP en base a una bonificación anual ante el cumplimiento de metas de desempeño, sistema vigente hasta el 31 de diciembre de 2019.-

Pero agrega que atendida la nueva estructura corporativa se reemplaza la parte variable y convienen en que a partir del año 2020 el régimen de remuneración variable AIP pasa a ser reemplazado por el sistema SIP que se medirá en base a la obtención de resultados por comercialización y venta de productos 3 M, que consiste en la obtención de un bono anual por cumplimiento de metas en la comercialización o venta de productos de propiedad o producidos por 3M entre los meses de enero a diciembre de una misma anualidad, para lo cual se medirá el nivel de cumplimiento individual Metas Operativas o Cuota OP que se asignen al trabajador o al área en la medida que cumpla con el 100% de su meta asignada como objetivo individual y en la medida que supere el 75% de la meta de compensación de acuerdo a la tabla preestablecida.

Este bono se pagaría mediante anticipos trimestrales en base al mismo mínimo de cumplimiento con el tope del 100% en la medida que vaya cumpliendo las metas mensuales del trimestre y serán en ese caso pagadas los meses de mayo, agosto, y noviembre liquidándose en el mes de febrero del año siguiente. El trabajador podrá ir conociendo el avance mediante un informe con los resultados mensuales., en la medida que vaya cumpliendo, el saldo será acumulado hasta el momento de su liquidación y si hubiese recibido anticipos trimestrales se descontarán del total que arroje la liquidación. El anexo señala en forma expresa que este será el único sistema de medición de la renta variable quedando sin efecto cualquier otro anteriormente pactado.

Que de todo lo expuesto se advierte, por una parte, que el demandante percibía una remuneración fija mensual compuesta por el sueldo base y una gratificación y una parte variable, compuesta por un bono anual pagadero una vez al año, liquidado al mes de febrero de cada año, sujeto al cumplimiento de metas de cumplimiento de objetivos generales, resultados de la empresa y desempeño individual y que podía ser pagado mediante anticipos trimestrales los meses de mayo, agosto y noviembre, en la medida que fuese cumpliendo las metas en un 100% y sobre el 75% cada mes, es decir, si no se lograba este mínimo no se recibía el anticipo. Se liquidaba anualmente en el mes de febrero y si se había recibido anticipos, se descontaban de esta liquidación. Lo explicó la testigo doña Pamela González, quien señaló que 3M tenía un sistema en que la parte variable de la remuneración se devenga una vez al año, desde el 01 de enero al 31 de diciembre y se paga en febrero del año siguiente, pero se dan anticipos cuatro veces al año. A la misma testigo le fue exhibido el resumen de pago de este bono del mes de junio de 2020, perteneciente al Sr. Stuardo, respecto al cual indicó, que se trataba de la liquidación del incentivo variable, se emitía mensualmente para tener la visión de cómo va la persona. En marzo se calcula el cumplimiento de enero y en mayo se paga el acumulado de enero, febrero y marzo. En este caso correspondía el pago del tope \$1.601.147. Explicó que en este caso, para el mes de junio ya no cumplía con el 76% mínimo



requerido, por tanto, no correspondía recibir el bono, porque solo cumplía con el 64%.-

Que entonces, de acuerdo a lo señalado y teniendo en consideración que los comprobantes de remuneraciones incorporan en los meses de enero, febrero y marzo la suma de \$867.049, cada mes, lo que en total suma \$2.601.147 y no habiéndose aportado prueba que contribuya a controvertir mayormente este hecho, como tampoco a afirmar que alcanzó a cumplir la meta del segundo trimestre, se deberá desestimar también este capítulo.

Sobre este punto el peritaje advirtió que fue pagado un incentivo de venta mensual que se anticipó los meses de enero, febrero y marzo, no obstante, señala que no se hace referencia a él en el anexo de fecha 01 de enero de 2020, ya que es un bono anual y no trimestral, interpretándolo como un incentivo mensual adquirido por el trabajador atendida su periodicidad, sin embargo, en el anexo de 01 de enero de 2020, se explica, al tratar la remuneración, que se trata de una nueva forma de composición y se dice que a contar de esa fecha, estará compuesta de una parte fija y una variable y la variable precisamente consistirá en el bono que se pagará en forma anual, no obstante, los anticipos trimestrales se podrán otorgar, en la medida que se cumpla con la meta que mensualmente se irá informando a cada trabajador, a lo cual se ha hecho referencia y como quedó mayormente aclarado en la audiencia de juicio. Además, si bien el mismo anexo menciona que en el caso de que el contrato termine por la causal de necesidades de la empresa, también se podrá optar al pago del bono, siempre quedó sujeto al cumplimiento de los resultados de la empresa y al desempeño individual, sin modificar su modalidad anual de pago, requerimientos que en este caso no se comprobaron.

DECIMO TERCERO: Que en cuanto a la semana corrida, no se debe olvidar, que se trata de un beneficio respecto de las remuneraciones variables que se devenguen en forma diaria, cuando se conforma de una parte fija y la otra variable, pero además, debe ser la principal y ordinaria.



Así lo ha interpretado la Dirección del Trabajo, por ejemplo en el Ord. 3262 /066 de 05 de agosto de 2008, en cuanto señala, que “las remuneraciones variables que procede considerar para determinar la base de cálculo de la semana corrida, deberán reunir los siguientes requisitos, a saber; que sea devengada diariamente y que sea principal y ordinaria. Y debe entenderse que una remuneración se devenga diariamente si el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, esto es, aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado...”

En este caso, no solo no se trata de una remuneración que el demandante devengase día a día, sino que la parte variable requería del cumplimiento de metas para su obtención, se devengaba una vez al año, aun cuando pudiera obtener pagos anticipados, metas que por lo demás, no solo eran individuales, sino también dependían de los resultados empresariales, sin perjuicio de que en ningún caso esta parte de la remuneración, podía considerarse como la principal u ordinaria, por cuanto la más importante era la que percibía de manera fija que era mensual, como se ha podido percibir de la totalidad de los comprobantes de remuneraciones que han sido incorporados por las partes en la audiencia de juicio.

Como corolario, tampoco podrá prosperar esta parte de la demanda.

DECIMO CUARTO: Que en razón de todo lo expuesto, la demanda será acogida solo en cuanto a que, considerándose injustificado el despido, la demandada deberá pagar al demandante el recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio, de conformidad a la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, que en este caso corresponde a la suma de \$8.517.797, como se dirá en lo resolutivo del fallo.

DECIMO QUINTO: Que la prueba ha sido analizada de conformidad a la sana crítica en base a la incorporada y rendida por las partes y a la carga probatoria que a cada una compete, no obstante, aquella no expresamente mencionada en nada altera lo concluido.



Y, visto, además, lo dispuesto en los artículos, 1, 7, 8, 63, 161, 172, 173, 453, 454, 459, y siguientes del Código del Trabajo y artículo 1698 del Código Civil; se resuelve:

I.- Que se rechaza la excepción de finiquito.

II.- Que se acoge parcialmente la demanda de 08 de enero de 2021, interpuesta por don José Stuardo Rosales en contra de 3M CHILE S.A Rut. 93.626.000 – 4 solo en cuanto a que se declara:

a.- Que el despido de fecha 04 de septiembre de 2020, es improcedente e injustificado y en consecuencia, la demandada debe pagar al actor;

- El recargo legal del 30% que asciende a \$8.517.797.-

b.- Que la suma ordenada pagar deberá ser en la forma y con los intereses y reajustes que ordenan los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

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

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese y notifíquese por correo electrónico.

RIT : O-120-2021

RUC : 21- 4-0314056-K

Pronunciada por don (ña) CLAUDIA PAMELA SALGADO RUBILAR, Juez Titular (D) del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a catorce de septiembre de dos mil veintidós, 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



XTKTXBHXCJ

jud.cl

A contar del 11 de septiembre de 2022, 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>