



Biblioteca del Congreso Nacional de Chile

Historia de la Ley

Nº 20.611

**Modifica el Código del Trabajo en materia de protección
de las remuneraciones**

Téngase presente

Esta Historia de Ley ha sido construida por la Biblioteca del Congreso Nacional a partir de la información disponible en sus archivos.

Se han incluido los distintos documentos de la tramitación legislativa, ordenados conforme su ocurrencia en cada uno de los trámites del proceso de formación de la ley.

Se han omitido documentos de mera o simple tramitación, que no proporcionan información relevante para efectos de la Historia de Ley.

Para efectos de facilitar la revisión de la documentación de este archivo, se incorpora un índice.

Al final del archivo se incorpora el texto de la norma aprobado conforme a la tramitación incluida en esta historia de ley.

Índice

1. Primer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados	4
1.1. Mensaje del Ejecutivo	4
1.2. Informe de Comisión de Trabajo	10
1.3. Discusión en Sala	20
1.4. Discusión en Sala	33
1.5. Oficio de Cámara de Origen a Cámara Revisora	36
2. Segundo Trámite Constitucional: Senado	38
2.1. Primer Informe de Comisión de Trabajo	38
2.2. Discusión en Sala	90
2.3. Boletín de Indicaciones	95
2.4. Boletín de Indicaciones	96
2.5. Boletín de Indicaciones	98
2.6. Segundo Informe de Comisión de Trabajo	101
2.7. Discusión en Sala	140
2.8. Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen	144
3. Tercer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados	147
3.1. Discusión en Sala	147
3.2. Oficio de Cámara de Origen a Cámara Revisora	150
4. Trámite Finalización: Cámara de Diputados	151
4.1. Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo.	151
5. Publicación de ley en Diario Oficial	153
5.1. Ley N° 20.611	153

MENSAJE PRESIDENCIAL

1. Primer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados

1.1. Mensaje del Ejecutivo

Mensaje de S.E. La Presidenta de la República. Fecha 21 de septiembre, 2007. Cuenta en Sesión 94. Legislatura 355.

MENSAJE DE S.E. LA PRESIDENTA DE LA REPUBLICA CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCION A LAS REMUNERACIONES.

**A S.E. EL
PRESIDENTE
DE LA H.
CAMARA DE
DIPUTADOS.**

SANTIAGO, septiembre 21 de 2007

MENSAJE N° 730-355/

Honorable Cámara de Diputados:

Tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de protección a las remuneraciones.

Antecedentes

Como es de vuestro conocimiento, el Gobierno que presido lleva adelante, en el ámbito del mundo del trabajo, un conjunto de medidas programáticas orientadas a obtener un avance progresivo y sustantivo en el mejoramiento de los actuales estándares laborales, lo cual implica acercar la relación de trabajo a los criterios de empleo decente que impulsa la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

En este sentido, cabe recordar que a lo largo de los gobiernos de la Concertación se han obtenido avances regulatorios de gran envergadura, tanto en el ámbito colectivo como en el marco de las relaciones individuales de trabajo.

En relación a estas últimas, cabe destacar la incidencia que ha tenido la aprobación e implementación del Seguro de Cesantía -hoy con más de tres millones de afiliados- y que constituye una herramienta cuyo progresivo perfeccionamiento permitirá proteger a cientos de miles de trabajadores al momento de ser afectados por procesos de movilidad laboral.

MENSAJE PRESIDENCIAL

De la misma forma, cabe destacar entre las iniciativas aprobadas cuyos efectos han sido positivos para el desarrollo de las relaciones laborales, la ley N° 19.647 que priva de efectos al despido de un trabajador en tanto se le adeuden sus cotizaciones de seguridad social, así como la ley N° 19.988 que establece una base de cálculo mínima para el pago de las horas extraordinarias en caso que la remuneración del trabajador sea exclusivamente variable.

Sin embargo, creemos firmemente que existen aún muchas áreas en las que es necesario avanzar para una efectiva protección de los derechos más básicos de los trabajadores, teniendo siempre en vista que dicha protección redundaría en una mayor paz social al interior de las empresas, ya que, por el contrario, desde el momento en que uno o más derechos pueden ser fácilmente vulnerados, se genera de inmediato una dinámica de confrontación que es perjudicial a todas las partes de una relación laboral. Este punto se transforma en crítico a la hora de constatar la vulneración de las normas sobre remuneraciones del trabajador, lo que justifica plenamente la existencia del Capítulo VI del Libro Primero del Código del Trabajo, sobre Protección de las Remuneraciones, en el que se establecen normas relativas a la forma y periodicidad de los pagos por parte del empleador, límites a los descuentos, salario mínimo e inembargabilidad de los emolumentos, entre otras materias.

La presente iniciativa se inscribe en este orden de cosas, haciéndose cargo de algunas imperfecciones graves detectadas en la protección de las remuneraciones del trabajador comisionista, conforme se expone en los párrafos siguientes.

Anomalías Detectadas

Dicha anomalías pueden agruparse en dos tipos:

Forma de pago de comisiones.

Existe un número importante de trabajadores ligados a sistemas de ventas, entre ellos de ventas de intangibles, como seguros generales y de vida, afiliación a instituciones de previsión y de salud, cuya remuneración se encuentra compuesta por un sueldo, normalmente bajo y una estructura de comisiones que, admitiendo algunas diferencias menores, es aproximadamente la siguiente:

De un lado, la comisión o bono por afiliación Se trata de un bono que se paga una vez según una escala predefinida, que se devenga al momento de celebrar un contrato con un cliente, y cuyo valor se calcula en directa relación al monto de la póliza o plan contratados. Este bono es la parte más importante de las comisiones que devenga el trabajador y se encuentra determinado por un hecho causal que es la efectiva vinculación del cliente con la empresa.

Del otro, la comisión por prima Se trata de un porcentaje de los pagos que el cliente efectúa mensualmente a la institución, para solventar la vigencia de su póliza, programa o afiliación, de tal forma que si deja de cotizar o pagar, la comisión correspondiente cesa de inmediato. Atendido su monto, este ítem remuneracional es de menor relevancia que el anterior.

MENSAJE PRESIDENCIAL

Ahora bien, la mayor parte de las instituciones empleadoras incorporan en los contratos de trabajo o aplican en los hechos una cláusula conforme a la cual la primera de estas comisiones -la comisión ó bono de afiliación- debe ser restituida total o parcialmente a la empresa en caso que el cliente deje de pagar la prima del seguro o cobertura contratada, o bien deje de pertenecer a la institución por cualquier causa. Incluso se ha constatado, a través de los servicios de fiscalización, que si el cliente incurre en la contingencia para la que contrató un seguro de vida, es decir fallece y la compañía debe pagar el monto asegurado, el trabajador que vendió dicha póliza debe reintegrar los dineros de su comisión -que ya ha percibido e incorporado a su patrimonio- en forma total o proporcional al tiempo de permanencia del cliente.

Usualmente muchas compañías establecen un período de 24 meses para esta exacción de las remuneraciones, de forma tal que si, por ejemplo, el cliente deja de serlo a los 6 meses, el trabajador debe restituir $\frac{3}{4}$ partes de la comisión recibida como remuneración.

Es decir, si un cliente cambia su situación económica de manera que al cabo de un tiempo deja de pagar la prima del seguro, o bien fallece, o bien cambia de compañía prestadora del servicio, el trabajador que vendió dicho intangible debe compartir el riesgo de la empresa y devolver a su empleador las sumas de dinero que legalmente ha percibido a título de remuneración.

Anticipos condicionados.

Similar al caso anterior, ha sido la constatación que en la aplicación de los contratos, en relación al pago de las remuneraciones de los trabajadores comisionistas -especialmente de seguros generales y de vida, además de instituciones de salud y previsionales- se presenta una anomalía radicada en que el hecho generador de la remuneración variable, esto es la vinculación contractual del cliente, no tiene como consecuencia directa el pago de la remuneración acordada en el contrato, sino que ella se difiere abusivamente en el tiempo (hasta en 24 meses), a fin de hacer al trabajador partícipe del riesgo que asume la empresa en torno a la posterior deserción del cliente por cualquier causa que sobrevenga.

En estos casos, la empresa no paga la comisión acordada sino que entrega un "anticipo de comisiones" el cual debe ser restituido en caso que el trabajador deje de pertenecer a ella.

Más aún, en una práctica alejada de toda consideración moral y ética, se ha constatado que junto a la celebración del contrato de trabajo, el empleador obliga al empleado a la suscripción de un pagaré o instrumento financiero similar, para asegurar la restitución de las comisiones a la empresa, en caso de que la relación laboral llegue a su fin por cualquier motivo.

Dicho de otra forma, si por ejemplo un trabajador tiene estipulada una comisión de 240 mil pesos por una vinculación de determinadas características y ésta efectivamente se realiza, la empresa no paga dicha comisión sino que establece artificialmente que será devengada en 24 cuotas mensuales de diez mil pesos cada una; a cambio, le entrega un "anticipo de comisiones" correspondiente a los 240 mil pesos. Pero si el trabajador meses después de

MENSAJE PRESIDENCIAL

dicho evento deja de pertenecer a la empresa por cualquier causa, la empresa hace efectivo el pagaré en contra de su empleado por el saldo de cuotas que "anticipó" al trabajador al momento de producirse la afiliación del cliente. De esta forma, el trabajador comisionista que deja la empresa, sufre la carga del pagaré contra los haberes del propio finiquito, materializándose una amenaza directa de hacer efectivo el protesto y la ejecución del instrumento financiero, perjudicando severamente con ello las posibilidades reales de otro empleo para el trabajador.

Derechos Afectados

Las anomalías descritas atentan gravemente contra principios del derecho del trabajo y del derecho de propiedad del trabajador sobre las remuneraciones, que son el producto directo de las labores y acciones que ejecuta en favor de su empleador en un régimen de dependencia y subordinación.

Un principio básico en derecho del trabajo consiste en que el servicio prestado por el trabajador, debe ser compensado con su remuneración con una periodicidad de no más de 30 días, conforme lo establece el artículo 55 del Código del Trabajo. También resulta básico el principio conforme al cual, efectuada la compra, venta u operación por la empresa empleadora, con la colaboración del trabajador comisionista, este automáticamente devenga su remuneración, ingresando esta última, o el derecho a ella, a su patrimonio. No existe causa jurídica para que el empleador establezca una suerte de embargo sobre dichos emolumentos ante la ocurrencia de contingencias futuras, como consecuencia de las cuales se pueda obligar al trabajador a devolver su remuneración.

Tenemos la firme convicción de que esta práctica se encuentra reñida con las mínimas condiciones de un empleo decente en el que, a lo menos, debe pagarse la remuneración del trabajador que cumple con las funciones para las que fue contratado, no existiendo causa jurídica que habilite a extraer de su patrimonio los emolumentos ya devengados .

Contenido del Proyecto

En mérito de las consideraciones señaladas, la presente iniciativa apunta a perfeccionar el contenido del capítulo de la protección a las remuneraciones del Código del Trabajo mediante la incorporación de un artículo 54 bis nuevo y la modificación del artículo 55, en el siguiente sentido:

1. Establecer que no es posible extraer del patrimonio del trabajador las remuneraciones que éste ha percibido por causa del contrato de trabajo, debiendo tenerse por no escrita cualquier estipulación en contrario.

Asimismo, se prohíbe condicionar la contratación de un trabajador o su permanencia en el empleo, a la suscripción de instrumentos financieros por parte del dependiente, en beneficio del empleador, para la caución de futuras obligaciones de aquél que tengan por causa directa o indirecta el contrato de trabajo.

MENSAJE PRESIDENCIAL

2. Establecer expresamente que la remuneración es una prestación a la que se encuentra obligado el empleador por causa del contrato de trabajo y que, en el caso de las remuneraciones variables en general y comisiones en particular, debe pagarse en su totalidad una vez ocurrido el hecho que le da origen y que forma parte de las obligaciones del trabajador, no pudiéndose fraccionar en cuotas, ya que el hecho fundante de dicha obligación del empleador, tampoco ha sido fraccionado.

Ello, por demás, es independiente del hecho de que la compañía, al arbitrio de sus políticas comerciales, otorgue facilidades de pago al cliente para que pague el valor de contrato o prima en forma mensual, trimestral, semestral o mensual, como ocurre ordinariamente.

En mérito de las consideraciones expuestas, tengo a bien proponeros el siguiente:

PROYECTO DE LEY:

"ARTÍCULO ÚNICO.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1) Para incorporar el siguiente artículo 54 bis nuevo:

"Artículo 54 bis.- Las remuneraciones 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.

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador o su permanencia en el empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de anticipos o pagos de remuneraciones."

2) Para incorporar en el inciso primero del artículo 55, la siguiente oración a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido:

"En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, éstas deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, sobrepasando los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita".

MENSAJE PRESIDENCIAL

ARTÍCULO TRANSITORIO.- Los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley, deberán ajustar sus términos a esta normativa, a contar del día primero del mes subsiguiente al de entrada en vigencia de la presente ley, sin que ello pueda implicar disminución de sus remuneraciones.”.

Dios guarde a V.E.,

MICHELLE BACHELET JERIA
Presidenta de la República

OSVALDO ANDRADE LARA
Ministro del Trabajo
y Previsión Social

INFORME COMISIÓN TRABAJO

1.2. Informe de Comisión de Trabajo

Cámara de Diputados. Fecha 06 de mayo, 2008. Cuenta en Sesión 27. Legislatura 356.

BOLETIN N° 5434-13-1**INFORME DE LA COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LAS REMUNERACIONES.****HONORABLE CAMARA:**

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informaros, en primer trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, iniciado en Mensaje de S. E. la Presidenta de la República, que modifica el Código del Trabajo en materia de protección a las remuneraciones.

Cabe hacer presente que S. E. la Presidenta de la República hizo presente la urgencia, con calificación de simple, para el despacho de esta iniciativa de ley.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistieron el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, don Osvaldo Andrade Lara, y los asesores de esa cartera de Estado, señores Cristián Pumarino Romo y Francisco Del Río Correa.

I.- ANTECEDENTES GENERALES.

El proyecto de ley que la Comisión de Trabajo y Seguridad Social somete a vuestro conocimiento, se enmarca, como lo señala el propio Mensaje de S. E. la Presidenta de la República, en el capítulo de la Protección a las remuneraciones contenido en el Capítulo VI del Libro I del Código del Trabajo.

En efecto, la iniciativa en estudio regula la periodicidad y condiciones de pago de las remuneraciones variables de cierto tipo de trabajadores (especialmente comisionistas de productos intangibles), estableciendo para ello un criterio general: que la remuneración debe ser cancelada a partir del momento en que es devengada, es decir, en términos

INFORME COMISIÓN TRABAJO

generales, desde el momento en que el trabajador cumple con la o las operaciones para las que fue contratado, en este caso la venta de los productos mencionados.

Particularmente relevante es la norma del artículo 55 que establece que la remuneración de todo trabajador debe ser cancelada con una periodicidad de, a lo más, 30 días. En este sentido y como fundamento causal de la iniciativa, el Ejecutivo ha mencionado que el fondo del proyecto apunta a evitar el abuso que significa que muchos empleadores establezcan en los contratos de trabajo que la comisión por venta se devenga en un plazo de varios meses y, a veces, años después de ejecutada, perfeccionada y consolidada la operación de la venta, permitiendo con ello que el pago efectivo de la remuneración por este concepto, aparezca como un "anticipo", el cual no se incorpora al patrimonio del trabajador quedando condicionado al comportamiento del cliente en la compañía durante plazos de hasta dos años. Consecuencia de ello, lo que ocurre en la práctica es que el trabajador debe restituir a la compañía estos anticipos si el cliente no persiste en la mantención del servicio o bien presenta un mal comportamiento de pago.

Por otra parte, como fondo general de esta discusión, se encuentra el hecho de que las compañías de seguros e Isapres, involucran a sus trabajadores en el riesgo de la operación al participarles las pérdidas o menores ganancias que significa el hecho de que un cliente abandone el servicio.

Finalmente, es dable considerar que la discusión de la iniciativa deja meridianamente claro que los contratos de trabajo de este sector se encuentran muy cercanos a un contrato de adhesión en el que las cláusulas esenciales no son particularmente objeto de una negociación entre trabajador y empleador, sino que se estandarizan de una empresa a otra con pocas variantes.

II.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 69 y 73 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalaros que la idea matriz o fundamental del proyecto es establecer en el Código del Trabajo una adecuada protección a las remuneraciones de las trabajadoras y trabajadores, impidiendo su posterior devolución, reintegro o compensación por hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó.

Tal idea matriz se encuentra desarrollada en el proyecto

INFORME COMISIÓN TRABAJO

aprobado por vuestra Comisión en un artículo permanente y otro transitorio.

III.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGANICAS CONSTITUCIONALES O DE QUORUM CALIFICADO.

En relación con esta materia, a juicio de vuestra Comisión, los artículos del proyecto de ley en informe no requieren para su aprobación de quórum calificado ni son de rango orgánico constitucional.

IV.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISION.

Vuestra Comisión recibió al señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, don Osvaldo Andrade Lara; al señor Gerente General de la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras, don Alejandro Alarcón Pérez; al señor Gerente General de la Asociación de Aseguradores de Chile A.G., don Jorge Claude Bourdel; al señor Director Ejecutivo de la Cámara Nacional de Comercio, don Alberto Finlay Correa; al señor asesor de la Unión Nacional de Trabajadores, don Claudio Storm; al señor Presidente de la Confederación de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio, Confección de Vestuario y Producción –Consfecove-, don José Luis Ortega; al señor Director del Centro de Microdatos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile, don David Bravo Urrutia y al asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, don Francisco Del Río Correa, quienes entregaron estudios, notas y memorandos que quedaron a disposición de los señores Diputados en la Secretaría de la Comisión.

V.- ARTICULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISION QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

A juicio de vuestra Comisión el articulado del proyecto en informe no debe ser objeto de estudio por la Comisión de Hacienda de esta Corporación.

VI.- DISCUSION GENERAL.

El proyecto en informe fue aprobado, en general, en su sesión de fecha 15 de abril del año en curso, con el voto favorable de las

INFORME COMISIÓN TRABAJO

Diputadas señoras Goic, doña Carolina, y Muñoz, doña Adriana, y de los Diputados señores Aguiló; Jiménez; Monckeberg, don Nicolás, y Salaberry, y las abstenciones de los Diputados señores Bertolino; Dittborn, y Recondo.

Durante su discusión general, el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social señaló que el fondo de la presente iniciativa responde a la necesidad de clarificar un elemento esencial en la relación laboral de todo trabajador: el momento y condiciones del pago de sus remuneraciones. Este punto, en el caso de los trabajadores comisionistas, especialmente aquellos que se dedican a la venta de intangibles, presenta en la práctica una serie de variantes que dan pie a la constatación de abusos por parte de los empleadores ligados tanto a la venta de seguros o planes de salud o bien suscripciones de TV cable y otros.

En efecto, agregó, es necesario clarificar que un trabajador que cumple con el hecho o la operación para la que fue contratado, recibe por su contrato una comisión pactada de determinado porcentaje. Sin embargo, señaló, han observado que las empresas dilatan el momento en que dicha comisión se devenga hasta por 24 meses, adelantando todo o parte de su monto ya que el trabajador debe, efectivamente, sobrevivir en el intertanto. Dicho adelanto en todo caso, queda condicionado a que el cliente mantenga el servicio o la póliza por un tiempo determinado, lo que implica que si el cliente deja el servicio o bien incumple su obligación de pago, el trabajador pierde su comisión y debe restituirla al empleador.

Asimismo, se ha constatado que el trabajador debe responder de la mantención del cliente sin contar con los elementos necesarios para ello, porque debe enfocar su acción a la venta; incluso se ha constatado que ante la ocurrencia del siniestro que fue contratado, como la muerte del cliente, el trabajador debe igualmente devolver su remuneración.

Estas prácticas, a juicio del Ejecutivo, se alejan de todo criterio laboral de justicia y lo que es también importante, se aleja de toda consideración jurídica en lo relativo a la propiedad que adquiere el trabajador sobre su remuneración al cumplir con lo preceptuado en el contrato.

Esto, subrayó, lleva al Ejecutivo a la convicción de que es necesario fortalecer la protección de las remuneraciones de este sector, ya que no existe razón alguna para que el trabajador deba participar en el riesgo de la operación, más aún cuando no es partícipe en la mantención del cliente y su deserción pertenece al ámbito propio del riesgo empresarial bajo el principio de la amenidad que inspira este tipo de relaciones laborales.

Por su parte, los dirigentes de la CONFECOVE señalaron apoyar totalmente la propuesta, la que resulta un beneficio para la mayor parte de los trabajadores del comercio, particularmente para los denominados

INFORME COMISIÓN TRABAJO

comisionistas, quienes se someten a la ocurrencia de hechos ajenos o de terceros -muerte del cliente, devolución de mercaderías, resciliación del contrato, u otros- que afectan sus remuneraciones, a pesar de que han cumplido con todos y cada uno de los actos y operaciones para los que fueron contratados.

A su vez, el representante de la Cámara Nacional de Comercio expresó que tras realizar un sondeo al interior de su gremio detectaron que ninguno de sus asociados se encuentra en las situaciones denunciadas en el mensaje presidencial, que de existir, revestirían la mayor gravedad. No obstante, estima que debería buscarse, asimismo, la forma de evitar los fraudes que se pueden cometer contra las empresas por la vía de la afiliación de familiares y amigos, con una posterior desafiliación casi inmediata, la que evidentemente tiene como único fin abultar las comisiones de manera artificial.

Por otra parte, la Cámara Chilena de la Construcción, hizo llegar su opinión mediante documento en el cual manifestó que en la práctica las condiciones de venta pactadas entre el empleador y el cliente permiten fraccionar el pago de las comisiones, generalmente en cuotas mensuales, ingresos con los que se hace frente a las obligaciones de cada uno de esos períodos, incluida la comisión del trabajador. Al respecto, creen aconsejable limitar el período en que se puede fraccionar el pago de la remuneración del trabajador, por ejemplo en un máximo de seis meses, pero no llegar al extremo de prohibir fraccionar, en atención a las consecuencias que podrían sufrir las empresas si se incurre en abusos por la vía de simular ventas de intangibles.

Con posterioridad a dichas intervenciones y después de un análisis de las opiniones recibidas, la Comisión inició un acabado estudio de la materia, tras el cual las señoras y señores Diputados integrantes de esta instancia legislativa manifestaron mayoritariamente su posición favorable a la iniciativa de ley en informe, en cuanto importa mejorar la situación de miles de trabajadores del país, particularmente de aquellos que construyen sus ingresos en virtud de comisiones por venta o por mantención de carteras de clientes.

Manifestaron, asimismo, la necesidad de intervenir e impedir la práctica de algunos empleadores, de descontar de las remuneraciones de sus trabajadores las comisiones o bonos ya pagados, cuando los contratos suscritos -con la intermediación de éstos- llegaban a término anticipado, puesto que entienden que la labor para la cual se contrató al trabajador ya está realizada, y por ende se ha generado el hecho que legitima el pago de esa parte de su sueldo, independientemente de lo que ocurra en el futuro.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

VII.- SINTESIS DE LAS OPINIONES DISIDENTES AL ACUERDO ADOPTADO EN LA VOTACION EN GENERAL.

Si bien la idea de legislar fue aprobada mayoritariamente por vuestra Comisión, durante la discusión al interior de la Comisión, algunos señores Diputados manifestaron que las normas propuestas para la protección de las remuneraciones en definitiva constituían una iniciativa inocua, puesto que en la práctica –si el proyecto de ley prospera- los empleadores ajustarán sus estructuras de comisiones o bonos a ella con el objeto de mantener sus actuales equilibrios en los costos de sus fuerzas de ventas.

En los hechos, las normas propuestas, resultarán –a juicio de ellos- un incentivo a bajar las comisiones por venta y elevar aquellas vinculadas a permanencia, o bien a reducir los salarios base.

Asimismo, hicieron presente que no existe norma legal alguna que impida remunerar servicios mediante comisiones que se devengan en el tiempo en que ellos se ejecutan, o de acuerdo a los resultados que se obtienen, y que ello justifica plenamente la existencia de remuneraciones variable asignadas a la suscripción del contrato, su mantención, y a la permanencia de la cartera, además, que constituye un sistema de incentivos correctos en función de los objetivos de la empresa.

VIII.- DISCUSION PARTICULAR.

Vuestra Comisión, en su sesión ordinaria celebrada el 6 de mayo del año en curso, sometió a discusión particular el proyecto de ley adoptándose los siguientes acuerdos respecto de su texto:

"ARTÍCULO ÚNICO.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1) Para incorporar el siguiente artículo 54 bis nuevo:

"Artículo 54 bis.- Las remuneraciones 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.

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador o su permanencia en el empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus

INFORME COMISIÓN TRABAJO

formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de anticipos o pagos de remuneraciones.”.

-- Indicación de las señoras Diputadas Goic, doña Carolina y Muñoz, doña Adriana, y de los Diputados señores Alinco; Jiménez; Meza; Monckeberg, don Nicolás, y Vallespin, para intercalar, en el artículo 54 bis propuesto, a continuación de la palabra “remuneraciones” la expresión “devengadas”.

Puesta en votación fue aprobada por siete votos a favor, tres en contra y una abstención.

-- Indicación de las señoras Diputadas Goic, doña Carolina y Muñoz, doña Adriana, y de los Diputados señores Alinco; Jiménez; Meza; Monckeberg, don Nicolás, y Vallespin, para agregar el siguiente inciso segundo, nuevo, en el artículo 54 bis propuesto, pasando su actual inciso segundo a ser tercero:

“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.”

Puesta en votación fue aprobada por ocho votos a favor, y tres abstenciones.

-- Indicación de la Diputada señora Goic, doña Carolina y de los Diputados señores Jiménez, y Monckeberg, don Nicolás, para reemplazar en el inciso tercero del artículo 54 bis propuesto la expresión “anticipos o pagos de remuneraciones” por “remuneraciones ya devengadas”.

Puesta en votación fue aprobada por siete votos a favor, tres en contra, y una abstención.

2) Para incorporar en el inciso primero del artículo 55, la siguiente oración a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido:

“En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, éstas deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron la operaciones que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula

INFORME COMISIÓN TRABAJO

que difiera el pago de comisiones al trabajador, sobrepasando los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita”.

-- Indicación de los Diputados señores Melero y Recondo, para intercalar en el numeral 2) del proyecto que modifica el inciso primero del artículo 55 del Código del Trabajo, a continuación de la palabra “operaciones” y la expresión “que les dieron origen”, la frase “u ocurrieron los hechos”.

Puesta en votación fue aprobada por once votos a favor.

ARTÍCULO TRANSITORIO.- Los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley, deberán ajustar sus términos a esta normativa, a contar del día primero del mes subsiguiente al de entrada en vigencia de la presente ley, sin que ello pueda implicar disminución de sus remuneraciones.”.

-- Indicación de las señoras Diputadas Goic, doña Carolina y Muñoz, doña Adriana, y de los Diputados señores Alinco; Jiménez; Meza; Monckeberg, don Nicolás, y Vallespin, para reemplazar el artículo transitorio del proyecto, por el siguiente:

“Artículo Transitorio.- Los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus términos a contar del día primero del mes subsiguiente al de su publicación, en lo relativo a las condiciones y plazo del pago de las remuneraciones variables, sin que dichos nuevos parámetros de pago puedan derivar en una remuneración inferior a la percibida por las mismas operaciones que le dieron origen.”

Puesta en votación fue aprobada por siete votos a favor y cuatro abstenciones.

IX.- ARTICULOS E INDICACIONES RECHAZADAS O DECLARADAS INADMISIBLES POR LA COMISION.

-- Indicación de los Diputados señores Bertolino; Dittborn; Melero, y Recondo, para reemplazar el artículo transitorio por el siguiente:

“Artículo Transitorio.- Los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, no podrán ser modificados con el propósito de ajustarlos a sus términos, sino con el consentimiento de cada trabajador.

Constituye para el trabajador un derecho alternativo el

INFORME COMISIÓN TRABAJO

acogerse a esta normativa y, por consiguiente, el aceptar la modificación de su esquema remuneracional.

En caso de optar el trabajador, por no acogerse a la modificación contractual respectiva, se levantará acta, suscrita por ambas partes, de dicha negativa."

Puesta en votación fue rechazada por seis votos en contra, cuatro a favor, y una abstención.

Como consecuencia de todo lo expuesto y por las consideraciones que os dará a conocer oportunamente el señor Diputado Informante, vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social os recomienda la aprobación del siguiente:

PROYECTO DE LEY:

"Artículo único.- Modificase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1) Para incorporar el siguiente artículo 54 bis nuevo:

"Artículo 54 bis.- 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.

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.

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador o su permanencia en el empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas."

2) Para incorporar en el inciso primero del artículo 55, la siguiente oración a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido:

"En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, éstas deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual

INFORME COMISIÓN TRABAJO

deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, sobrepasando los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita”.

Artículo Transitorio.- Los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus términos a contar del día primero del mes subsiguiente al de su publicación, en lo relativo a las condiciones y plazo del pago de las remuneraciones variables, sin que dichos nuevos parámetros de pago puedan derivar en una remuneración inferior a la percibida por las mismas operaciones que le dieron origen.”.”

SE DESIGNÓ DIPUTADO INFORMANTE, A DON TUCAPEL JIMÉNEZ FUENTES.

SALA DE LA COMISIÓN, a 6 de mayo de 2008.

Acordado en sesiones de 6 y 20 de noviembre; 11 de diciembre de 2007; 8 y 15 de enero, 8 y 15 de abril, y 6 de mayo del presente año, con asistencia de las Diputadas señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Sepúlveda, doña Alejandra, y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Aguiló; Alinco; Bertolino; Dittborn; Jiménez; Melero; Meza; Monckeberg, don Nicolás; Recondo; Saffirio, y Salaberry.

Pedro N. Muga Ramírez
Abogado Secretario de la Comisión

DISCUSIÓN SALA

1.3. Discusión en Sala

Cámara de Diputados. Legislatura 356. Sesión 27. Fecha 13 de mayo, 2008. Discusión general. Queda pendiente.

PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES. Modificaciones al Código del Trabajo. Primer trámite constitucional.

El señor **BUSTOS** (Presidente).- Corresponde tratar, en primer trámite constitucional, el proyecto de ley, iniciado en mensaje, que modifica el Código del Trabajo en materia de protección a las remuneraciones. Diputado informante de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social es el señor Tucapel Jiménez.

Antecedentes:

-Mensaje, boletín N° 5434-13, sesión 94ª, en 30 de octubre de 2007. Documentos de la Cuenta N° 2.

-Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Documentos de la Cuenta N° 17 de este boletín de sesiones.

El señor **BUSTOS** (Presidente).- Tiene la palabra el diputado señor Tucapel Jiménez.

El señor **JIMÉNEZ**.- Señor Presidente, en nombre de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social paso a informar, en primer trámite constitucional y primero reglamentario, sobre el proyecto de ley, iniciado en mensaje, que modifica el Código del Trabajo en materia de protección a las remuneraciones.

El 30 de octubre de 2007 la Presidenta de la República envió a esta Cámara de Diputados el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de protección a las remuneraciones. Para su estudio, fue radicado en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, la que destinó ocho sesiones para su análisis y a las que asistieron el ministro del Trabajo y Previsión Social, don Osvaldo Andrade Lara; el gerente general de la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras; el gerente general de la Asociación de Aseguradores de Chile A.G.; el director ejecutivo de la Cámara Nacional de Comercio; el asesor de la Unión Nacional de Trabajadores; el presidente de la Confederación de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio, Confección de Vestuario y Producción -Confecove-; el director del Centro de Microdatos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile y el asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, don Francisco del Río Correa.

La idea matriz o fundamental del proyecto es establecer en el Código del Trabajo una adecuada protección a las remuneraciones de las trabajadoras y trabajadores, impidiendo su posterior devolución, reintegro o compensación por hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó.

DISCUSIÓN SALA

Tal idea matriz se encuentra desarrollada en el proyecto aprobado por la Comisión en un artículo permanente y otro transitorio.

Cabe recordar que el 6 de mayo pasado la Presidenta de la República hizo presente la urgencia con calificación de simple para el despacho de esta iniciativa.

Antecedentes generales.

El proyecto se enmarca en el capítulo de la Protección a las remuneraciones contenido en el Capítulo VI del Libro I del Código del Trabajo.

La iniciativa regula la periodicidad y condiciones de pago de las remuneraciones variables de cierto tipo de trabajadores, especialmente comisionistas de productos intangibles, estableciendo para ello un criterio general: que la remuneración debe ser cancelada a partir del momento en que es devengada, es decir, en términos generales, desde el momento en que el trabajador cumple con la o las operaciones para las que fue contratado, en este caso la venta de los productos mencionados.

Particularmente relevante es la norma del artículo 55 del Código del Trabajo, que establece que la remuneración de todo trabajador debe ser pagada con una periodicidad de, a lo más, treinta días. En este sentido y como fundamento causal de la iniciativa, el Ejecutivo ha mencionado que el fondo del proyecto apunta a evitar el abuso que significa que muchos empleadores establezcan en los contratos de trabajo que la comisión por venta se devenga en un plazo de varios meses y, a veces, años después de ejecutada, perfeccionada y consolidada la operación de la venta, permitiendo con ello que el pago efectivo de la remuneración por este concepto, aparezca como un "anticipo", el cual no se incorpora al patrimonio del trabajador, quedando condicionado al comportamiento del cliente en la compañía durante plazos de hasta dos años. A ello se agrega, lo que es más grave, que el trabajador debe restituir a la compañía estos anticipos si el cliente no persiste en la mantención del servicio o bien presenta un mal comportamiento de pago. En otras palabras, el empresario traspasa el riesgo de su actividad económica al trabajador.

Finalmente, es dable considerar que la discusión de la iniciativa deja meridianamente claro que los contratos de trabajo de este sector se encuentran muy cercanos a un contrato de adhesión, en el que las cláusulas esenciales no son particularmente objeto de una negociación entre trabajador y empleador, sino que se estandarizan de una empresa a otra con pocas variantes.

Discusión general.

El proyecto en informe fue aprobado en general en su sesión de fecha 15 de abril del año en curso, con el voto favorable de las diputadas señoras Carolina Goic y Adriana Muñoz y de los diputados señores Aguiló, Jiménez, Nicolás Monckeberg y Salaberry, y las abstenciones de los diputados señores Bertolino, Dittborn y Recondo.

Durante su discusión general, el ministro del Trabajo y Previsión Social señaló que el fondo de la presente iniciativa responde a la necesidad de

DISCUSIÓN SALA

clarificar un elemento esencial en la relación laboral de todo trabajador: el momento y condiciones del pago de sus remuneraciones. Este punto, en el caso de los trabajadores comisionistas, especialmente de aquellos que se dedican a la venta de intangibles, presenta en la práctica una serie de variantes que dan pie a la constatación de abusos por parte de los empleadores ligados tanto a la venta de seguros, planes de salud, suscripciones de TV cable y otros.

Asimismo, se ha constatado que el trabajador debe responder de la mantención del cliente, sin contar con los elementos necesarios para ello, porque debe enfocar su acción a la venta; incluso se ha comprobado que ante la ocurrencia del siniestro que fue contratado, como la muerte del cliente, el trabajador debe igualmente devolver su remuneración.

Estas prácticas, a juicio del Ejecutivo, se alejan de todo criterio de justicia laboral y, lo que es también importante, de toda consideración jurídica en lo relativo a la propiedad que adquiere el trabajador sobre su remuneración al cumplir con lo preceptuado en el contrato.

Lo anterior, sostuvo el ministro Andrade, llevó al Ejecutivo a la convicción de que es necesario fortalecer la protección de las remuneraciones de este sector, ya que no existe razón alguna para que el trabajador deba participar en el riesgo de la operación, más aún cuando no es partícipe en la mantención del cliente y su deserción pertenece al ámbito propio del riesgo empresarial.

Por su parte, los dirigentes de la Consfecove señalaron apoyar totalmente la propuesta, la que resulta un beneficio para la mayor parte de los trabajadores del comercio, particularmente para los denominados comisionistas, quienes se someten a la ocurrencia de hechos ajenos o de terceros -muerte del cliente, devolución de mercaderías, resciliación del contrato u otros- que afectan sus remuneraciones, a pesar de que han cumplido con todos y cada uno de los actos y operaciones para los que fueron contratados.

A su vez, el representante de la Cámara Nacional de Comercio expresó que tras realizar un sondeo al interior de su gremio, detectaron que ninguno de sus asociados se encuentra en las situaciones denunciadas en el mensaje presidencial, que de existir, revestirían la mayor gravedad. No obstante, estima que debería buscarse la forma de evitar los fraudes que se pueden cometer contra las empresas por la vía de la afiliación de familiares y amigos, con una posterior desafiliación -casi inmediata-, la que, evidentemente, tiene como único fin abultar las comisiones de manera artificial.

Por otra parte, la Cámara Chilena de la Construcción hizo llegar su opinión mediante documento, en el cual manifestó que, en la práctica, las condiciones de venta pactadas entre el empleador y el cliente permiten fraccionar el pago de las comisiones generalmente en cuotas mensuales, ingresos con los que se hace frente a las obligaciones de cada uno de esos períodos, incluida la comisión del trabajador.

Al respecto, creen aconsejable limitar el período en que se puede fraccionar el pago de la remuneración del trabajador, por ejemplo, en un

DISCUSIÓN SALA

máximo de seis meses, pero no llegar al extremo de prohibir fraccionar, en atención a las consecuencias que podrían sufrir las empresas si se incurre en abusos por la vía de simular ventas de intangibles.

Con posterioridad a dichas intervenciones y después de un análisis de las opiniones recibidas, la Comisión inició un acabado estudio de la materia, tras el cual las señoras y señores diputados integrantes de esta instancia legislativa manifestaron mayoritariamente su posición favorable a la iniciativa en informe, en cuanto importa mejorar la situación de miles de trabajadores del país, particularmente de aquellos que construyen sus ingresos en virtud de comisiones por venta o por mantención de carteras de clientes.

Asimismo, manifestaron la necesidad de intervenir e impedir la práctica de algunos empleadores de descontar de las remuneraciones de sus trabajadores las comisiones o bonos ya pagados, cuando los contratos suscritos, con su intermediación, llegaban a término anticipado, puesto que entienden que la labor para la cual se contrató al trabajador ya está realizada y, por ende, se ha generado el hecho que legitima el pago de esa parte de su sueldo, independientemente de lo que ocurra en el futuro.

Si bien la idea de legislar fue aprobada mayoritariamente por la Comisión, algunos señores diputados manifestaron que las normas propuestas para la protección de las remuneraciones, en definitiva constituían una iniciativa inocua, puesto que en la práctica, si el proyecto de ley prospera, los empleadores ajustarán sus estructuras de comisiones o bonos a ella, con el objeto de mantener sus actuales equilibrios en los costos de sus fuerzas de ventas.

En los hechos, las normas propuestas resultarán, a juicio de ellos, un incentivo a bajar las comisiones por venta y elevar aquellas vinculadas a permanencia, o bien, a reducir los salarios base.

Asimismo, hicieron presente que no existe norma legal alguna que impida remunerar servicios mediante comisiones que se devengan en el tiempo en que ellos se ejecutan o de acuerdo a los resultados que se obtienen y que ello justifica plenamente la existencia de remuneraciones variable asignadas a la suscripción del contrato, su mantención y a la permanencia de la cartera, además de que constituye un sistema de incentivos correctos, en función de los objetivos de la empresa.

Durante la discusión del proyecto, se rechazó, por 6 votos en contra, 4 a favor y 1 abstención, la indicación de los diputados señores Bertolino, Dittborn, Melero y Recondo, que establecía lo siguiente:

"Artículo Transitorio.- Los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, no podrán ser modificados con el propósito de ajustarlos a sus términos, sino con el consentimiento de cada trabajador.

Constituye para el trabajador un derecho alternativo el acogerse a esta normativa y, por consiguiente, el aceptar la modificación de su esquema remuneracional.

En caso de optar el trabajador, por no acogerse a la modificación contractual respectiva, se levantará acta, suscrita por ambas partes, de dicha

DISCUSIÓN SALA

negativa.”

Por su parte, se aprobó una serie de indicaciones, conforme a las cuales la Comisión de Trabajo y Seguridad Social propone aprobar el siguiente proyecto de ley:

“Artículo único.- Modificase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1) Para incorporar el siguiente artículo 54 bis nuevo:

“Artículo 54 bis.- 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.

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.

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador o su permanencia en el empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas.”

2) Para incorporar en el inciso primero del artículo 55, la siguiente oración a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido:

“En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, éstas deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, sobrepasando los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita”.

Artículo Transitorio.- Los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus términos a contar del día primero del mes subsiguiente al de su publicación, en lo relativo a las condiciones y plazo del pago de las remuneraciones variables, sin que dichos nuevos parámetros de pago puedan derivar en una remuneración inferior a la percibida por las mismas operaciones que le dieron origen.”.

Finalmente, en opinión de la Comisión, ninguno de los artículos del proyecto de ley en informe requiere para su aprobación de quórum calificado ni son de rango orgánico constitucional.

Tampoco se aprobaron normas que requieran ser informadas por la Comisión de Hacienda.

Es cuanto puedo informar.

He dicho.

DISCUSIÓN SALA

El señor **CERONI** (Vicepresidente).- Tiene la palabra el diputado señor Nicolás Monckeberg.

El señor **MONCKEBERG** (don Nicolás).- Señor Presidente, el proyecto aclara una confusión que ha afectado a algunos trabajadores. Las comisiones forman parte de la remuneración, ya que son consecuencia directa de la labor del empleado y no constituyen un premio o bono, beneficios cuyo pago se puede pactar para cuando se produzcan ciertas circunstancias que no dependen directamente de su trabajo.

Por ejemplo, como se señaló aquí y también en la Comisión, un trabajador celebra un contrato para la venta de intangibles, con cierta comisión. No obstante, el pago de esa comisión, que es consecuencia directa de la gestión de venta del trabajador, se condiciona al hecho futuro de que el adquirente renueve el contrato.

Francamente, se trata de cosas distintas: una, la comisión, es la remuneración del trabajador, que se devenga en el momento en que se produce la venta, y otra, el eventual premio, bono que reciba el trabajador, beneficios que se pueden pactar legítimamente si se producen determinadas circunstancias que no dependen de la función del trabajador. Este proyecto aclara eso: despeja la duda, establece que cuando las remuneraciones estén compuestas total o parcialmente de comisiones, éstas deberán pagarse conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones o, a más tardar en los treinta días siguientes cuando exista imposibilidad técnica de hacerlo.

Es importante destacar que el proyecto deja a salvo la posibilidad de premiar al vendedor con bonos la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un producto a la empresa o su puntualidad en los pagos.

¿Qué ocurre en la práctica? Muchas veces, so pretexto de esconder un bajo sueldo o remuneración, se otorgan anticipos y, para garantizar su devolución, se exigen instrumentos de garantía para el caso de que no se produzcan los hechos esperados por el empleador.

Hoy, se permite hacer anticipos, pero de ninguna manera puede pedirse como garantía un documento del trabajador, sobre todo cuando se refiere a sus remuneraciones.

Otro aspecto que se discutió y que es importante destacar es la vigencia de la futura ley, toda vez que regirá los contratos individuales treinta días después de su publicación.

En el caso de las comisiones que se modificarán en contratos colectivos, se presentó una indicación, con el acuerdo del Ejecutivo y, según entiendo, de todas las bancadas para que se vote en esta misma sesión, en virtud de la cual, la norma empezará a regir cuando deban renovarse dichos contratos y no con anterioridad, de manera de no abrir procesos eventualmente cerrados.

DISCUSIÓN SALA

Este proyecto va en la misma línea de otra iniciativa que aprobamos hace unas semanas, que estableció que el sueldo fijo base de los vendedores comisionistas no podía ser inferior al mínimo. En el debate, se dijo que era inútil, toda vez que, de acuerdo con la ley vigente -todavía no se aprueba dicho proyecto-, el sueldo base más la comisión igualmente no podían ser inferiores al mínimo. Es cierto, el resultado final del sueldo del trabajador no va a cambiar, no va a ganar más plata, pero gana en seguridad, en certeza, en tener un contrato que no establezca que el sueldo base es de 35 mil pesos, aún cuando con la comisión supere el sueldo mínimo. Eso nos llevó a aprobar, casi por unanimidad, la iniciativa que establece el sueldo base mínimo en los contratos.

Aquí se busca lo mismo. Es probable que lo que muchos trabajadores hoy perciben con las comisiones, empiecen a ganarlo a través de bonos. Pero, al menos, existirá certeza respecto de principios a los que el Código del Trabajo no puede renunciar, que debe defender, como que las remuneraciones se devenguen en el momento que se celebra la venta y no cuando se pague el producto, porque con ese mismo argumento, mañana podríamos pensar que si una venta realizada en un centro comercial es pagada con una tarjeta de crédito con problemas o con cheques sin fondos, por ejemplo, el vendedor no recibiría la comisión, porque el medio de pago no cumplió su objetivo.

Valoro este proyecto desde el punto de vista del principio que defiende: las remuneraciones se devengan en el momento que se celebra el contrato de venta, sin perjuicio de que libremente se puedan pactar con el trabajador premios, beneficios o bonos por la permanencia del cliente o por su puntualidad en los pagos.

Anuncio mi voto a favor y el de buena parte de esta bancada.

He dicho.

El señor **CERONI** (Vicepresidente).- Tiene la palabra el diputado señor Pablo Lorenzini.

El señor **LORENZINI**.- Señor Presidente, respecto de esta iniciativa deberíamos proceder tal como se hará con el proyecto relacionado con la cultura. Está presente el ministro del Trabajo, quien, una vez más, viene a defender a los trabajadores. No sé si esto se rechazará después en los tribunales, pero éste es el típico proyecto al que el Congreso Nacional y la prensa dan poca cobertura. Sin embargo, es de la máxima importancia, porque tiene que ver con la gente. Posteriormente, vendrá otro proyecto relacionado con los trabajadores de la bencina y espero que también sea aprobado por unanimidad.

Lo que estamos haciendo aquí es corregir inequidades. Estamos en la Cámara de Diputados y hay diputados y diputadas que en algún minuto de la historia han sido desaforados. Bajo esa lógica, no deberían cobrar, pero ellos siguen cumpliendo sus funciones. Quizá, no pueden entrar a la Sala, pero

DISCUSIÓN SALA

siguen atendiendo sus distritos y cobran.

En este caso se vende un seguro. Por ese hecho, el trabajador, especializado en vender, en contactar al cliente y en convencerlo de las bondades de la empresa, isapre, compañía de seguros o cualquiera otra, cobra una comisión. Hasta aquí todo bien, pero sucede que muchas de estas empresas no pagan dicha comisión a todo evento, y por si pasa algo en los próximos meses o años, dicen: "Lo siento mucho, pero una parte tendrá que quedar acá." Propongo que hagamos una encuesta sobre los parlamentarios y los que han bajado el respaldo ciudadano en un 20 por ciento deberían cobrar una proporción. ¡Dejémonos de tonteras! Como dijo muy bien el diputado Monckeberg, estamos garantizando que, por un trabajo realizado, la venta de un servicio, se cobre la comisión correspondiente a todo evento. ¿Qué culpa tiene el vendedor de servicios de una isapre si su jefe, su empresa o su director administrativo declara el seguro contratado y no lo pagan? ¿Es culpa del vendedor aunque hayan pasado cinco, seis, ocho o diez meses de la venta? Ahora, si se equivocó en el RUT y no funciona, ¿es culpa administrativa de la empresa o del vendedor?

Si un partido nombra a un candidato presidencial y después no sale, ¿es culpa de la gente o del partido? Esto se puede llevar a cualquier ámbito. Celebrado el contrato y hecho el trabajo, no se debe pagar en forma condicionada.

¿Qué pasa con los impuestos? Se cobró por el seguro, se pagó impuestos y 14 meses después se le dice: "Devuélveme la mitad de la comisión, porque se murió el asegurado." ¿Se debe hacer de nuevo todo el procedimiento tributario? ¿Me van a reponer las platas? ¿Me las va a devolver Impuestos Internos que, como sabemos, son brillantes para cobrar, pero para devolver...? ¿Qué pasa con los ministros que se van, los que han renunciado o los que han "ido"? ¿Tendrían que devolver las platas en forma proporcional? En términos reales, es evidente que la iniciativa viene a corregir una distorsión. Sé que se van a enojar las compañías de seguros, porque tienen argumentos válidos, pero deben aplicar otros controles.

¿Cómo me aseguro que no haya venta ficticia, es decir, que pongan a un pariente, un tío o un abuelito como adquirente? ¿Se acuerdan lo que ocurría con las ventas? Antes se pagaba comisión. ¿Qué pasaba? En diciembre, las comisiones se iban a las nubes y el 2 de enero, cuando se devolvían los productos, se hacían notas de crédito, es decir, se cobraba la comisión y no se vendía nada. ¿Cómo se arregló eso? Se dijo: "La comisión será sobre venta cobrada." ¿Qué significó la venta cobrada? Cesación de pago, no había plata para pagar. Al final, la persona que realizaba la venta no cobraba nunca. Me parece que eso no corresponde y que el proyecto podría haber sido más potente. Entiendo que viene otro proyecto para los empleados de las bencineras. Si le paga con un cheque a un empleado y es protestado, se lo cobran a él. El trabajador lleva todos los riesgos de una empresa que tiene abogados. ¿Para qué los tiene?

Son temas distintos. Efectuada la venta del seguro se debe cobrar la

DISCUSIÓN SALA

correspondiente comisión, independientemente de que en el futuro se muera el asegurado. Al contrario, se le debería pagar la comisión de inmediato y mantención por el tiempo que el cliente permanezca en la compañía. El le hace un aporte, vende un seguro, un paquete de 5 mil UF, se le paga la comisión por una vez; que puede recuperarse en los años siguientes, pero al vendedor después no se le paga nada. O sea, la empresa se beneficia de un contacto que hizo una persona. Sobre eso también tendríamos que legislar. Debería pagarse anualmente la mantención de esos clientes; no sólo la comisión por la venta en el minuto del contrato. El trabajador vendió por su calidad, por su confidencialidad, supo poner el producto en manos de quien se lo compró.

No vamos a hablar de los temporeros, porque es un tema que requiere más tiempo.

El proyecto debería aprobarse por unanimidad, más allá de las aprensiones, que pueden ser varias.

Las empresas deberían establecer los controles de gestión adecuados si tienen dudas de que sean "ventas hurtadas", pero no recurrir a mecanismos absolutamente injustos, inestables y que no deben estar dentro de la legislación normal de un país civilizado como el nuestro.

Por supuesto, votaremos favorablemente la iniciativa.

El señor **CERONI** (Vicepresidente).- Tiene la palabra la diputada Ximena Vidal.

La señora **VIDAL** (doña Ximena).- Señor Presidente, talvez el informe del diputado Tucapel Jiménez nos habla de un simple proyecto de ley, pero, sin duda, apunta a grandes cambios para miles de trabajadores.

El diputado Monckeberg dice que se trata de una confusión. ¡Qué increíble escuchar que un abuso del empleador sea una confusión! Es decir, ¿estamos legislando porque los empleadores se confunden y no pagan lo que deben? Realmente me parece un poquito absurdo.

Estamos acá para hablar específicamente de los trabajadores, vendedores, comisionistas de seguros, planes de salud, de suscripciones de televisión por cable y otros similares, que sufren diversas prácticas que vulneran día a día los derechos esenciales de los trabajadores, especialmente aquellos cuya remuneración la informan, en gran parte, elementos variables, como las comisiones.

Hace poco se aprobó en esta Sala la norma que iguala el sueldo base de esos trabajadores con el ingreso mínimo, entendiendo que si la propia ley asegura al trabajador tal ingreso, no es posible obligar a suscribir contratos por diez mil o veinte mil pesos, afectando con ello la dignidad y el patrimonio de los trabajadores del sector; pero dicha norma no va a ser eficaz si no legislamos en el sentido de que el trabajador reciba su remuneración y la incorpore a su patrimonio, asunto que parece obvio. Sin embargo, la iniciativa nos ha demostrado que no es así, ya que un sinnúmero de trabajadores debe

DISCUSIÓN SALA

devolver parte de su remuneración -para compartir los riesgos propios del empleador, como la no mantención del cliente en la compañía, o no pago de la prima.

Aunque parezca increíble, el trabajador debe devolver al empleador parte de su comisión, a veces 12, 15 ó 20 meses después de haberla percibido, según lo han dicho los trabajadores en la Comisión de Trabajo.

No sólo estamos en presencia de un incumplimiento laboral de los empleadores, sino que también dentro de la propia legalidad se permite, mediante una figura impuesta por el poder del empleador, que el trabajador comparta el riesgo del negocio, por ejemplo, si un cliente se va de la compañía, el trabajador debe responder con su propio patrimonio. De eso estamos hablando.

Este es el mundo al revés en materia laboral.

El proyecto que estamos discutiendo va a remediar en parte esa práctica, ya que determina que el trabajador que cumple la operación para la que fue contratado -venta de un intangible- reciba de inmediato su remuneración, no pudiendo diferirse varios meses después de ejecutada la labor.

Por su parte, se prohíbe el condicionamiento de la relación laboral a la suscripción de letras o pagarés que cautelen obligaciones laborales a favor del empleador.

Finalmente, el proyecto establece expresamente que se podrán pactar premios por permanencia de clientes, pero ello no obsta a que, producida la venta, el trabajador tenga su remuneración como corresponde.

Creo que, a estas alturas del desarrollo del derecho del trabajo, el hecho de que estemos discutiendo si el trabajador debe devolver su remuneración para compartir el riesgo del negocio del empleador nos habla de todo lo que nos falta por avanzar para garantizar los derechos laborales de los trabajadores. En todo caso, éste es un paso en la dirección correcta, de manera que votaremos favorablemente el proyecto.

He dicho.

El señor **BUSTOS** (Presidente).- Tiene la palabra la diputada señora Isabel Allende.

La señora **ALLENDE** (doña Isabel).- Señor Presidente, felicito al Ejecutivo por haber enviado este proyecto, porque regula la periodicidad y las condiciones de pago de remuneraciones variables de cierto tipo de trabajadores, especialmente aquellos que reciben comisiones por la venta de productos intangibles, como seguros, planes de salud y otros.

Es increíble que haya que legislar para eso, porque probablemente muchos desconocen el abuso que existe. Hay empleadores que no sólo no pagan la totalidad de lo que corresponde por comisiones, sino que además lo hacen fraccionadamente y en términos condicionales, de manera que si pasado

DISCUSIÓN SALA

un tiempo, por cualquier circunstancia, un cliente se arrepiente de su compra, el trabajador debe devolver lo recibido por esa venta.

Enhorabuena estamos legislando en el sentido correcto. Espero que la Cámara apruebe el proyecto por unanimidad, porque regula la forma digna de remunerar a un trabajador que labora en esas condiciones.

He dicho.

El señor **BUSTOS** (Presidente).- Tiene la palabra el diputado don Julio Dittborn, a quien le ruego ser breve.

El señor **DITTBORN**.- Señor Presidente, voy a hacer uso de todo el tiempo que me corresponde en virtud del Reglamento. Entiendo que el proyecto no se va a votar hoy, porque hay muchos colegas que desean intervenir. Además, no es una disposición tan simple y no como recién argumentaba la diputada Isabel Allende que señaló que estamos todos de acuerdo. Si la señora diputada se saca un poco las anteojeras socialistas y puede abrirse un poco a entender argumentos distintos, podremos conversar un rato.

La señora **ALLENDE** (doña Isabel).- ¡No sea insolente!

El señor **BUSTOS** (Presidente).- Puede hacer uso de su tiempo, señor diputado.

Tiene la palabra la diputada señora Allende.

La señora **ALLENDE** (doña Isabel).- Señor Presidente, el diputado Julio Dittborn tiene todo el derecho a hacer uso de la palabra y exponer su posición. Sólo dije que ojalá esta Sala vote en forma unánime el proyecto; pero, lejos de usar una anteojera, una vez más debo aclarar que sólo se trata de defender los derechos de los trabajadores, principalmente, cuando se producen abusos.

He dicho.

-Aplausos.

El señor **DITTBORN**.- Los eslóganes siempre han sacado el aplauso fácil.

Aquí no hay abuso de parte de nadie, aun cuando reconozco que puede ocurrir en otras circunstancias. Estoy lejos de ser de los que afirman que vivimos en un mundo perfecto; probablemente, está lleno de abusos de distinta naturaleza, pero en este tema específico no existe abuso, sólo es una práctica. El vendedor de productos intangibles tiene una remuneración de carácter variable, se le paga la comisión cuando lo vendido le significa a la empresa aumentar sus ingresos, o sea, cuando efectivamente se paga por el servicio y no cuando se vende. Por ejemplo, si vende un seguro automotriz en diez cuotas, la práctica es que se le pague la totalidad de la comisión en el momento de la venta, pero se establece una cláusula de que si por alguna razón la persona que compró el seguro deja de pagar las restantes cuotas, el

DISCUSIÓN SALA

trabajador debe devolver la parte de la comisión de la venta porque no se pagó la totalidad del seguro.

Entiendo que algunas personas lo pueden considerar una medida injusta y abusiva porque el trabajador vendió el seguro, por lo que, en ese momento debe recibir el ciento por ciento de la comisión, aun cuando después no se pague ninguna cuota más. Eso es lo que establece este proyecto, ya que prohíbe hacer responsable al trabajador del pago íntegro del seguro. Algunos dicen que eso es más digno porque el trabajador es un vendedor y no tiene por qué estar preocupado de la cobranza posterior. Pero también debemos entender que las empresas tienen que sobrevivir; por tanto, deben pagar comisiones en relación con los ingresos efectivos que perciben. O sea, si a través de este proyecto se establece la prohibición de que el trabajador tenga que devolver las comisiones por aquella parte del seguro que no se pagó, las empresas van a cambiar la definición de comisión y el trabajador no va a recibir más el ciento por ciento de ella en el momento de la venta, sino que van a establecer que, como el Congreso Nacional aprobó un proyecto que prohíbe que se devuelva la diferencia de lo no pagado, sólo le van a pagar una comisión mensual por aquella parte del seguro que se va pagando.

Entonces, no estoy en contra del proyecto; sólo quiero que los trabajadores tengan claro que esto no les significa ganar ni un peso más a nadie. Por eso, no se puede decir que con esta iniciativa se van a acabar los abusos contra los trabajadores, que ahora sí que van a ganar plata y van a ser ricos, porque nada de eso va a suceder. Los trabajadores de productos intangibles no van a ganar ni un centavo de más. Eso debe quedar claro. Lo único que va a pasar es -como a algunos les gusta, creo que es la posición del ministro y de algunos agentes de la Concertación- que le da una dignidad mayor al vendedor, ya que no va a tener que empezar a sacar cuentas y devolver a la empresa aquella parte de la comisión por esa plata que nunca se pagó. Es como decía muy bien el diputado Monckeberg respecto del salario base y el salario mínimo, que se aprobó casi en forma unánime por esta Sala, también es una cuestión de dignidad...

El señor **BUSTOS** (Presidente).- Perdón, señor diputado, ha terminado el tiempo.

El señor **DITTBORN**.- Señor Presidente, tengo derecho a dos discursos.

El señor **BUSTOS** (Presidente).- Señor diputado, lamentablemente, ha terminado el tiempo. El resto de su intervención queda pendiente para una próxima sesión.

El señor **DITTBORN**.- ¿Cuál es mi derecho reglamentario a intervenir?

El señor **BUSTOS** (Presidente).- Puede seguir en la próxima sesión,

DISCUSIÓN SALA

salvo que haya acuerdo para que continúe con su intervención.

El señor **DITTBORN**.- ¿Me permite redondear la idea?

El señor **BUSTOS** (Presidente).- Solicito el acuerdo de la Sala para que el diputado Dittborn pueda redondear la idea.
¿Habría acuerdo?

Acordado.

Puede continuar señor diputado.

El señor **DITTBORN**.- Señor Presidente, si es la dignidad del trabajador lo que se busca proteger con este proyecto, estoy de acuerdo; si se considera más digno pagar las comisiones en la forma establecida en el proyecto, estoy de acuerdo; pero que no se diga que esto va a significar un beneficio económico para el trabajador, porque eso no es efectivo.

He dicho.

DISCUSIÓN SALA

1.4. Discusión en Sala

Cámara de Diputados. Legislatura 356. Sesión 30. Fecha 15 de mayo, 2008. Discusión general. Se aprueba en general y en particular.

PROTECCIÓN DE REMUNERACIONES. Modificaciones al Código del Trabajo. Primer trámite constitucional. (Continuación).

El señor **BUSTOS** (Presidente).- Corresponde continuar el debate del proyecto, en primer trámite constitucional, que modifica el Código del Trabajo en materia de protección a las remuneraciones.

Ofrezco la palabra.

Ofrezco la palabra.

Cerrado el debate.

-Con posterioridad, la Sala se pronunció sobre este proyecto en los siguientes términos:

El señor **BUSTOS** (Presidente).- En votación general el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de protección de las remuneraciones.

-Efectuada la votación en forma económica, por el sistema electrónico, dio el siguiente resultado: por la afirmativa, 43 votos; por la negativa, 0 voto. Hubo 6 abstenciones.

El señor **BUSTOS** (Presidente).- **Aprobado.**

-Votaron por la afirmativa los siguientes señores diputados:

Accorsi Opazo Enrique; Alinco Bustos René; Allende Bussi Isabel; Arenas Hödar Gonzalo; Ascencio Mansilla Gabriel; Becker Alvear Germán; Cardemil Herrera Alberto; Ceroni Fuentes Guillermo; Delmastro Naso Roberto; Duarte Leiva Gonzalo; Escobar Rufatt Alvaro; Espinosa Monardes Marcos; Farías Ponce Ramón; Fuentealba Vildósola Renán; García García René Manuel; Girardi Briere Guido; Godoy Ibáñez Joaquín; Hales Dib Patricio; Insunza Gregorio De Las Heras Jorge; Isasi Barbieri Marta; Jaramillo Becker Enrique; Jiménez Fuentes Tucapel; León Ramírez Roberto; Monckeberg Bruner Cristián; Montes Cisternas Carlos; Mulet Martínez Jaime; Nogueira Fernández Claudia; Ojeda Uribe Sergio; Ortiz Novoa José Miguel; Palma Flores Osvaldo; Pascal Allende Denise; Rojas Molina Manuel; Sabag Villalobos Jorge; Salaberry Soto Felipe; Sepúlveda Herмосilla Roberto; Sepúlveda Orbenes Alejandra; Sule Fernández Alejandro;

DISCUSIÓN SALA

Ulloa Aguillón Jorge; Vallespín López Patricio; Venegas Rubio Samuel; Verdugo Soto Germán; Von Mühlenbrock Zamora Gastón; Walker Prieto Patricio.

-Se abstuvieron los diputados señores:

Bauer Jouanne Eugenio; Dittborn Cordua Julio; Egaña Respaldiza Andrés; Kast Rist José Antonio; Lobos Krause Juan; Melero Abaroa Patricio.

El señor **BUSTOS** (Presidente).- El proyecto fue objeto de indicación.

¿Habría acuerdo para votarla de inmediato?

Acordado.

El señor Secretario va a dar lectura a la indicación.

El señor **LOYOLA** (Secretario).- Indicación de los diputados señores Salaberry, Jiménez y Monckeberg, para incorporar el siguiente artículo segundo transitorio: "En caso de que el sistema de comisiones se encuentre pactado en un contrato colectivo, los parámetros de plazo y condiciones de pago de remuneraciones variables deberán ajustarse al término de la vigencia de dicho instrumento. Con todo, si dicho instrumento se renovare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste de los parámetros de pago."

El señor **BUSTOS** (Presidente).- En votación el proyecto con la indicación.

-Efectuada la votación en forma económica, por el sistema electrónico, dio el siguiente resultado: por la afirmativa, 60 votos; por la negativa, 0 voto. Hubo 1 abstención.

El señor **BUSTOS** (Presidente).- **Aprobado.**

-Votaron por la afirmativa los siguientes señores diputados:

Accorsi Opazo Enrique; Alinco Bustos René; Allende Bussi Isabel; Álvarez Zenteno Rodrigo; Arenas Hödar Gonzalo; Ascencio Mansilla Gabriel; Bauer Jouanne Eugenio; Becker Alvear Germán; Cardemil Herrera Alberto; Ceroni Fuentes Guillermo; Correa De La Cerda Sergio; Delmastro Naso Roberto; Duarte Leiva Gonzalo; Egaña Respaldiza Andrés; Eluchans Urenda Edmundo; Enríquez-Ominami Gumucio Marco; Errázuriz Eguiguren Maximiano; Escobar Rufatt Alvaro; Espinosa Monardes Marcos; Farías Ponce Ramón; Forni Lobos Marcelo; Fuentealba Vildósola Renán; García García René Manuel; Godoy Ibáñez Joaquín; Hales Dib Patricio; Hernández Hernández Javier; Insunza Gregorio De Las Heras Jorge; Isasi Barbieri Marta; Jaramillo Becker Enrique; Jarpa Wevar Carlos Abel; Jiménez Fuentes Tucapel; León Ramírez Roberto; Lobos Krause Juan; Masferrer Pellizzari Juan; Melero Abaroa Patricio;

DISCUSIÓN SALA

Monckeberg Bruner Cristián; Monsalve Benavides Manuel; Montes Cisternas Carlos; Mulet Martínez Jaime; Nogueira Fernández Claudia; Ojeda Uribe Sergio; Ortiz Novoa José Miguel; Palma Flores Osvaldo; Paredes Fierro Iván; Pascal Allende Denise; Rojas Molina Manuel; Rossi Ciocca Fulvio; Sabag Villalobos Jorge; Salaberry Soto Felipe; Sepúlveda Herмосilla Roberto; Sepúlveda Orbenes Alejandra; Ulloa Aguillón Jorge; Valenzuela Van Treek Esteban; Vallespín López Patricio; Venegas Cárdenas Mario; Venegas Rubio Samuel; Verdugo Soto Germán; Von Mühlenbrock Zamora Gastón; Walker Prieto Patricio; Ward Edwards Felipe.

-Se abstuvo el diputado señor Dittborn Cordua Julio.

El señor **BUSTOS** (Presidente).- ***Despachado el proyecto.***

OFICIO LEY

1.5. Oficio de Cámara de Origen a Cámara Revisora

Oficio de Ley al Senado. Comunica texto aprobado. Fecha 15 de mayo, 2008. Cuenta en Sesión 22. Legislatura 356. Senado.

A S.E. EL
PRESIDENTE DEL
H. SENADO

Oficio N° 7455

VALPARAÍSO, 15 de mayo de 2008

Con motivo del Mensaje, Informe y demás antecedentes que tengo a honra pasar a manos de V.E., la Cámara de Diputados ha tenido a bien prestar su aprobación al siguiente

PROYECTO DE LEY:

“Artículo único.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1. Intercálase el siguiente artículo 54 bis nuevo:

“Artículo 54 bis.- 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.

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.

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador o su permanencia en el empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas.”.

2. Incorpórase en el inciso primero del artículo 55, las siguientes oraciones a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido (.):

OFICIO LEY

“En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, éstas deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, sobrepasando los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita.”.

Artículos transitorios

Artículo 1º.- Los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus términos a contar del día primero del mes subsiguiente al de su publicación, en lo relativo a las condiciones y plazo del pago de las remuneraciones variables, sin que dichos nuevos parámetros de pago puedan derivar en una remuneración inferior a la percibida por las mismas operaciones que le dieron origen.

Artículo 2º.- En caso que el sistema de comisiones se encuentre pactado en un contrato colectivo, los parámetros de plazo y condiciones de pago de las remuneraciones variables deberán ajustarse al término de la vigencia de éste. Con todo, si dicho contrato se renovare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste de los parámetros de pago.”.

Dios guarde a V.E.

JUAN BUSTOS RAMÍREZ
Presidente de la Cámara de Diputados

CARLOS LOYOLA OPAZO
Secretario General de la Cámara de Diputados

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

2. Segundo Trámite Constitucional: Senado

2.1. Primer Informe de Comisión de Trabajo

Senado. Fecha 04 de junio, 2009. Cuenta en Sesión 24. Legislatura 357.

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Código del Trabajo, en lo relativo a la protección de las remuneraciones.

BOLETÍN N° 5.434-13

HONORABLE SENADO:

Vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informaros respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en un Mensaje de Su Excelencia la señora Presidenta de la República, con urgencia calificada de "suma".

Cabe destacar que este proyecto de ley fue discutido sólo en general, en virtud de lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento de la Corporación.

A una o más de las sesiones en que se consideró esta iniciativa legal asistieron, además de los miembros de la Comisión, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Claudia Serrano, y el asesor legislativo de dicho Ministerio, señor Francisco Del Río.

Asimismo, concurrieron especialmente invitadas a exponer sus puntos de vista sobre el proyecto de ley en informe, las entidades que se indican a continuación, representadas del siguiente modo:

- La Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile, representada por su asesora legal, señora Francisca Gostling.

- La Asociación Gremial de Administradoras de Fondos de Pensiones, por intermedio de su asesor jurídico, señor Héctor Humeres.

- El Colegio de Corredores de Seguros de Chile, representado por su Gerente General, señor Guillermo Rioseco.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

- La Asociación de Aseguradores de Chile A.G., encabezada por su Gerente General, señor Jorge Claude, acompañado por el asesor legal, señor Francisco Serqueira.

- La Asociación de Isapres de Chile A.G., representada por su Director Ejecutivo, señor Rafael Caviedes, y por la Fiscal, señora Gina Peri.

- La Federación de Sindicatos de Isapres y Otros Afines, por intermedio de su Secretaria General, señora Nancy Atensio, acompañada por las Directoras, señoras Jeannette Bernal y Sandra Sepúlveda.

- - -

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Perfeccionar las normas del Código del Trabajo relativas a la protección de las remuneraciones, estableciendo que éstas, una vez devengadas, se incorporan al patrimonio del trabajador, impidiendo su posterior devolución, reintegro o compensación por hechos acaecidos con posterioridad a la oportunidad en que tales remuneraciones se devengaron. Asimismo, se dispone que, en general, en el caso de las comisiones, éstas se liquidarán y pagarán conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones que les dieron origen.

- - -

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de este proyecto de ley, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I. ANTECEDENTES JURÍDICOS

- El Código del Trabajo.

II. ANTECEDENTES DE HECHO

El Mensaje que da origen a esta iniciativa de ley señala, en fundamento de la misma, que el actual Gobierno lleva adelante, en el ámbito del mundo del trabajo, un conjunto de medidas programáticas orientadas a obtener un avance progresivo y sustantivo en el mejoramiento de los actuales estándares laborales, lo cual implica acercar la relación de trabajo a los criterios de empleo decente que impulsa la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

En este sentido, añade, cabe recordar que durante los gobiernos de la Concertación se han obtenido avances regulatorios de gran envergadura, tanto en el ámbito colectivo como en el marco de las relaciones individuales de trabajo.

En relación a estas últimas, destaca la incidencia que ha tenido la aprobación e implementación del Seguro de Cesantía -hoy con más de tres millones de afiliados-, el cual constituye una herramienta cuyo progresivo perfeccionamiento permitirá proteger a cientos de miles de trabajadores al momento de ser afectados por procesos de movilidad laboral.

De la misma forma, agrega, entre las iniciativas aprobadas cuyos efectos han sido positivos para el desarrollo de las relaciones laborales, cabe mencionar la ley N° 19.647, que privó de efectos al despido de un trabajador en tanto se le adeuden sus cotizaciones de seguridad social, así como también la ley N° 19.988, que estableció una base de cálculo mínima para el pago de las horas extraordinarias en caso que la remuneración del trabajador sea exclusivamente variable.

Sin embargo, advierte, el Ejecutivo cree firmemente que existen aún muchas áreas en las que es necesario avanzar para una efectiva protección de los derechos más básicos de los trabajadores, teniendo siempre en vista que dicha protección redunde en una mayor paz social al interior de las empresas, ya que, por el contrario, desde el momento en que uno o más derechos pueden ser fácilmente vulnerados, se genera de inmediato una dinámica de confrontación que es perjudicial a todas las partes de la relación laboral.

Este punto, añade, se transforma en crítico a la hora de constatar la vulneración de las normas sobre remuneraciones del trabajador, lo que justifica plenamente la existencia del Capítulo VI del Libro Primero del Código del Trabajo, sobre Protección de las Remuneraciones, en el que se establecen normas relativas a la forma y periodicidad de los pagos por parte del empleador, límites a los descuentos, ingreso mínimo e inembargabilidad de los emolumentos, entre otras materias.

La presente iniciativa, subraya, se inscribe en este orden de cosas, haciéndose cargo de algunas imperfecciones graves detectadas en la protección de las remuneraciones del trabajador comisionista.

Dichas anomalías, precisa, pueden agruparse en dos tipos: la forma de pago de las comisiones y los anticipos condicionados.

En cuanto a la forma de pago de las comisiones, explica que existe un número importante de trabajadores ligados a sistemas de

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

ventas, entre ellos de ventas de intangibles -como seguros generales y de vida, afiliación a instituciones de previsión y de salud-, cuya remuneración se encuentra compuesta por un sueldo, normalmente bajo y una estructura de comisiones que, admitiendo algunas diferencias menores, es aproximadamente la siguiente:

De un lado, está la comisión o bono por afiliación, consistente en un bono que se paga una vez, de acuerdo a una escala predefinida, que se devenga al momento de celebrar un contrato con un cliente y cuyo valor se calcula en directa relación al monto de la póliza o plan contratados. Este bono es la parte más importante de las comisiones que devenga el trabajador y se encuentra determinado por un hecho causal que es la efectiva vinculación del cliente con la empresa.

Del otro lado, está la comisión por prima, que consiste en un porcentaje de los pagos que el cliente efectúa mensualmente a la institución, para solventar la vigencia de su póliza, programa o afiliación, de tal forma que si deja de cotizar o pagar, la comisión correspondiente cesa de inmediato. Atendido su monto, este ítem remuneracional es de menor relevancia que el anterior.

Ahora bien, agrega el Ejecutivo, la mayor parte de las instituciones empleadoras incorporan en los contratos de trabajo, o aplican en los hechos, una cláusula conforme a la cual la primera de estas comisiones -la comisión o bono de afiliación- debe ser restituida total o parcialmente a la empresa en caso de que el cliente deje de pagar la prima del seguro o cobertura contratada, o bien deje de pertenecer a la institución por cualquier causa. Incluso se ha constatado por los servicios de fiscalización, que si el cliente incurre en la contingencia para la que contrató un seguro de vida -es decir, fallece-, y la compañía debe pagar el monto asegurado, el trabajador que vendió dicha póliza debe reintegrar los dineros de su comisión -que ya ha percibido e incorporado a su patrimonio- en forma total o proporcional al tiempo de permanencia del cliente.

Usualmente muchas compañías establecen un período de 24 meses para esta exacción de las remuneraciones, de forma tal que si, por ejemplo, el cliente deja de serlo a los 6 meses, el trabajador debe restituir las tres cuartas partes de la comisión recibida como remuneración.

Es decir, si un cliente cambia su situación económica y con el transcurso del tiempo deja de pagar la prima del seguro, o bien fallece, o bien cambia de compañía prestadora del servicio, el trabajador que vendió dicho intangible debe compartir el riesgo de la empresa y devolver a su empleador las sumas de dinero que legalmente ha percibido a título de remuneración.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

En lo relativo a los anticipos condicionados, el Ejecutivo explica que, tal como en el caso anterior, ha sido posible constatar que en la ejecución de los contratos, en relación al pago de las remuneraciones de los trabajadores comisionistas -especialmente de seguros generales y de vida, además de los que laboran en instituciones de salud y previsionales-, se presenta una anomalía radicada en que el hecho generador de la remuneración variable, esto es, la vinculación contractual del cliente, no tiene como consecuencia directa el pago de la remuneración acordada en el contrato, sino que ella se difiere abusivamente en el tiempo -hasta en 24 meses-, a fin de hacer al trabajador partícipe del riesgo que asume la empresa en torno a la posterior deserción del cliente por cualquier causa que sobrevenga. En estos casos, la empresa no paga la comisión acordada sino que entrega un "anticipo de comisiones" el cual debe ser restituido en caso que el trabajador deje de pertenecer a ella.

Más aún, advierte el Ejecutivo, en una práctica alejada de toda consideración moral y ética, se ha constatado que junto a la celebración del contrato de trabajo, el empleador obliga al empleado a la suscripción de un pagaré o instrumento financiero similar, para asegurar la restitución de las comisiones a la empresa, en caso de que la relación laboral llegue a su fin por cualquier motivo.

Para ejemplificarlo, señala que si un trabajador tiene estipulada una comisión de 240 mil pesos por una vinculación de determinadas características y ésta efectivamente se realiza, la empresa no paga dicha comisión, sino que establece artificialmente que será devengada en 24 cuotas mensuales de diez mil pesos cada una; a cambio, le entrega un "anticipo de comisiones" correspondiente a los 240 mil pesos. Pero, si el trabajador, meses después de dicho evento, deja de pertenecer a la empresa por cualquier causa, ésta hace efectivo el pagaré en contra de su empleado por el saldo de cuotas que "anticipó" al trabajador al momento de producirse la afiliación del cliente. De esta forma, el trabajador comisionista que deja la empresa, sufre la carga del pagaré contra los haberes del propio finiquito, materializándose una amenaza directa de hacer efectivo el protesto y la ejecución del instrumento financiero, perjudicando severamente con ello las posibilidades reales del trabajador para obtener otro empleo.

A continuación, el Mensaje detalla los derechos que son afectados por las anomalías descritas. Éstas, precisa, atentan gravemente contra principios del derecho del trabajo y del derecho de propiedad del trabajador sobre las remuneraciones, que son el producto directo de las labores y acciones que ejecuta en favor de su empleador en un régimen de dependencia y subordinación.

Un principio básico en derecho del trabajo consiste en que el servicio prestado por el trabajador, debe ser compensado mediante una

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

remuneración, con una periodicidad de no más de 30 días; así lo establece el artículo 55 del Código del Trabajo. También resulta básico el principio conforme al cual, efectuada la compra, venta u operación por la empresa empleadora, con la colaboración del trabajador comisionista, éste automáticamente devenga su remuneración, ingresando esta última, o el derecho a ella, a su patrimonio. No existe causa jurídica para que el empleador establezca una suerte de embargo sobre dichos emolumentos ante la ocurrencia de contingencias futuras, como consecuencia de las cuales se pueda obligar al trabajador a devolver su remuneración.

Por consiguiente, añade, el Ejecutivo manifiesta su firme convicción de que esta práctica se encuentra reñida con las mínimas condiciones de un empleo decente en el que, a lo menos, debe pagarse la remuneración del trabajador que cumple con las funciones para las que fue contratado, no existiendo causa jurídica que habilite a extraer de su patrimonio los emolumentos ya devengados.

Finalmente, el Mensaje describe el contenido del proyecto de ley en informe.

Al respecto, señala que la presente iniciativa legal apunta a perfeccionar el contenido del Capítulo VI, sobre Protección a las Remuneraciones, contemplado en el Código del Trabajo -mediante la incorporación de un artículo 54 bis nuevo y la modificación del artículo 55-, consagrando lo siguiente:

- Establecer la imposibilidad de extraer del patrimonio del trabajador las remuneraciones que éste ha percibido por causa del contrato de trabajo, debiendo tenerse por no escrita cualquier estipulación en contrario.

- Asimismo, establecer la prohibición de condicionar la contratación de un trabajador o su permanencia en el empleo, a la suscripción de instrumentos financieros por parte del dependiente, en beneficio del empleador, para la caución de futuras obligaciones de aquél que tengan por causa directa o indirecta el contrato de trabajo.

- Disponer expresamente que la remuneración es una prestación a la que se encuentra obligado el empleador por causa del contrato de trabajo y que, en el caso de las remuneraciones variables en general y de las comisiones en particular, deben pagarse en su totalidad una vez ocurrido el hecho que les da origen y que forma parte de las obligaciones del trabajador, no pudiéndose fraccionar en cuotas, ya que el hecho fundante de dicha obligación del empleador, tampoco ha sido fraccionado.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Ello, además, es independiente del hecho de que la compañía, al arbitrio de sus políticas comerciales, otorgue facilidades de pago al cliente para que pague el valor de contrato o prima en forma mensual, trimestral, semestral o mensual, como ocurre ordinariamente.

- - -

DISCUSIÓN EN GENERAL

Al iniciarse el estudio del proyecto de ley en informe, el señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social explicó los principales lineamientos del mismo.

Acompañó su exposición con un documento en power point, en el cual se ejemplifican las situaciones laborales que han servido de fundamento a la presente iniciativa legal. Dicho documento fue debidamente considerado por los miembros de la Comisión, y se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

En primer término, señaló que el objetivo del presente proyecto de ley es permitir que el trabajador adquiera la propiedad de su remuneración al perfeccionarse el acto para el cual fue contratado. Dicho objetivo, agregó, se vincula al concepto más global de trabajo decente, el cual se estructura y caracteriza por el respeto a ciertas condiciones mínimas de dignidad del trabajador, así como también por el estricto cumplimiento de la normativa legal y por la observancia de condiciones de higiene y seguridad aceptables. Dicho respeto a la dignidad del trabajador y el apego a la legalidad, importa la existencia de cierta claridad en la definición de los dos elementos esenciales que componen la relación laboral, esto es, de la prestación de los servicios y de la remuneración que se obtiene por la ejecución de tales servicios.

Respecto de la remuneración, acotó, resulta de todo sentido que la determinación de la misma permita que el trabajador conozca cabalmente qué monto recibirá a cambio de los servicios que presta, así como también que tenga claridad en cuanto al momento en que esa remuneración se incorporará a su patrimonio. En este aspecto, enfatizó, radica el punto central de este proyecto de ley, toda vez que se han detectado un conjunto de prácticas que atentan contra este principio básico, afectando a un sector laboral en el cual los trabajadores no tienen claridad alguna respecto a cuándo sus remuneraciones ingresan definitivamente a su patrimonio. Se trata, puntualizó, de los trabajadores cuyas remuneraciones se estructuran sobre la base de comisiones por venta de intangibles. El proyecto, entonces, se inscribe en un marco de protección de las remuneraciones y persigue dar certeza al

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

trabajador comisionista en cuanto al momento y la forma en que percibirá su remuneración.

Junto a ello, añadió, el proyecto da aplicación a un principio fundamental del derecho laboral, esto es, el "principio de ajenidad", conforme al cual el trabajador presta sus servicios a cambio de una remuneración, sin participar del riesgo del negocio de la empresa empleadora. Ello permite diferenciar el contrato de trabajo de otras convenciones, tales como el contrato de sociedad. Es el empleador quien, en uso de sus facultades, organiza el empleo y asume los riesgos que le son propios.

Enseguida, el representante del Ejecutivo presentó dos ejemplos para ilustrar las situaciones laborales que motivan esta iniciativa legal y sus consecuencias.

El primer ejemplo, precisó, corresponde al caso de un trabajador que gana una comisión por la venta de un seguro, sin embargo, el empleador determina unilateralmente que ésta será devengada en 24 meses más, sin perjuicio de que se efectúen anticipos al trabajador sobre esa remuneración. En los hechos, apuntó, se trata de un préstamo condicionado.

Colocando el caso en cifras, podría tratarse de un seguro de vida, con rescate, donde el capital asegurado es de UF 1.500, considerando un valor aproximado de la UF en \$ 19.877. La prima anual es de UF 26,22, contemplando como facilidad de pago una prima de UF 2,36 mensuales. La comisión es del 40%, esto es, \$208.469. La ganancia neta del empleador en 24 meses (prima anual menos comisión) es de \$ 917.364 y la ganancia al mes 48 (prima mensual menos comisión), alcanza a \$ 2.043.197.

Aclaró que, para los efectos del ejemplo, la ganancia neta no debe ser entendida en términos contables propiamente tales, sino sólo como sinónimo de recaudación, esto es, en términos genéricos, lo que paga el cliente menos la comisión del trabajador.

Ahora bien, si el afiliado deja de pagar al mes número 18, o fallece al mes 18, o un cheque de pago es protestado en ese mes, el trabajador debe devolver a la empresa \$ 52.117, correspondientes al 25% de la comisión ganada hace un año y medio atrás. Ello, no obstante que, en la mayoría de los casos, las empresas cuentan con un servicio de atención al cliente y con oficinas de cobranza que sustraen de la esfera de atribuciones del vendedor la mantención del cliente.

La situación descrita, añadió, resulta especialmente grave, puesto que el trabajador fue contratado para vender seguros y no para efectuar las recaudaciones que arroja el negocio, las cuales se verifican por otros mecanismos. En consecuencia, se produjo el hecho jurídico -la venta-

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

que el contrato de trabajo consigna para acceder a una comisión determinada, no obstante lo cual ésta no ingresa en forma definitiva al patrimonio del empleado, en virtud de una cláusula contractual que así lo impide, difiriéndola en el tiempo.

El segundo ejemplo, continuó, presenta a un trabajador que vende un plan de salud y su comisión se paga en un 10% al mes siguiente y en un 90% al cuarto mes de afiliado el cliente, pero quedando ésta condicionada hasta el mes número 12, en el que, según la ley, el afiliado puede cambiarse de Isapre.

Nuevamente graficando el caso en números, podría tratarse de la venta de un plan de Isapre para dos adultos y tres niños, a un costo mensual de UF 4,55. El ingreso de ese grupo familiar asciende a \$ 800.000 mensuales.

La comisión media por venta equivale a un 137% de una mensualidad, esto es, \$ 123.903, que se paga al cuarto mes. La ganancia neta del empleador al mes número 12, es de \$ 961.381 y al mes 24, es de \$ 2.046.665.

Sin embargo, si el empleador del afiliado al mes 8 declara y no paga la cotización, o se equivoca en el registro del rol único tributario del cliente y la cotización no se entera en el mes, o el afiliado pierde su empleo y le pagan su finiquito, el trabajador debe devolver a la empresa la suma de \$ 30.975. Peor aún, si el afiliado al cuarto mes presenta licencia médica, el trabajador no recibe comisión alguna.

A juicio del Ejecutivo, en los dos ejemplos planteados -ambos recogidos de la realidad-, existe una gran distancia entre lo que esta práctica significa y la certeza que debería tener el trabajador en la percepción de sus remuneraciones, especialmente cuando cumple el hecho jurídico para el cual fue contratado.

Este mecanismo, añadió, sólo se explicaría como una reducción de remuneraciones o, más bien, como la mantención de un control sobre los niveles de ventas que el trabajador puede alcanzar y, por lo tanto, sus niveles de beneficio.

No obstante, agregó, es importante recordar que este sistema tuvo su origen en la necesidad de controlar los fraudes laborales que se registraron en este sector de la industria, con motivo de la venta de intangibles -tales como seguros, afiliaciones a AFP o Isapres-, a personas conocidas del vendedor, quienes permanecían afiliados a la respectiva empresa sólo el tiempo necesario para que el trabajador recibiera la comisión por la

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

venta, pero que luego se desafiliaban en cuanto les era posible. Tras ello, el trabajador recibía la comisión a pesar de que la empresa perdía al cliente.

Sin duda, acotó, se trata de una situación preocupante, sin embargo, no justifica la adopción de una práctica de descuento en las remuneraciones, la cual resulta desproporcionada respecto de lo que se pretende evitar, sobre todo si el trabajador ha cumplido la función para la cual fue contratado.

Además, apuntó, en la actualidad existen una serie de mecanismos de resguardo que permiten, por otras vías, impedir que estas situaciones fraudulentas se produzcan, tales como las auditorías de carteras de clientes -las que se practican a lo menos trimestralmente-, o la contratación de una determinada cartera de clientes o la aplicación de sofisticados procedimientos de selección de personal.

En consecuencia, concluyó, los fundamentos expuestos justifican la correspondiente modificación legal a fin de corregir una práctica irregular y alejada de los principios básicos que inspiran el derecho laboral.

Finalmente, el señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social señaló que el Ejecutivo comprende que se trata de un proyecto complejo, toda vez que afecta directamente la estructura de remuneraciones de un importante sector de la industria, que abarca el área de las Administradoras de Fondos de Pensiones, las Isapres, las Compañías de Seguros, los servicios de televisión por cable, entre otras empresas. Asimismo, agregó, se trata de una iniciativa perfectible, donde es importante revisar aspectos tales como la modalidad de entrada en vigencia de la ley y la extensión de las normas en estudio, toda vez que a la época en que la nueva regulación adquiera vigencia habrá contratos de trabajo y sistemas remuneratorios por comisiones en plena ejecución y, por tanto, será necesario definir un mecanismo para su aplicación paulatina a fin de no generar un entorpecimiento en el regular desarrollo de las relaciones laborales. Sin embargo, enfatizó, es importante legislar en esta materia por cuanto el vacío legal que hoy existe a este respecto y que facilita las prácticas descritas, no puede continuar. Esa tarea, enfatizó, es imperiosa, a pesar de las eventuales dificultades que involucre la implementación del nuevo sistema.

A continuación, los miembros de la Comisión formularon sus observaciones y consultas sobre la materia.

El Honorable Senador señor Allamand preguntó por cuánto tiempo, en la práctica, las comisiones, aun cuando hayan sido pagadas, permanecen condicionadas sin ingresar definitivamente al patrimonio del trabajador.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social respondió que ese período de latencia, por lo regular, se extiende por 12 meses tratándose de las Isapres, toda vez que a partir del mes 12 el afiliado está facultado por ley para cambiar de institución de salud previsional. En el caso de las compañías de seguro, en tanto, dicho período se extiende, en general, por 24 meses.

Explicó que el pago durante ese período se efectúa como anticipo porque, de acuerdo al contrato de trabajo, las comisiones se devengarán recién 12 ó 24 meses después de realizada la venta, época en la cual el trabajador las ingresará definitivamente a su patrimonio. Entre tanto, el empleador paga los montos correspondientes a esas comisiones, pero a modo de anticipo, de tal forma que, ante cualquier circunstancia que impida la recaudación derivada de esa venta, el trabajador deberá restituir lo percibido con antelación. Es por ello que, en los hechos, este pago corresponde a un verdadero préstamo condicionado.

Agregó que, un efecto más grave aún se produce en aquellos casos en que el trabajador es despedido y se le descuentan de su propio finiquito todas las comisiones motivadas en ventas que todavía no están consolidadas, por un lapso de 24 meses. Ello porque esos montos, si bien el trabajador los ha percibido, aún no ingresan a su patrimonio, ya que sólo los devengará 24 meses después de verificada la venta y, para cuando llegue ese momento, el trabajador -despedido-, ya no pertenecerá a la empresa. Por consiguiente, se le descuentan del finiquito las sumas proporcionales que hubiese recibido a título de anticipo.

El Honorable Senador señor Allamand apuntó que un efecto que podría generar esta normativa es que se altere la estructura de las remuneraciones del sector y, así por ejemplo, se rebajen las comisiones y se establezcan premios por permanencia.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social explicó que el proyecto contempla precisamente la posibilidad de pactar premios por permanencia. El problema que existe en la actualidad, agregó, es que hay una confusión total entre lo que son las comisiones por ventas y los premios por permanencia. De ahí, entonces, que el proyecto aclara y distingue entre ambos conceptos.

Por su parte, el Honorable Senador señor Letelier hizo presente que el proyecto de ley en informe sería una tercera iniciativa legal que se estudia en el ámbito de la protección de las remuneraciones. En efecto, precisó, junto a ella, está el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo impidiendo descuentos indebidos en las remuneraciones (Boletín N° 4.663-13), el cual se encuentra actualmente en la Sala del Senado para su

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

análisis. Asimismo, mencionó el proyecto de ley, de su autoría, que modifica el Código del Trabajo con el fin de sancionar pecuniariamente al empleador que efectúa descuentos ilegales a sus trabajadores (Boletín N° 5.250-13), el cual se encuentra radicado en esta Comisión para su estudio. Todas estas iniciativas de ley, subrayó, se orientan en un mismo sentido, esto es, el resguardo de las remuneraciones. De ahí entonces, apuntó, habría sido pertinente generar un debate integral, en el que se revisaran los diversos aspectos que son relevantes en esta materia, en lugar de hacer una revisión parcelada y por separado de cada uno de ellos.

En otro orden de ideas, se manifestó de acuerdo con la iniciativa legal en estudio, a pesar de los peligros que implique su aplicación, como por ejemplo, la posibilidad de que se reduzca el monto de las comisiones. No obstante ello, agregó, la situación actual no puede continuar, toda vez que es un absurdo que el trabajador tenga que asumir el riesgo de un negocio que no le es propio y, más aún, por hechos que son independientes de su gestión, tales como la cesantía o la muerte del cliente. Añadió que, si bien es innegable la importancia de evitar el fraude por ventas transitorias de intangibles a personas cercanas que se adscriben a los productos ofrecidos con el solo fin de generar la comisión, pero que luego se desafilian de la empresa, no es menos cierto que para tal efecto se han adoptado diversos resguardos que han permitido reducir la ocurrencia de tales fraudes, como por ejemplo, sancionar al afiliado que reiteradamente cambia de Isapre o de AFP. De este modo, puntualizó, no parece razonable que se sigan efectuando estas prácticas de descuento en las remuneraciones, haciendo de cargo del trabajador las contingencias propias del negocio del empleador.

El Honorable Senador señor Pérez Varela consultó si la devolución de comisiones pagadas vía anticipo, es una práctica que se aplica igualmente tanto para el caso del señalado fraude en la venta de intangibles, como en aquellos en que el afiliado o cliente queda cesante o muere. Lo anterior, añadió, reviste especial importancia toda vez que si bien es necesario sancionar las conductas indebidas, no puede recibir el mismo tratamiento una circunstancia que es totalmente ajena al desempeño del trabajador, como es la cesantía o la muerte del cliente.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social explicó que durante la tramitación de este proyecto de ley en la Cámara de Diputados fue mencionado el hecho de que también en el caso de la muerte del afiliado se producía la devolución de las comisiones, sin embargo, esa situación no logró quedar del todo establecida, como sí ocurrió con otras circunstancias como por ejemplo que, tras la adscripción a sistemas de ahorro previsional voluntario (APV), si la persona se acoge a jubilación, al vendedor se le descuenta la comisión respectiva. Lo mismo acontece en el caso de la cesantía del afiliado, porque ella significa, a la postre, que la cuota o la prima, no es recaudada por la empresa. Más aún, si se produce una

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

equivocación en el ingreso del RUT del afiliado y la mensualidad no se cursa, o el empleador de éste declara y no paga la cotización -mecanismo permitido por la ley-, el vendedor también pierde la comisión recibida en calidad de anticipo y debe, por tanto, restituirla. Esto revela que ante cualquier circunstancia, incluso ajena a la voluntad o al desempeño del trabajador, éste responde con su remuneración, asumiendo, en definitiva, parte del riesgo del negocio. Es decir, efectivamente todas las situaciones están recibiendo el mismo tratamiento.

El Honorable Senador señor Pérez Varela subrayó la importancia de establecer una diferenciación entre las distintas circunstancias que impiden la recaudación por parte de la empresa, porque, insistió, no es lo mismo que ello se produzca por un hecho ajeno al trabajador -como es la cesantía o la muerte del afiliado-, a que se origine en una conducta positiva del trabajador, quien efectúa una venta para el sólo efecto de generar la comisión, desvinculándose el supuesto nuevo cliente en cuanto le sea posible. En consecuencia, sería necesario contemplar una distinción al efecto, que permita dar una solución diferente según si media la responsabilidad del trabajador en los hechos o si éstos le son completamente inoponibles.

El Honorable Senador señor Allamand consultó qué sucede cuando la empresa descubre que las ventas se han efectuado fraudulentamente, con el único fin de motivar la comisión, sin que el cliente posteriormente permanezca en calidad de tal.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social respondió que en tales casos se da lugar a la práctica en referencia, esto es, se descuenta de la remuneración del trabajador la comisión respectiva, aun cuando ésta haya sido pagada a modo de anticipo con muchos meses de antelación. Insistió en que se trata de un anticipo porque, de acuerdo a lo estipulado en el contrato de trabajo, el empleador entera la comisión, pero sólo en carácter de préstamo condicionado, ya que si se produce cualquier circunstancia que impida la recaudación por parte de la empresa, el trabajador debe restituir dicha comisión proporcionalmente, para lo cual se le descuenta de su liquidación de remuneraciones. Reiteró que la comisión sólo la devengará el trabajador 12 ó 24 meses después de efectuada la venta, pudiendo recién entonces ingresarla a su patrimonio.

Agregó que, junto con aplicar la referida medida, normalmente, tras detectar estas irregularidades en las ventas, la empresa despidió al trabajador. A este respecto, las auditorías de carteras de clientes cumplen un importante rol, toda vez que son la herramienta que las empresas han utilizado para resguardarse de estos fraudes laborales, de modo que, si revisada la clientela de un trabajador resulta que un importante porcentaje de ésta no alcanzó una cierta permanencia mínima en la empresa, el trabajador

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

es despedido y de su propio finiquito se descuentan las comisiones correspondientes.

También puede darse que, según la gravedad que revistan los hechos, el trabajador pierda su inscripción en el registro de vendedores que lleva la Superintendencia de Pensiones, el cual existe desde el año 1998 y es actualizado periódicamente.

El Honorable Senador señor Pérez Varela insistió en la importancia de distinguir entre las distintas causales que motivan la falta de recaudación y, a partir de ellas, definir las consecuencias o sanciones correlativas.

El Honorable Senador señor Letelier advirtió que dichas causales pueden ser múltiples, y añadió que la diferenciación también debe darse en forma clara entre las comisiones por venta y los premios por permanencia.

En la sesión siguiente, la Comisión escuchó a los representantes de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile, de la Asociación Gremial de Administradoras de Fondos de Pensiones, del Colegio de Corredores de Seguros de Chile y de la Asociación de Aseguradores de Chile A.G., quienes expusieron sus observaciones respecto del proyecto de ley en estudio.

En primer término, intervino la señora asesora legal de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile, quien se refirió a la opinión de dicha entidad en torno a la presente iniciativa legal y a las propuestas que formula para su perfeccionamiento.

Acompañó su exposición con dos documentos en los cuales se detallan tales opiniones y propuestas. Dichos documentos fueron debidamente considerados por los miembros de la Comisión, y se contienen en un anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

Sobre la materia, señaló que el proyecto de ley en informe se inspira en una idea que parece de toda justicia, en la medida que procura el resguardo de las remuneraciones a que tiene derecho el trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, agregó, la normativa propuesta se orienta hacia un sector muy acotado de la fuerza laboral de nuestro país, toda vez que está referido a quienes prestan servicios en la venta de productos intangibles, como ocurre en las compañías aseguradoras, las instituciones de salud previsional o en las administradoras de fondos de pensiones, entre otras empresas del área. No obstante lo anterior, advirtió, el

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

texto legal, en su actual redacción, considera una norma de carácter general aplicable a todos los sectores de la economía nacional.

Lo anterior, agregó, se traduce en una problemática no menor por cuanto la venta de intangibles no responde a las mismas características que la venta de mercaderías. En efecto, acotó, en el área del comercio, por lo general, las remuneraciones se estructuran sobre un sueldo base más una remuneración variable que corresponde a un porcentaje del monto de las ventas efectuadas, calculándose en forma mensual, con una fecha límite de corte preestablecida. Sin embargo, puede ocurrir que, con posterioridad a esa fecha algunas ventas se reviertan, siendo necesario rebajar las comisiones en la parte pertinente.

Ahora bien, añadió, si se trata además de la venta de bienes, el artículo 3º bis de la ley N° 19.496 -que establece normas sobre protección de los derechos de los consumidores-, contempla la facultad del consumidor para poner término al contrato en el plazo de 10 días desde la recepción del producto, tras lo cual el proveedor está obligado a devolver las sumas abonadas. En esta hipótesis, resulta que la venta en definitiva no ha prosperado y, por tanto, debe existir un mecanismo que permita salvar el problema derivado de una comisión que, en verdad, no corresponde pagar porque la transacción no se ha verificado. En efecto, en este caso estamos frente al propietario de un establecimiento de comercio que legalmente está obligado a recibir de regreso un producto devuelto por el consumidor, so pena de ser sancionado si no acepta la devolución y, además, pesa sobre él la obligación de pagar una comisión por una venta que no produjo efecto alguno. Recordó que la comisión es una modalidad de remuneración variable que está íntimamente vinculada al rendimiento, esto es, atiende al resultado del trabajo que se efectúe.

Asimismo, se vislumbra un problema adicional al anterior toda vez que si se da lugar al pago de comisiones por un rendimiento que, finalmente, no fue tal, podría generarse un incentivo a las operaciones fraudulentas o ficticias, esto es, aquellas que se realizan con el solo objeto de motivar una comisión, pero que, a la postre, no están respaldadas por una venta efectiva. Así ha sucedido, por ejemplo, en los Departamentos de Novios de algunas multitiendas comerciales, en los cuales se registró un significativo número de personas inscritas sin que efectivamente se tratara de matrimonios próximos a celebrarse.

En consecuencia, puntualizó, la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile propone incorporar en el texto del artículo 54 bis que contempla el proyecto de ley, una mención que exceptúe de esta nueva normativa aquellos descuentos que se originen en devoluciones que deba hacer el empleador en virtud de lo dispuesto en el artículo 3º bis de la ley N° 19.496.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Por otra parte, en relación a los artículos transitorios que la iniciativa legal considera, señaló que éstos no sólo contemplan la retroactividad de esta ley laboral, sino que además vulnerarían lo establecido en el artículo 22 de la Ley sobre Efecto Retroactivo de las Leyes por cuanto, si bien conforme a dicha norma en todo contrato se entienden incorporadas las leyes vigentes al tiempo de su celebración -de modo que se rigen por éstas-, acá, en cambio, se alteraría la normativa aplicable a los contratos de trabajo válidamente celebrados bajo el imperio de una regulación legal distinta.

Ahora bien, añadió, en el evento que se legisle sobre esta materia en el sentido propuesto por el proyecto, la Cámara Nacional de Comercio estima que el plazo que se contempla para la adecuación de los contratos es muy breve, sobre todo si se considera que la nueva normativa significará una modificación sustancial en la estructura de remuneraciones del sector.

Enseguida, expuso el señor asesor jurídico de la Asociación Gremial de Administradoras de Fondos de Pensiones, quien acompañó su intervención con dos documentos, uno, en el que detalla in extenso la opinión de esa entidad respecto del proyecto de ley en informe, y el otro, que contiene una tabla de causales de nulidad de órdenes de traspaso irrevocables. Dichos documentos fueron debidamente considerados por los miembros de la Comisión, y se contienen en un anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

En primer lugar, expresó que el artículo 54 bis que se introduce al Código del Trabajo, declara que las remuneraciones se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte de este último, con motivo de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó.

Esa proposición, agregó, parte del supuesto de que toda remuneración se devenga en el momento en que tiene lugar el hecho que le da origen, con lo cual se excluyen los casos en que las remuneraciones provienen de complejos procesos de venta, en los que el resultado de la misma se conoce con certeza en un tiempo posterior a uno de los tantos actos que conforman dicho proceso de venta. Tal es la situación, apuntó, de los traspasos de afiliados de una AFP a otra, en los cuales la comisión que se devenga es una especie de anticipo a cuenta de una operación que está en pleno curso y que, finalmente, puede o no materializarse, dependiendo de causas de índole reglamentario determinadas previamente por la autoridad. Se trata, pues, de actos complejos que requieren de procesos validatorios conforme a la normativa especial que los regula.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Al respecto, hizo presente que la Superintendencia de Pensiones mediante sendas Circulares ha establecido diversas causales por las cuales la afiliación de una persona a una AFP puede no llegar a materializarse. En efecto, las Circulares N^{os} 1.317 y 1.330 de dicha Superintendencia, contienen un verdadero catálogo de causales de nulidad de órdenes de traspaso irrevocables, entre las cuales están las inconsistencias en los indicadores, el trabajador mal identificado, el dígito verificador erróneo, el trabajador fallecido o las cuentas embargadas. Muchas de dichas causales, entonces, dicen relación con el trabajo que desempeña el vendedor comisionista, quien, por ejemplo, debe cerciorarse en torno a los datos del cliente al momento de producirse la afiliación.

En un segundo orden de ideas, indicó que otro punto relevante en la materia es la posibilidad que contempla el proyecto de pactar premios o bonos por hechos futuros, como son la permanencia de un cliente o la puntualidad del mismo en sus pagos. Tras ello, la reflexión correlativa es por qué no pueden existir comisiones que se pacten por la permanencia del cliente o por su puntualidad en pagar, tal como acontece con los premios o bonos que se acuerdan por tales conceptos. Ello sería una manifestación de la autonomía de la voluntad, la que no puede estar ausente en materia contractual.

Asimismo, agregó, sería conveniente incorporar al texto del artículo 54 bis en comento, el concepto de "incentivos", toda vez que se trata de una noción habitualmente utilizada en materia laboral, particularmente en los contratos de trabajo, y cuyo significado es similar al de "premio". De esta forma, subrayó, podrían evitarse eventuales dudas interpretativas derivadas de no haber sido considerado dicho concepto en forma explícita en la ley.

Una tercera consideración, añadió, dice relación con la prohibición de condicionar la contratación del trabajador a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones -tales como pagarés o letras de cambio-, en resguardo de los anticipos efectuados en razón de remuneraciones próximas a devengarse. Sobre el particular, expresó que no se advierte razón alguna para instaurar dicha prohibición, toda vez que tales instrumentos tienen por finalidad procurar la restitución de dineros que, en definitiva, no corresponden al trabajador. Ello deriva, acotó, de la equivocada concepción que se tiene sobre los anticipos.

En cuarto lugar, hizo mención a la modificación que se introduce al artículo 55 del Código del Trabajo, en cuanto a establecer que las comisiones deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones que les dieron origen.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Esta norma, apuntó, prescinde de las características de la venta de intangibles, la cual consiste -como se ha dicho- en un conjunto de operaciones que conforman un proceso complejo que se desarrolla con el transcurso del tiempo, tras el cual, por razones de diversa índole, el negocio principal -al cual accede la comisión-, puede quedar sujeto a una condición, a un plazo, e incluso, puede no llegar a concretarse. No se trata, pues, de un acto único de efectos inmediatos, sino que, muy por el contrario, consiste en un cúmulo de etapas que es necesario cumplir antes de consolidar la venta.

Añadió que, hasta ahora, la legislación laboral ha permitido que el empleador fraccione el pago de las comisiones, generalmente en cuotas mensuales. No existe norma legal alguna que impida remunerar servicios mediante comisiones que se devengan durante el tiempo en que dichos servicios se prestan, o de acuerdo a los resultados que se obtengan. En la venta de intangibles, el trabajador es remunerado por el servicio y no por el solo acto de la venta. En el caso de las Administradoras de Fondos de Pensiones, el vendedor es retribuido en base a las nuevas afiliaciones, las que requieren de un tiempo de permanencia para el devengo completo de la comisión respectiva. Ello porque, si bien el trabajador realizó la acción de vender, dicha operación es incompleta en tanto no se cumplan las restantes etapas del proceso, hasta el instante en que la venta se materializa en forma real de conformidad a los parámetros de la empresa y a las normas administrativas impartidas por la autoridad respectiva. Sólo entonces, el trabajador devenga la comisión en su totalidad.

Sin perjuicio de lo anterior, si el legislador mantiene la premisa antes señalada, sería aconsejable no llegar al extremo de prohibir la posibilidad de fraccionar el pago de estas remuneraciones variables del trabajador y, en su lugar, limitar el período dentro del cual será factible dividir dicho pago, por ejemplo, fijando un plazo máximo de cuatro o seis meses al efecto.

En dicho sentido, acotó, la entidad a la que representa ofrece una propuesta de redacción para precisar desde cuándo se devenga la comisión en el caso de las operaciones reguladas por la autoridad, como es el caso de las afiliaciones y traspasos a las AFP, propuesta cuyo texto sería el siguiente, para agregarlo al párrafo que se incorpora al inciso primero del artículo 55 del Código del Trabajo:

“Con todo, tratándose de operaciones reguladas por la autoridad, las comisiones a que ellas den lugar, se devengarán una vez que tales operaciones se encuentren perfeccionadas conforme a la normativa aplicable.”.

Finalmente, en relación a los artículos transitorios, el señor asesor jurídico de la Asociación Gremial de Administradoras de Pensiones

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

sostuvo que, de conformidad a la primera de tales disposiciones, los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta nueva ley, deberán ajustar sus estipulaciones a la misma a contar del día primero del mes subsiguiente al de su entrada en vigencia, sin que ello implique una disminución en las remuneraciones del trabajador.

Esta disposición, enfatizó, sería la norma más grave que contiene el proyecto en estudio, por cuanto no respeta la ley del contrato, generando una regulación que afecta a contratos válidamente celebrados con anterioridad y que se encuentran en plena ejecución. Es decir, se produce un efecto retroactivo en virtud del cual los contratos vigentes deberán ser modificados, alterando los términos en que libremente fueron pactados por las partes al amparo de la legislación vigente a la época de su celebración.

En razón de lo anterior, puntualizó, parece necesario establecer en un artículo transitorio que los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley, se mantendrán inalterados, en su texto, en su concepto y en sus alcances, rigiendo esta nueva normativa sólo hacia lo futuro, evitando así el efecto retroactivo de la misma.

A continuación, intervino el señor Gerente General del Colegio de Corredores de Seguros de Chile, quien expuso la opinión de dicha entidad en torno al proyecto de ley. Acompañó su intervención con un documento en el cual se consigna la señalada opinión. Dicho documento fue debidamente considerado por los miembros de la Comisión, y se contiene en un anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

En primer lugar, destacó la importancia de la iniciativa legal para los trabajadores que se desempeñan en el ámbito de la venta de intangibles. Agregó que se trata de un proyecto de ley acertado en la línea de la protección de las remuneraciones, el mejoramiento de los estándares laborales y el empleo decente.

Enseguida, explicó que, actualmente, la intermediación de los seguros -generales y de vida- se realiza de conformidad a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 251, de 1931, del Ministerio de Hacienda. Los canales para dicha intermediación son los corredores de seguros y los agentes de venta de seguros. En el caso de los seguros previsionales, que dan lugar a la renta vitalicia como modalidad de pensión, rigen las normas de la ley N° 20.255, contenidas en el Título referido a la Asesoría Previsional.

Ahora bien, acotó, en lo que respecta a este proyecto de ley, sus efectos alcanzan principalmente a los agentes de venta de seguros, toda vez que éstos son los que tienen una relación laboral con la compañía

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

aseguradora para la cual se desempeñan. Ellos sostienen un vínculo de subordinación y dependencia que está normado por el Código del Trabajo. El corredor de seguros, en tanto, es un auxiliar de comercio que es independiente, cuya relación con la compañía se materializa como una prestación de servicios a honorarios en virtud de su inscripción como tal en el registro de corredores que mantiene la Superintendencia de Valores y Seguros y que los habilita para operar con todo el mercado asegurador.

En todo caso, advirtió, si bien los agentes de venta de seguros son los destinatarios naturales de esta iniciativa legal, los corredores de seguros de igual modo experimentan algunas de las situaciones que este proyecto de ley intenta corregir, como por ejemplo, la relativa a la devolución de comisiones o la suscripción de pagarés y otros instrumentos para el resguardo de tales devoluciones, con el consiguiente traspaso que ello implica del riesgo asociado a las respectivas operaciones comerciales. Sin embargo, añadió, no resulta claro si la intención del legislador es extender los efectos de esta ley también a la gestión que ejecutan estos trabajadores independientes.

Por otra parte, tras la entrada en vigencia de la nueva ley, es dable esperar que se produzcan dos efectos. Por un lado, que la figura del agente de venta de seguros -que hoy cuenta con un contrato de trabajo y con toda la protección laboral que ello significa-, derive en un agente libre, sin vínculo laboral alguno con la empresa aseguradora. Por la otra parte, existe la posibilidad de que se incentive la externalización de la fuerza de ventas y, de hecho, la tendencia actual de la industria aseguradora es a funcionar con empresas externas que prestan servicios de intermediación. En ambos casos, enfatizó, se generará una consecuencia no deseada, esto es, una mayor precariedad del empleo en el sector, con todas las repercusiones negativas que eso conlleva.

Enseguida, intervino el señor asesor legal de la Asociación de Aseguradores de Chile A.G., quien se refirió a los diversos aspectos que comprende el proyecto de ley al tenor de las modificaciones que introduce al Código del Trabajo.

Acompañó su intervención con un documento en el cual se detalla su exposición. Dicho documento fue debidamente considerado por los miembros de la Comisión, y se contiene en un anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

Primeramente, señaló que en el ámbito de la intermediación de seguros se desempeñan los agentes de seguros y los corredores de seguros. Los primeros, están vinculados a la compañía aseguradora mediante un contrato de trabajo, en tanto que, los segundos, son

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

trabajadores independientes. En consecuencia, el proyecto de ley alcanza fundamentalmente a los agentes de seguros que son quienes se rigen por la normativa del Código laboral.

En segundo lugar, aclaró que la venta de intangibles, y particularmente la venta de seguros, es un proceso complejo, compuesto por un conjunto de etapas y no por un acto único en el que se acuerda y se perfecciona la venta, como sucede, por ejemplo, con la compraventa de bienes muebles. Es por ello que la industria aseguradora, a nivel mundial, opera sobre la base de planes estratégicos que apuntan no sólo a la venta del producto -en su sentido tradicional-, sino que valoran también tanto la persistencia del contratante de la póliza en el pago de sus primas, como la permanencia del cliente en la compañía. Lo anterior, toda vez que en este ámbito el éxito comercial no está dado sólo por la incorporación de un nuevo cliente, sino que también por otros hechos posteriores a la venta, como son la persistencia y la permanencia del mismo en la compañía, en los términos ya descritos.

En ese sentido, comparten la incorporación del inciso segundo del artículo 54 bis que se introduce al Código del Trabajo, en cuanto reconoce la existencia de tipos contractuales de remuneración distintos de los tipos legales contemplados en el artículo 42 de dicho Código, lo cual responde a los requerimientos de la práctica comercial actual. Entre esas nuevas formas contractuales de remuneración están los bonos o premios, los cuales se pactan con motivo de hechos futuros o posteriores a la venta misma y se devengan cuando se cumple o acaece el respectivo hecho futuro. La comisión, en tanto, deriva más bien de la venta propiamente tal.

En ese mismo orden de ideas, señaló compartir la propuesta de incorporar al texto legal la expresión "incentivos", toda vez que también responde a la noción de remuneración asociada a un hecho posterior a la incorporación del cliente.

Subrayó que estas precisiones en el proyecto de ley permitirían clarificar la distinción que debería haber entre las comisiones y los premios, bonos o incentivos, ya que se trata de términos que en la actualidad, a pesar de sus significaciones diversas, están confundidos y suelen mal emplearse al aplicarlos en forma indistinta.

Otro concepto que sería importante esclarecer, sería el de remuneraciones "devengadas". Añadió que esta palabra no aparece definida, lo que podría dar lugar a sendas dudas interpretativas en cuanto al momento en que se devengan tales remuneraciones, sobre todo tratándose de la venta de intangibles, donde la sola transacción no es el único acto que habilita para generar las remuneraciones correlativas, ya que hay un conjunto de operaciones posteriores que determinan el éxito del negocio y que dan lugar a la retribución económica por la gestión del trabajador. No estamos frente a la

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

venta pura y simple de un producto para el consumo. En el caso de las Administradoras de Fondos de Pensiones existe toda una reglamentación de la autoridad que regula el complejo proceso de afiliaciones y traspasos. Tratándose de la industria aseguradora, no basta con la sola propuesta ya que también hay un conjunto de normas legales que deben cumplirse para perfeccionar la operación. En todos estos casos, donde se desarrollan engorrosos procesos, es muy difícil precisar un momento exacto en el que se devenga la remuneración. Reiteró, entonces, la importancia de contemplar una definición legal al efecto y de no dejar entregada la determinación del concepto a la autoridad administrativa.

En lo que respecta al condicionamiento de la contratación de trabajadores a la suscripción de instrumentos mercantiles, señaló que la Asociación a la que representa no se pronuncia sobre el tema por cuanto no forma parte de su experiencia.

Otro punto a considerar, prosiguió, es el grado de complejidad de la industria, el cual se manifiesta, por una parte, en los productos que ella ofrece, los que en el caso de las AFP es la afiliación misma, en tanto que para las compañías aseguradoras lo es la gran variedad de pólizas registradas ante la autoridad pública y que se pueden comercializar en Chile.

Esa misma complejidad se refleja también en los contratos de trabajo que se celebran en este sector de la economía, en los cuales uno de los elementos más difíciles de configurar es el de la estructura remuneratoria, la que puede variar -incluso al interior de una misma compañía-, en función de una multiplicidad de factores, tales como el tipo de seguro de que se trate, o si es un solo producto o un conjunto de productos asociados, o si se trata de un cliente individual o de una cartera completa de clientes. También influye la antigüedad del trabajador en el instituto asegurador, así como la persistencia y permanencia de la clientela que tiene asignada. A mayor abundamiento, estos esquemas remuneracionales suelen contemplar ciertos ejercicios financieros, como por ejemplo, la anualización de la prima mensual contratada, para aplicar, sobre ese resultado, un porcentaje a partir del cual se determina la comisión del trabajador.

Todo este sistema especial explica el hecho de que los agentes de seguros, por lo general, tienen un nivel de remuneraciones que supera el promedio de sueldos que se percibe en el mercado laboral chileno. Asimismo, ilustra en torno a la dificultad que conlleva la modificación de estos contratos laborales, en orden a ajustarlos a la nueva normativa que regule esta materia. Ello será un trabajo no menor, tanto por su extensión como por su complejidad.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Lo anterior, agregó, nos lleva al análisis del artículo 1º transitorio, el cual contempla un efecto retroactivo de la ley. No parece tan clara la procedencia de dicha aplicación retroactiva, por cuanto las remuneraciones variables están pactadas conforme a la ley imperante a la época de celebración del contrato de trabajo y, en consecuencia, la nueva normativa sólo debería alcanzar a los nuevos contratos.

No obstante, si se diera lugar al efecto retroactivo de la ley, el plazo considerado para la adecuación de los contratos en ejecución resulta absolutamente irreal e imposible de cumplir, lo cual derivará, sin duda, en una situación traumática en el proceso de cambio. Dicho proceso involucra una acuciosa revisión de los contratos vigentes, tanto desde una perspectiva jurídica como financiera, a fin de evitar los incrementos artificiales de remuneraciones. También implica preparar la nueva redacción de tales contratos para reformular sus esquemas remuneracionales y, finalmente, incluye la tarea de explicar a los trabajadores el nuevo régimen que habrá de aplicárseles. Lo anterior, sin considerar la posibilidad de que los trabajadores no compartan el nuevo sistema de remuneraciones por estimar que la modificación no los favorece, sobre todo si se considera que durante el necesario período de ajuste es probable que reciban transitoriamente una remuneración menor, hasta alcanzar una adecuación completa y quedar percibiendo lo mismo que antes de la modificación. Asimismo, podrían surgir desacuerdos particularmente en los casos en que el trabajador haya percibido anticipadamente ingresos por hechos futuros, aún no acaecidos, y deba descontarse dichas sumas tras la entrada en vigencia de la ley.

Por otra parte, es preocupante la poca claridad en el texto de las disposiciones transitorias, lo que dificulta la comprensión de su verdadero sentido y alcance. Así por ejemplo, precisó, mientras el artículo primero transitorio se refiere a los nuevos "parámetros de pago", el artículo segundo hace mención a los "parámetros de plazo", sin advertir la razón para el cambio en la terminología empleada. Tampoco se definen unos ni otros, lo que sin duda induce a la confusión, más aún cuando el concepto "parámetro" no parece corresponder al texto de la norma, toda vez que según la Real Academia de la Lengua Española, un parámetro es "un dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación", lo que no se condice con el sentido de la disposición. Por consiguiente, acotó, sería necesario revisar la redacción de estas normas a fin de esclarecer su sentido, evitando que posteriormente se legisle por la vía administrativa en aras de llenar un vacío legal.

Finalmente, señaló que el artículo 1º transitorio establece que el ajuste a que den lugar estas modificaciones no puede derivar en una remuneración inferior a la percibida por las mismas operaciones que le dieron origen. Sin embargo, advirtió, la norma no hace mención alguna a la contrapartida que debería contemplar dicha disposición, esto es, que las

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

referidas modificaciones tampoco podrán significar, bajo ninguna circunstancia, un reajuste o un incremento de las remuneraciones, lo cual debería quedar consagrado en forma explícita en la ley.

Posteriormente, concluidas las intervenciones de las entidades invitadas a la sesión, los miembros de la Comisión efectuaron sus observaciones y consultas sobre la materia, en los términos que se consignan a continuación.

El Honorable Senador señor Allamand solicitó que se aclare la problemática que ha servido de fundamento a este proyecto de ley. Lo anterior porque, según se desprende de las exposiciones efectuadas tanto por el Ejecutivo como por los representantes del sector afectado, parece haber una cierta contradicción en esta materia, toda vez que, mientras lo que el Ejecutivo describe como una práctica abusiva por parte de los empleadores, las organizaciones del rubro lo señalan como la forma regular de operación de la industria, atendida las características que le son propias y la complejidad del negocio de que se trata. En consecuencia, acotó, sería necesario esclarecer el tema antes de resolver en torno al mismo.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, advirtió que, atendidas las inquietudes manifestadas en el transcurso de las exposiciones efectuadas, el Ejecutivo espera analizar nuevamente esta materia a fin de plantear las soluciones que resulten más acordes con la realidad de la industria en cuestión, sin perder de vista el objetivo central de reforzar la protección de las remuneraciones a que tiene derecho el trabajador en virtud del servicio que presta.

Sin perjuicio de ese nuevo análisis a la luz de los planteamientos que aquí se han formulado, explicó que, en términos generales, el objetivo central de este proyecto de ley es definir una línea divisoria -que hoy es muy difusa-, entre las obligaciones del trabajador de acuerdo a su contrato laboral y el riesgo del negocio del empleador.

Explicó que en la venta de intangibles hay una tendencia natural a generar incentivos que permitan atraer buenos clientes, de calidad suficiente para sostener el negocio, sin embargo, en la práctica, ello ha dado lugar a una vulneración del principio de ajenidad, traspasando al trabajador el riesgo propio del empleador. Añadió que la permanencia de un cliente en una AFP, en una Isapre o en una compañía aseguradora depende de una multiplicidad de factores, muchos de los cuales están fuera de la esfera de control del vendedor y, por ende, escapan a su responsabilidad. No parece razonable, entonces, que el trabajador deba asumir las consecuencias derivadas de hechos de terceros. A mayor abundamiento, agregó, normalmente estas empresas mantienen servicios especializados de atención al cliente, y las metas de gestión imponen al trabajador la obligación de cumplir

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

un determinado nivel de ventas, impidiéndoles que dediquen su esfuerzo a la posterior mantención de la clientela. Si bien es cierto que se trata de una actividad regulada por la autoridad, no es menos cierto que estas empresas cuando ingresan al mercado conocen cual es el negocio que han de desarrollar y cual es el riesgo que dicho negocio implica. Asimismo, conocen las obligaciones que empecen al vendedor en virtud de su contrato de trabajo y los límites de las mismas.

La situaciones que han podido detectarse en la práctica, sin embargo, revelan que ese límite entre las obligaciones laborales y el riesgo del negocio no sólo no está claro, sino que es abiertamente transgredido. Un ejemplo paradigmático fue el caso de quien vendió un aporte previsional voluntario y, posteriormente, perdió su comisión porque el cliente hizo uso del producto que adquirió acogándose a jubilación. Como el señalado, existen muchos otros casos que demuestran las irregularidades que se verifican en este ámbito, llegando incluso al extremo, por ejemplo, de que el vendedor prefiera solventar por su propia cuenta una prima mensual impaga -y luego obtener el reembolso por parte del cliente-, en lugar de perder la comisión que tiene asignada por el pago oportuno de la prima.

Añadió que el trabajador presta sus servicios a cambio de una remuneración y un principio esencial del trabajo decente exige tener certeza en torno a esa remuneración. Si se pactan premios por permanencia, también deben entregarse las herramientas pertinentes para que el trabajador tenga cierto control sobre la mantención del cliente. Si ello escapa a su esfera de acción, porque los productos son caros o porque los que ofrece otra empresa son mejores o por tantas otras circunstancias que no dependen de su voluntad, mal puede hacérsele responsable del resultado ruinoso del negocio.

Asimismo, agregó, el Ejecutivo estima que esta nueva normativa no generará necesariamente, como se teme, una caída en las comisiones y un incremento de los premios o bonos por permanencia, toda vez que se trata de sistemas de incentivos que ya existen y operan en el mercado, y éste se ajustará autorregulando el nuevo sistema, como suele funcionar el mercado. Por consiguiente, nada impide avanzar en esta materia, dando un paso adelante en la impostergable regularización de una situación que está reñida con los principios básicos del derecho laboral.

Finalmente, coincidió en la necesidad de revisar las disposiciones transitorias a fin de no producir un entorpecimiento en el regular desarrollo de las relaciones en curso, ni generar perturbaciones en el sector tras la entrada en vigencia de la ley.

El señor asesor jurídico de la Asociación Gremial de Administradoras de Fondos de Pensiones señaló que, entre las causales de

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

nulidad de los trasposos definidas por la autoridad, existen muchas que corresponden a la responsabilidad del trabajador quien, en el cumplimiento de sus funciones, debe, por ejemplo, verificar el número de RUT del afiliado o su domicilio, de suerte que si la operación no llega a materializarse por alguno de estos motivos, entonces no se hace acreedor de la respectiva comisión y, por tanto, no procede pagársela. En el caso que la haya recibido a título de anticipo, corresponde su devolución, porque no prosperó la gestión a su cargo, por un hecho imputable a él.

En cuanto al riesgo de la empresa a que se ha hecho mención, indicó que si bien la compañía conoce su negocio y los riesgos que éste involucra, no es menos cierto que el trabajador cuando es contratado también tiene conocimiento de las condiciones en las que prestará servicios, no es engañado ni ignora su situación laboral. Además, agregó, estamos en presencia de un mercado altamente regulado por la autoridad y, más aún, caracterizado por una fuerte competencia. A ello se suma la realidad del sector, que también es un factor importante en la definición de cómo opera este mercado, de manera que la legislación que se dicte a su respecto no puede desconocer esa realidad pues, de lo contrario, podría generarse una normativa imposible de cumplir.

Añadió que, según lo que aquí se ha señalado, se han detectado abusos en esta materia de parte de algunos empleadores, no obstante, tampoco hay que olvidar que también se han producido casos a la inversa, donde son los trabajadores los que han incurrido en prácticas irregulares y, por ejemplo, han montado verdaderas maquinarias para afiliar y desafiliar personas con el único fin de generar las comisiones correlativas, situación que no podría ser obviada al legislar, ya que es la otra cara del problema que se quiere evitar.

El Honorable Senador señor Pizarro consultó si el hecho de que un cliente se adscriba a un plan de salud más costoso o adquiera un seguro de mayor valor, significa automáticamente un incremento de la comisión asignada al trabajador que captó a ese cliente.

En respuesta a su inquietud, el señor asesor legal de la Asociación de Aseguradores de Chile A.G. señaló que ello depende de lo estipulado en el respectivo contrato de trabajo, pero la práctica revela que se suele dar lugar a un incremento de la comisión, sobre todo en el caso de los seguros de vida con ahorro, donde hay un componente de riesgo y otro de acumulación o reserva. El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en tanto, sostuvo que los estudios realizados indican que no se produce tal aumento remuneracional, ni por la adquisición de nuevos productos u otros de mayor valor, ni por la reincorporación de antiguos clientes.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Por su parte, el Honorable Senador señor Letelier manifestó su preocupación por esta práctica de devolución de comisiones que se aplica a los trabajadores. Indicó que la mitigación del riesgo del negocio forma parte de la relación que se genera entre la empresa y el cliente. De hecho, agregó, las empresas toman una serie de resguardos al efecto, los cuales se reflejan en los montos de las primas o cuotas que cobran a sus afiliados, cubriendo así, a lo menos en parte, los riesgos de fracaso del negocio. En consecuencia, no vislumbra la razón para que se traspase ese riesgo al trabajador y éste deba asumir la responsabilidad derivada del mismo. Si es un mal trabajador que no cumple bien sus funciones -y, por ejemplo, no verifica que los traspasos a su cargo estén completamente en regla-, habrá otras medidas que podrá adoptar el empleador para mejorar esa gestión, incluso podría recurrir finalmente al despido del trabajador que sostenidamente incumple su labor, pero, en ningún caso, puede hacerle cubrir con sus propias remuneraciones el resultado negativo de una operación.

Señaló coincidir con que la venta de intangibles no responde a la noción tradicional de la compraventa de bienes, sino que se trata de un proceso de alta complejidad. Asimismo, compartió la opinión de que los contratos de trabajo que se suscriben en este ámbito tampoco son documentos sencillos, sino que revisten una gran dificultad tanto jurídica como financiera. Sin embargo, advirtió, ni lo uno ni lo otro justifica que se haga responsable al trabajador por hechos de terceros que inciden en los resultados del negocio del empleador, lo cual, reiteró, forma parte de la relación empresa - cliente y no de la relación empleador - trabajador. Por ende, concluyó, se podrán buscar otros mecanismos para salvar ese riesgo empresarial, pero sin duda la práctica que hoy día se verifica no es la procedente al efecto y, por tanto, es necesario corregirla.

El señor asesor legal de la Asociación de Aseguradores de Chile A.G. expresó que el problema también puede ser enfocado desde un punto de vista diverso y, en lugar de considerar que se traspasan al vendedor los riesgos del negocio, entender que se comparten los éxitos del mismo, de modo tal que, si el trabajador consigue un buen cliente para la compañía, ésta lo premiará por esa fructífera gestión. En ese sentido, agregó, este cambio de enfoque conlleva la necesidad de depurar el lenguaje empleado en esta materia, y así por ejemplo, sería preciso no referirse ya a las comisiones sino que a los premios o incentivos.

En este sentido, agregó, se requiere el trabajo mancomunado de todo el sector involucrado a fin de generar los cambios que sean pertinentes al efecto. Destacó que, en todo caso, los contratos en actual ejecución fueron válidamente convenidos al amparo de la legislación vigente a la época de su celebración.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Por último, sostuvo que las modificaciones que se introduzcan en la ley, si bien no pueden perjudicar al trabajador, tampoco pueden significar un beneficio que exceda los límites del objetivo de fortalecer la protección de las remuneraciones que pretende lograr.

El Honorable Senador señor Letelier apuntó que las ventas fraudulentas son repudiadas por todos, toda vez que no sólo perjudican a la empresa respectiva sino que también afectan a los propios consumidores quienes, finalmente, asumen el mayor costo derivado de esas operaciones ficticias o simuladas. No obstante, al parecer, las herramientas que hoy día existen para combatir estas irregularidades no resultan suficientes al efecto, lo que ha conducido, a su vez, a otra práctica irregular e injusta que repercute en las remuneraciones de los trabajadores. Planteó, entonces, su inquietud en torno a la necesidad de buscar nuevos mecanismos que permitan enfrentar este tipo de situaciones, de manera eficiente, evitando este traspaso de riesgos a quien no es responsable de los mismos.

El Honorable Senador señor Allamand consultó si estas ventas fraudulentas son habituales en el mercado o si, por el contrario, se trata de una práctica infrecuente o circunscrita sólo a algunos casos.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social respondió que, tras los estudios realizados, pudieron ser detectadas una serie de anomalías, siendo unas el motivo que originó las otras. Es decir, explicó, el sistema de remuneraciones se hizo más complejo en la medida que fueron surgiendo diversos mecanismos de abuso. Así, por ejemplo, el vendedor afiliaba a una entidad previsional o de salud previsional a todos sus conocidos, quienes luego se desafiliaban de la misma, pero cuya transitoria incorporación era suficiente para generar la comisión correlativa. Ante ello, las empresas optaron por diferir la época en que se devengan las comisiones hasta tanto el negocio no se materializara por completo, pagando entretanto un anticipo que, de no prosperar la operación, debe ser devuelto por el trabajador.

Sin embargo, agregó, también han surgido otros mecanismos de resguardo por parte de las empresas, como por ejemplo, las auditorías trimestrales de carteras de clientes, el empleo de rigurosos sistemas de selección de personal o la aplicación de complejos procesos de inducción de los trabajadores que ingresan a prestar sus servicios a la compañía. Es decir, también se han generado herramientas que han permitido ir superando los abusos cometidos, lo cual reafirma la improcedencia de la solución que hace responsable al trabajador con su remuneración.

El señor asesor jurídico de la Asociación Gremial de Administradoras de Fondos de Pensiones expresó que, sin perjuicio de los datos estadísticos, es dable señalar que hace seis o siete años atrás operaban

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

23.000 vendedores de AFP en el mercado, en cambio en la actualidad sólo existen 2.000, con lo cual se han reducido también las posibilidades de fraude, las que, no obstante, todavía persisten.

El problema mayor a este respecto, advirtió, es cómo detectar las situaciones fraudulentas. Es muy difícil pesquisar a tiempo las ventas ficticias o simuladas, ya que sólo unos cuantos meses después de celebrados los respectivos contratos, es posible conocer si se trata de operaciones reales, sustentadas en una afiliación o un traspaso efectivo. Asimismo, la fuente para la creación de mecanismos al efecto es inagotable, porque siempre van surgiendo nuevas formas de burlar el sistema, con el fin de incrementar las remuneraciones vía comisiones por venta.

El señor Gerente General del Colegio de Corredores de Seguros de Chile hizo presente que en este campo ha habido un cambio cultural no menor, que ha convertido a los departamentos de personal de las empresas en elementos claves para hacer frente a la inseguridad que provoca la fuerte competencia que impera en el mercado de la industria aseguradora, el cual es cada vez más concentrado, transformando la libre competencia en una lucha sin tregua y, para muchos, incluso, en algo casi imposible de sobrellevar frente a las grandes compañías y a sus ofertas imposibles de superar.

Tras esta materia, enfatizó, hay un tema cultural, educacional y de profesionalismo, pues donde se ha recurrido a la capacitación de los trabajadores, los resultados han sido exitosos. La posibilidad de fraude siempre existe, a pesar de que la industria opera mayoritariamente sobre la base de la buena fe, con relaciones contractuales bien sostenidas con los clientes y con una gestión del trabajador que cuenta con el respaldo de la empresa a la que pertenece. No obstante, el escenario en que se desenvuelve esta actividad es complejo y la competencia es difícil de enfrentar.

El señor Gerente General de la Asociación de Aseguradores de Chile A.G. manifestó que dicha entidad comparte el espíritu del proyecto de ley en estudio, en el sentido de generar una clara distinción entre las obligaciones laborales del trabajador y el riesgo del negocio que cabe al empleador.

Sin perjuicio de lo anterior, señaló que, tal como se ha expresado con anterioridad, la remuneración que perciben los trabajadores de esta área de la industria superan el promedio de sueldos que impera en el mercado laboral chileno en general. Ello, sobre la base de contratos de trabajo que han sido válidamente celebrados, con estricto apego a las normas legales correspondientes.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Sin embargo, advirtió, si para evitar situaciones irregulares se introducirán algunas modificaciones en la normativa legal, la preocupación del sector empresarial gira en torno al período de transición durante el cual deberán ajustarse los contratos de trabajos en actual ejecución. Es muy importante, subrayó, tener presente que dicha adecuación es un proceso complejo y extenso, el cual, en los términos del proyecto, será muy difícil de cumplir dentro de los márgenes considerados al efecto y generará, sin duda, una tensión laboral absolutamente innecesaria.

El Honorable Senador señor Pérez Varela apuntó que el problema de la etapa de transición no sólo dice relación con el lapso de tiempo que se otorgue para realizar las adecuaciones contractuales correspondientes, sino que también involucra una cuestión sustantiva en la medida que el ajuste significa una verdadera reorganización de las estructuras remuneracionales de las empresas, reestructuración que, además, no puede devenir en una alteración del nivel de ingresos percibido por el trabajador. Es decir, la complejidad que hay que tener a la vista a este respecto, es tanto de forma -el plazo-, como de fondo -la nueva conformación de las remuneraciones-.

En la sesión siguiente, la Comisión escuchó a los representantes de la Asociación de Isapres de Chile A.G. y de la Federación de Sindicatos de Isapres y Otros Afines, quienes expusieron sus comentarios en torno al proyecto de ley en estudio.

En primer término, intervino el señor Director Ejecutivo de la Asociación de Isapres de Chile A.G., explicando las observaciones de dicha entidad respecto de la iniciativa legal en informe, las cuales estuvieron referidas materias tales como, el no pago de comisión en el caso de las ventas defectuosas, los incentivos, premios y bonos, la posibilidad de fraccionar el pago de comisiones dentro de un determinado plazo y la vigencia de la ley.

Acompañó su exposición con un documento en el cual se detallan las referidas observaciones. Dicho documento fue debidamente considerado por los miembros de la Comisión, y se contiene en un anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

Como cuestión previa, se refirió a la venta de planes de salud, atendidas las particularidades que estas operaciones revisten y que inciden en la estructura de remuneraciones que se aplica a los trabajadores. Al respecto, señaló que es necesario aclarar que no es lo mismo la venta de un bien mueble que la venta de un intangible -como es un plan de salud-, cuyos efectos no son inmediatos, sino que se producen algunos meses después de suscrito el contrato, época en la cual el afiliado recién comienza a recibir los

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

beneficios correspondientes. Esto es porque hay todo un proceso que cumplir tras la celebración y firma de la respectiva venta. Así, por ejemplo, si el documento se suscribe en el mes de marzo, durante abril se tramitará administrativamente el contrato y sólo en mayo procederá el pago de la primera cotización y el otorgamiento de las prestaciones correlativas. Más aún, la Isapre tendrá la información relativa al entero de la primera cotización recién en el mes de junio, ya que ésta puede ser pagada en bancos u otras instituciones de recaudación autorizadas por ley, y no directamente en la Isapre respectiva.

Asimismo, agregó, hay un procedimiento de revisión de los antecedentes que forman parte de la convención, referidos tanto al afiliado como a su empleador, lo cual también se efectúa en un momento posterior al de la suscripción del contrato. Allí se analiza, por ejemplo, las cargas que tiene el afiliado o el comportamiento de pago de su empleador. También es importante examinar que no se trate de un caso de multifiliación, toda vez que, según revela la experiencia, algunas personas se adscriben a diversas instituciones de salud previsional para obtener de todas ellas, en forma simultánea, los beneficios correspondientes.

Destacó, entonces, que la venta de este intangible - plan de salud-, involucra un proceso muy complejo que, además, se encuentra pormenorizadamente regulado por la Superintendencia de Isapres, y cuyas normas, por tanto, deben cumplirse en forma irrestricta al efecto.

En el ámbito de las observaciones específicas al proyecto de ley, señaló que, al tenor de dicha iniciativa, "las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador". Sin embargo, advirtió, lo que en verdad se incorpora a dicho patrimonio es el derecho a cobrar una remuneración tras la prestación de un servicio determinado, y no la remuneración propiamente tal. Sostener lo contrario, añadió, significaría, por ejemplo, que no podrían descontarse de los sueldos las pensiones alimenticias decretadas por sentencia judicial.

En segundo lugar, indicó que sería pertinente establecer en la norma del artículo 54 bis, una excepción al pago de comisiones, que permita su devolución, reintegro o compensación, en caso que se detecten errores en la celebración de un contrato motivados en hechos de responsabilidad del trabajador. Sería importante aclarar esa específica circunstancia, toda vez que, en tal evento, el trabajador no se ha hecho acreedor de la comisión porque no ha ejecutado bien la venta, es decir, no ha cumplido cabalmente su labor.

En cuanto a la posibilidad de pactar premios o bonos futuros, señaló que al efecto sería atinente incluir en la disposición la expresión

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

“incentivos”, porque se trata de un concepto más amplio y de uso común en los contratos de trabajo.

Respecto a la norma que establece que las comisiones deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período, explicó que esto dice relación con las características de la venta de intangibles, la cual, como ya se dijo, es una operación compleja que produce sus efectos con posterioridad a la época de suscripción del contrato, no bastando la sola firma del mismo, ya que debe completarse un engorroso proceso que posterga los efectos contractuales hasta algunos meses después. En razón de lo anterior, propuso que se permita a las instituciones de salud previsual pagar las comisiones en forma diferida, esto es, dentro de un plazo acotado de tiempo tras haberse consolidado la venta respectiva. Ese lapso intermedio permitiría resguardar que el pago de incentivos responda a un proceso de venta limpio, transparente y efectivo. Para los referidos efectos, sugirió un período no superior a doce meses. Ello, a la postre, garantizará un buen servicio al afiliado, quien no se verá perjudicado ante los problemas derivados de una contratación defectuosa.

Para graficar la importancia de lo anterior, señaló que, de acuerdo a los estudios efectuados en esta materia, se ha detectado que un 3,8% de los contratos celebrados, no llegan a materializarse por alguna razón acaecida con posterioridad a la suscripción de los mismos. Dicho antecedente, subrayó, no podría ser ignorado al resolver en torno a la forma de remunerar el servicio prestado para la realización de una venta que, finalmente, no prospera.

En cuanto a la disposición transitoria contemplada, conforme a la cual los contratos celebrados con anterioridad a esta ley deberán ajustarse a sus términos, señaló que, en la medida que hay contratos válidamente celebrados y en ejecución, cambiar las condiciones de los mismos, afectaría sus estipulaciones y gravaría a una de las partes -el empleador-, con mayores costos. En consecuencia, agregó, la nueva normativa debería regir sólo respecto de los contratos que se celebren con posterioridad a su entrada en vigencia, de modo que los anteriores a ella se mantengan en las condiciones bajo las cuales se pactaron.

A continuación, los miembros de la Comisión formularon sus consultas y comentarios en torno a esta materia.

El Honorable Senador señor Allamand preguntó cómo opera, en la práctica, esta industria, particularmente cómo se pagan las comisiones derivadas de la venta de los planes de salud y si hay castigos remuneracionales por la desafiliación de un cliente.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

El señor Director Ejecutivo de la Asociación de Isapres de Chile A.G. señaló que existen distintos procedimientos al efecto. Algunas Isapres pagan una comisión al momento de la suscripción del contrato y luego pagan un incentivo por la mantención del afiliado. Otras instituciones, en cambio, pagan una comisión sólo cuando el contrato está firme y transcurren un par de meses desde su suscripción. En general, se aplican sistemas que incluyen comisiones y bonos, por ejemplo, por mantención del cliente o recaudación de cotizaciones. En relación a los posibles descuentos aplicados en castigo, éstos podrían darse en el caso de las ventas mal efectuadas por responsabilidad del trabajador, en cuyo caso, si bien podría producirse un reintegro de la comisión pagada, ello obedece a que el trabajador no se ha hecho acreedor de la misma porque, en definitiva, no ha prosperado la operación que daría origen al pago en cuestión.

El Honorable Senador señor Letelier apuntó que si un trabajador no cumple bien con su función, no recibirá aquella parte variable de su remuneración asociada a su desempeño. Sin embargo, si un empleado presta sus servicios en forma eficaz y responsable, no existe motivo para que esos servicios no le sean remunerados, menos aún por hechos que no le son imputables. Si hay una venta mal hecha, que no produce finalmente los efectos que deberían serle propios, sería en verdad una "no venta" y, por tanto, no debería generar la retribución económica correlativa. El problema en esta materia deriva de aquellos bonos o pagos por mantención del cliente, porque involucran un traspaso del riesgo del negocio propio de la empresa al trabajador, el cual es contratado para vender un producto y, si cumple a cabalidad con esa labor, no puede terminar asumiendo la pérdida ocasionada por el hecho de un tercero, como es el afiliado que, por ejemplo, se cambia de Isapre. Esa situación es inoponible al trabajador, sólo incumbe a la relación entre la empresa y su cliente, donde se evalúan y sopesan las utilidades y riesgos del negocio. Por tanto, ello no debe afectar al vendedor, mucho menos a sus remuneraciones y es allí donde se debe centrar este debate en aras del objetivo perseguido por la iniciativa de ley en el ámbito de la protección de las remuneraciones.

La señora Fiscal de la Asociación de Isapres de Chile A.G. anotó que, si bien es efectivo que el riesgo del negocio no puede ser traspasado al trabajador, el mecanismo de pago de comisiones por venta e incentivos por mantención o recaudación parece ser correcto, porque motiva al vendedor a cumplir exitosamente su función realizando ventas productivas y alcanzado las metas de gestión correspondientes al interior de la empresa. Sostener que la función del trabajador se limita a vender, podría llevar al extremo de justificar las ventas falsas o fraudulentas, que generan afiliaciones efímeras que están destinadas a desaparecer, por ejemplo, aquellas que se hacen con los amigos o vendiendo determinados planes de salud a quienes posteriormente no podrán pagarlos.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

El Honorable Senador señor Letelier insistió en que ello es parte del riesgo del negocio y, como tal, sólo compete a la empresa, afectando a la relación de ésta con el cliente y no al vínculo laboral que ella tiene con sus trabajadores. En ese entendido, añadió, quizás también debería buscarse una solución a este problema en relación al mecanismo de afiliación al sistema privado de salud, revisando alternativas que premien la permanencia en una institución de salud previsional y, a su turno, desincentiven las sucesivas desafiliaciones, evitando la constante rotación. Así se aplicó, recordó, en el caso de las Administradoras de Fondos de Pensiones, y se logró reducir ostensiblemente el porcentaje de cambio en las afiliaciones.

Por su parte, el Honorable Senador señor Muñoz Aburto señaló que, al tenor de lo expuesto por la Asociación de Isapres de Chile A.G., lo que se incorpora al patrimonio del trabajador es el derecho a obtener una remuneración por los servicios prestados, pero no la remuneración propiamente tal. Conforme a lo anterior, las comisiones por ventas de intangibles integrarían dicho patrimonio una vez que la respectiva operación que las origina se materialice, produciendo todos sus efectos tras el cumplimiento del complejo proceso que sigue a la suscripción contractual. Sin embargo, advirtió, ello no aparece tan claro del texto del proyecto de ley en estudio, razón por la cual solicitó que se explique el punto en cuestión.

La señora Fiscal de la Asociación de Isapres de Chile A.G. indicó que la observación que fue planteada en este tema, responde a un principio fundamental del derecho laboral como es el de la conmutatividad, esto es, que por la prestación de un servicio, se debe una remuneración determinada. Sin embargo, de la lectura de la norma en comento, lo anterior no resulta tan claro al señalar en forma pura y simple que las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, en circunstancias que, conforme al principio citado, lo que en realidad ingresa al patrimonio es el derecho a cobrar una remuneración en razón del trabajo prestado, el cual, para generar la correspondiente contraprestación, debe estar, además, bien ejecutado.

Sin perjuicio de esa apreciación general, válida para todo contrato de trabajo, en el caso puntual de las comisiones por venta de intangibles, si bien éstas se devengarían al momento de la firma del contrato, no es menos cierto que en la práctica pueden ocurrir situaciones posteriores que hagan improcedente el pago de tales comisiones. Asimismo, aun cuando la venta prospere, dadas las características propias de estas operaciones, se produce un natural desfase entre la suscripción del contrato y la época de pago de la comisión. En efecto, tras la firma del respectivo documento, la Isapre recibirá la primera cotización -que es el precio de la venta- a lo menos un mes y medio después, no obstante lo cual debe igualmente otorgar los beneficios ofrecidos en el plan de salud. Esto genera un desajuste en el tiempo, entre la oportunidad en que la comisión se devenga y la época en que ésta

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

efectivamente se paga. Agregó que a ello se suma que, por mandato legal, las Isapres no pueden poner término a los contratos celebrados por no pago de cotizaciones, y de ahí entonces, que deben precaver que las ventas de planes sean efectivas y signifiquen la correlativa recaudación del precio de las mismas.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social formuló dos consultas a los representantes de la Asociación de Isapres de Chile A.G. En primer lugar, inquirió la opinión de dicha entidad en torno a la pertinencia de legislar en esta materia, ponderando la necesidad de generar una normativa que permita reordenar las remuneraciones de este sector de trabajadores.

En segundo término, preguntó si en el ámbito de la salud privada se aplica la práctica de pagar "anticipos", los que quedan sujetos a la condición de permanencia del cliente por un determinado tiempo, al cabo del cual si, por cualquier causa, la operación no prospera, el trabajador debe devolver lo recibido, en tanto que, a la inversa, si la venta se materializa y perdura, lo adquiere para sí por concepto de comisión devengada. Ello es posible en el entendido de que la comisión generada por la venta de un plan de salud, se devenga en una época posterior a la de la venta misma.

El Honorable Senador señor Allamand señaló que sería conveniente revisar la redacción de la norma para precisar qué es lo que se incorpora al patrimonio del trabajador, esto es, el derecho a percibir una remuneración determinada con motivo de la prestación de sus servicios, o la remuneración propiamente dicha.

Por otro lado, agregó, sería importante esclarecer en esta normativa cuándo se entenderá perfeccionada la operación que genera la comisión y, por ende, cuándo se entenderá que ésta se devenga. Lo anterior, apuntó, en razón de todas esas circunstancias que pueden hacer fracasar una venta, impidiendo que ésta se materialice y produzca todos sus efectos. Incluso, sugirió, de ser necesario podría establecerse casuísticamente las oportunidades en que se devengarán las comisiones, según el tipo de intangible objeto de la venta.

La señora Fiscal de la Asociación de Isapres de Chile A.G. señaló que la comisión se entiende devengada cuando se perfecciona el contrato, lo cual acontece con la firma del mismo. Lo que pasa, agregó, es que, por disposición legal, los efectos de ese contrato se producen casi dos meses después, época en la cual pueden exigirse las obligaciones que de él emanan. Sin embargo, añadió, en el tiempo intermedio pueden suceder algunas situaciones que, por ejemplo, impidan la recaudación del precio o cotización y, en tal caso, no obstante estar perfecto el contrato, éste no produce plenamente sus efectos. Ante ello, las Isapres han adoptado diversas

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

modalidades para el pago de las respectivas comisiones, y así, mientras algunas las enteran tras la sola suscripción del contrato -y si éste no prospera, asumen su pérdida-, otras, en tanto, las postergan o fraccionan en el tiempo.

El señor Director Ejecutivo de la Asociación de Isapres de Chile A.G. aclaró que si la venta de un plan de salud ha sido defectuosa -por ejemplo, porque ha habido un error en su celebración-, la Isapre no puede desconocer ese contrato, sino que debe asumirlo, sin poder modificarlo unilateralmente. No se trataría, pues, de una "no venta" -como se ha señalado-, porque el contrato igualmente existe. Ello revela, subrayó, la gran responsabilidad que pesa sobre un vendedor en esta materia, ya que a pesar de los defectos registrados al vender, la Isapre debe responder otorgando los beneficios ofrecidos, sin poder excusarse en el error cometido al contratar. A mayor abundamiento, debe pagar una comisión que, en verdad, es improcedente, por originarse en esta mala gestión que devino en una operación infructuosa.

El Honorable Senador señor Allamand consultó qué sucede en el caso de las denominadas "pre-existencias", que el afiliado, no obstante padecer, no declara al momento de contratar un plan de salud.

El señor Director Ejecutivo de la Asociación de Isapres de Chile A.G. señaló que las enfermedades pre-existentes, no declaradas, constituyen la única causal legal que habilita a la Isapre para poner término al contrato.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social consultó en qué medida el trabajador responde con su remuneración en el evento que el contrato quede sin efecto con motivo de detectarse una pre-existencia no declarada.

El señor Director Ejecutivo de la Asociación de Isapres de Chile A.G. comprometió una revisión del tema a la luz de los antecedentes que registren las Isapres a este respecto. Sin embargo, adelantó, en el caso de las ventas que no llegan a materializarse por diversas razones, muchas Isapres, más que aplicar descuentos en las remuneraciones de sus trabajadores, han adoptado sendas medidas para resguardar que las operaciones que se celebren generen ventas efectivas, aplicando políticas más restrictivas en cuanto al perfeccionamiento de los contratos. Así, por ejemplo, si un vendedor arroja constantemente ventas defectuosas o erróneas, la Isapre reacciona frente a ese trabajador en particular, pero no tiene como política general la práctica de descuentos remuneratorios.

El Honorable Senador señor Pizarro advirtió que mal podría hacerse responsable al vendedor cuando el afiliado es el que oculta información o no declara una pre-existencia. En tal caso, agregó, el trabajador

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

no tiene posibilidad alguna de comprobar la veracidad de los antecedentes proporcionados por el cliente.

El señor Director Ejecutivo de la Asociación de Isapres de Chile A.G. explicó que se han registrado casos en que es el propio trabajador el que advierte al cliente para no declarar una enfermedad pre-existente, a fin de no perder una eventual contratación.

El Honorable Senador señor Allamand expresó que uno de los problemas en el tratamiento de esta materia, deriva de lo dispuesto en la nueva norma que el proyecto incorpora al artículo 55 del Código del Trabajo, conforme a la cual si la remuneración del trabajador se compone total o parcialmente de comisiones, éstas deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período, independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente. Lo anterior, según explicó, porque ello alterará la forma en que regularmente la industria paga el servicio de la venta, toda vez que la ley estará ordenando que la comisión se pague inmediatamente efectuada la venta, a pesar de que ésta, por su propia naturaleza, si bien puede estar perfecta, podría no materializarse ni producir efecto alguno.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social hizo presente que el proyecto de ley no sólo contempla el pago de las comisiones conjuntamente con las demás remuneraciones del período, sino que también considera la posibilidad de pactar premios o bonos futuros, por ejemplo, por la permanencia del cliente que ha contratado un servicio, si es que el trabajador, obviamente, tiene en el ámbito de su competencia, atribuciones referidas a la mantención de la clientela. No hay que olvidar, añadió, que la mayoría de estas grandes empresas cuentan con sendos servicios de atención al cliente, que son los que, en definitiva, se encargan de resguardar la permanencia del mismo. Ahora bien, continuó, desde esa perspectiva, ya no sería posible pactar comisiones en el entendido de que se devengarán 12 ó 24 meses después, sino que partiendo de la base de que el hecho jurídico que origina las comisiones es la venta del intangible y, producido ese hecho, procederá enterar la comisión conjuntamente con las restantes remuneraciones ordinarias del período, sin perjuicio de los premios que podrán pactarse en razón de la mantención de los clientes. Ello, por lo demás, se ajusta a la actual norma del Código del Trabajo que establece que el período máximo dentro del cual se pueden pagar las remuneraciones -entre las cuales se encuentran las comisiones-, no puede exceder de un mes.

El Honorable Senador señor Pizarro manifestó que, en la práctica, se dan casos en que el empleador y el trabajador pactan formas especiales de pago de las comisiones por ventas. Por ejemplo, añadió, hay negocios en los cuales se contratan determinados servicios que serán facturados recién 90 ó 120 días después. En tal evento, por lo regular, la

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

comisión se paga una vez que se ha cursado la respectiva factura. Si así no fuera, advirtió, el empleador estaría obligado a pagar una comisión por un servicio que aún no ha producido todos sus efectos, estando pendiente ni más ni menos que el pago del precio por el servicio contratado, lo cual no parecería razonable. Normalmente, añadió, en estos casos el empleador y el trabajador acuerdan que las comisiones correlativas se pagarán tras la facturación por parte del comprador, alternativa que resulta atendible en función del ritmo con que opera la respectiva actividad comercial. Si ello no fuera posible, es probable que el empleador rebajaría la comisión por ventas y, aunque aumente el sueldo fijo, no habría incentivo a las ventas, afectando finalmente al negocio. Similar situación se verifica en el ámbito del transporte, donde es común que se pague a los trabajadores una comisión de acuerdo a la facturación que tenga cada camión. En consecuencia, hay diversos casos con distintas realidades, y no parecería pertinente limitar esta posibilidad de pactar las comisiones y su forma de pago, porque podría ser perjudicial tanto para el trabajador como para el empleador y la gestión de la industria.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social aclaró que, si bien es efectivo lo señalado, no hay que olvidar que en este caso estamos en presencia de la venta de intangibles, la cual reviste características especiales que no la hacen del todo comparable a la compraventa de otros bienes. En la situación descrita, añadió, el pago de la comisión coincide con la fecha de facturación, esto es, con el pago del precio de la venta; acá, en cambio, se posterga el entero de la comisión a una fecha definida arbitrariamente -12 ó 24 meses después-, que no corresponde a ninguna etapa de la operación y, mientras tanto, se paga un anticipo que, tras el cumplimiento de ese período y la consolidación de la venta, se imputa a la comisión devengada. En caso contrario, si por cualquier causa la operación fracasa, el anticipo debe ser devuelto por el trabajador. En consecuencia, puntualizó, sería importante distinguir en la normativa ambos tipos de ventas, ya que este proyecto de ley sólo apunta al caso de los intangibles, pretendiendo corregir esta irregularidad en el pago de las comisiones que, como tal, riñe con los principios básicos del derecho laboral.

Enseguida, expuso la señora Secretaria General de la Federación de Sindicatos de Isapres y Otros Afines, quien se refirió a la opinión de dicha entidad respecto al proyecto de ley en informe.

Acompañó su intervención con un conjunto de documentos en los cuales se explica la referida opinión y se adjuntan los antecedentes en que ésta se sustenta. Dichos documentos fueron debidamente considerados por los miembros de la Comisión, y se contienen en un anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

En primer lugar, manifestó la preocupación de la Federación a la que representa por las remuneraciones de los agentes de ventas que operan en la industria de las Isapres, toda vez que tales remuneraciones son de las más inestables del mercado y están sujetas a las cambiantes políticas comerciales de cada empresa. Por consiguiente, agregó, a pesar de tener escriturado el contrato de trabajo, las remuneraciones de los trabajadores varían según esas políticas, y así por ejemplo, los ingresos cambian si se venden planes de salud a determinados clientes, como puede ser una mujer en edad fértil, una persona que padece una determinada patología, un trabajador que adquiere un plan de salud cuyo valor sea inferior a 4.20 unidades de fomento, o una empresa restringida. Asimismo, el alza en el precio de los planes segmenta el mercado, generando una baja en las ventas y una correlativa merma remuneratoria. Todo ello, por tanto, incide directamente en lo que se paga al trabajador, alterando sus remuneraciones mes a mes. Esto motiva una alta tensión entre quienes prestan dichos servicios de venta y explica, en gran medida, el elevado porcentaje de licencias médicas que se registran en el sector.

Se produce, añadió, una abierta vulneración de las normas sobre protección de las remuneraciones, las cuales si bien están concebidas para todos los trabajadores, en la práctica no se están aplicando respecto de los comisionistas que se desempeñan en Isapres, quienes quedan sujetos al vaivén de las más diversas políticas empresariales, más allá de los términos de sus respectivos contratos laborales. Algunos ejemplos en los que se expresan estas políticas, son los siguientes:

- El alza en el precio de los planes de salud. Tras ello, se produce una disminución de las ventas y, por ende, un menoscabo en las remuneraciones del trabajador. Para evitarlo, sería necesario establecer un piso límite que permita al vendedor mantener un cierto nivel remuneracional hasta que retome su regular ritmo de ventas, lo cual no acontece en la actualidad.

- Los contratos de salud suscritos con mujeres, dan lugar a una comisión inferior a la que origina la afiliación de un hombre, de la misma edad y con el mismo nivel de ingresos.

- En el caso de contratos que contemplen planes de salud cuyo valor sea inferior a 4.20 unidades de fomento, no se generan comisiones a menos que el afiliado renuncie a los excedentes.

Finalmente, expresó sus agradecimientos por la preocupación que se ha manifestado en torno a los trabajadores del sector, cuya situación laboral necesita ser revisada a fin de generar un cambio que permita resguardar sus remuneraciones y dar real aplicación a las normas protectoras que al efecto contempla el Código del Trabajo.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Por su parte, la Directora de la Federación de Sindicatos de Isapres y Otros Afines, señora Bernal, explicó algunas de las limitaciones o restricciones que enfrentan los trabajadores del rubro en el desempeño de sus funciones.

En cuanto a las denominadas "empresas restringidas", señaló que es una limitación consistente en que determinadas entidades son consideradas riesgosas por el alto nivel de siniestralidad que registran y, en consecuencia, si bien se cursan los planes de salud contratados por quienes prestan servicios en ellas, el vendedor no recibe comisión alguna por tratarse de la venta a una empresa catalogada como restringida.

Otro aspecto a mencionar, agregó, es la "factorización" que se aplica en el cálculo de las remuneraciones de los trabajadores comisionistas -agentes de ventas- y que define, de manera significativa, la rebaja de sus ingresos. Esta práctica, explicó, consiste en aplicar a las remuneraciones de los trabajadores un factor -esto es, un porcentaje de 70, 80, 90, 100%, y así sucesivamente-, a las ventas efectuadas durante el período, en razón del grado de incumplimiento derivado de tales ventas. Así, por ejemplo, ilustró, si en un mes el trabajador vende un plan de salud por un valor de 10 unidades de fomento, y cuatro meses después vende planes alcanzando un total de 100 unidades de fomento, al cuarto mes -que es la época en que la Isapre debería recibir la primera cotización derivada del primer contrato-, si esa cotización no es pagada, se aplicará un factor que refleje ese incumplimiento en la remuneración del trabajador, pudiendo incluso significar la retención del 100% de los emolumentos correspondientes a ese cuarto mes, hasta tanto no se regularice la situación de la cotización impaga. Es decir, al cuarto mes la remuneración del trabajador revela si la cotización correspondiente se pagó o no y, por consiguiente, si el vendedor tiene o no una deuda originada en ese incumplimiento previsional. Si la tiene, entonces se factoriza. Esta práctica, enfatizó, ha dado lugar a situaciones dramáticas, toda vez que los trabajadores no sólo ven mermados sus ingresos, sino que, además, sufren una permanente incertidumbre en cuanto a las remuneraciones que percibirán cada mes. A ese mecanismo de factorización se le denomina "deuda", "recaudo" o "escala", pero en todos los casos, con variantes mínimas, el concepto es el mismo, y significa, en definitiva, que el trabajador debe asumir, con su remuneración, las consecuencias derivadas de hechos o situaciones que no están bajo su responsabilidad.

La Directora de la Federación de Sindicatos de Isapres y Otros Afines, señora Sepúlveda, agregó que también incide en las remuneraciones de los trabajadores el hecho, tan cotidiano, de que el afiliado no presente toda la documentación requerida al contratar un plan de salud, como por ejemplo, los antecedentes relativos a las últimas 24 cotizaciones

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

previsionales en la respectiva Administradora de Fondos de Pensiones. Ello deviene en la postergación del pago de la comisión correspondiente.

A continuación, la Comisión efectuó una ronda de comentarios y consultas en relación a esta materia.

El Honorable Senador señor Pizarro advirtió que la argumentación sostenida para efectuar los referidos descuentos remuneracionales, es que la empresa no puede pagar comisiones sobre una cotización que la Isapre percibirá recién cuatro meses después.

El Honorable Senador señor Allamand opinó que parece más razonable que la comisión se pague en la misma época en que se recibe la primera cotización, no en el carácter de anticipo, sino que aplicando el mismo desfase de cuatro meses que existe entre la firma del contrato y el pago de dicha primera cotización, de modo que cada operación dé lugar al entero de la comisión respectiva, sin vincular unas y otras en los distintos meses.

La Directora de la Federación de Sindicatos de Isapres y Otros Afines, señora Sepúlveda, señaló que la aplicación de la referida escala de factorización -que en el caso de algunas Isapres opera sobre la base del promedio de las ventas que registra el vendedor durante los últimos tres meses-, constituye un verdadero castigo que se hace efectivo en la remuneración del trabajador en el evento que el cliente incurra en un incumplimiento contractual, como por ejemplo, el no pago de la respectiva cotización. Lo anterior, agregó, resulta más grave aún si se considera que los dineros correspondientes a las cotizaciones impagas serán, a la postre, igualmente percibidos por la Isapre.

El Honorable Senador señor Pizarro apuntó que las instituciones de salud previsual precisamente reclaman por la falta de recaudación de las cotizaciones insolutas, sobre todo en aquellos casos en que éstas tienen su origen en ventas fraudulentas, es decir, en contratos celebrados sin sustento real y que posteriormente quedan sin efecto porque el nuevo afiliado en verdad no era tal, sino que sólo se simuló la afiliación para generar la respectiva comisión. Agregó que, según lo que aquí se ha explicado, es esa situación la que habría dado lugar a este sistema de descuentos remuneracionales, porque mediante ello las empresas pretendieron resguardarse ante la posibilidad de no pago del precio de los planes de salud, haciendo efectivo dicho resguardo en la remuneración del trabajador. En consecuencia, para corregir esa irregularidad, es necesario analizar y definir qué sucederá en caso que el pago de las cotizaciones no llegue a materializarse.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

La Directora de la Federación de Sindicatos de Isapres y Otros Afines, señora Bernal, indicó que parece más atinente practicar el descuento respecto de la suma específica que se pagó como comisión por una venta que finalmente no prosperó, pero no aplicar un mecanismo de factorización que puede motivar la retención de un significativo porcentaje de la remuneración del trabajador. Asimismo, añadió, debe considerarse que el rol de los agentes comisionistas es "vender", en tanto que existen otros departamentos al interior de la empresa a cargo de la mantención de los clientes y de la recaudación de las cotizaciones, razón por la cual no se advierte el fundamento para hacer responsable a aquél de los problemas que se generen en estos otros servicios, que no sólo son posteriores a la venta, sino que, por lo general, escapan del ámbito de gestión del vendedor.

La señora Secretaria General de la Federación de Sindicatos de Isapres y Otros Afines enfatizó que no están de acuerdo con este traspaso del riesgo del negocio de que son objeto los trabajadores del sector, porque estiman que se trata de una situación que califican como injusta. Ello es equivalente a que el vendedor sea considerado como un "socio" del empleador, en lugar de ser un trabajador que se desempeña bajo su subordinación y dependencia. Sin embargo, añadió, tratándose de la distribución de utilidades, el trabajador deja de ser tal socio, vuelve a ser empleado y no se ve beneficiado con el pago de gratificaciones. Sólo algunas Isapres, apuntó, hacen reparto de utilidades entre sus dependientes, fundamentalmente aquellas donde las respectivas negociaciones colectivas han abordado ese tema.

Por otra parte, agregó, la facultad de administración corresponde al empleador, y éste, en razón de ello, tiene la atribución de despedir a un trabajador que no cumple en forma adecuada sus obligaciones y, por ejemplo, permanentemente registra ventas defectuosas o fraudulentas, que dan origen a contratos que posteriormente no producen efecto alguno. Subrayó que los sindicatos de trabajadores del sector jamás han pretendido interferir en la gestión de administración, la cual sólo compete al empleador, así como tampoco están dispuestos a amparar situaciones de incumplimiento laboral. Muy por el contrario, acotó, la finalidad última es mejorar las condiciones remuneracionales de los trabajadores que se desempeñan en el ámbito de las ventas de los planes de salud.

El Honorable Senador señor Pizarro consultó si los contratos laborales de estos trabajadores consignan las diferentes limitaciones o restricciones que se imponen a la venta de los planes de salud. Asimismo, preguntó si tales contratos se cumplen a cabalidad o si, en la práctica, imperan las políticas comerciales de la empresa por sobre el texto expreso de los mismos. En este último caso, inquirió, cuál ha sido la opinión de la Dirección del Trabajo al respecto.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

La señora Secretaria General de la Federación de Sindicatos de Isapres y Otros Afines indicó que, no obstante contar con contratos escriturados, las condiciones de los mismos van cambiando en el tiempo en función de las políticas comerciales impuestas por la respectiva empresa. Destacó que, durante el último año, los trabajadores del área han desplegado sendos esfuerzos para dar solución a este problema, sin embargo, no han conseguido que se apliquen también a su respecto las normas sobre protección de las remuneraciones contempladas en el Código del Trabajo. Si así fuera, por ejemplo, ante un incremento en el precio de los planes de salud, se establecería un piso remuneratorio al trabajador, en base al promedio de sus ventas, a fin de paliar en alguna medida la baja que experimenta en su nivel de operaciones, hasta recuperar el ritmo regular de las mismas. Subrayó que, de acuerdo a nuestra legislación laboral vigente, ningún trabajador puede sufrir una disminución en sus remuneraciones, no obstante lo cual, quienes prestan servicios de venta en este sector de la industria, sí están afectos a la constante rebaja de sus ingresos. En consecuencia, enfatizó, es imperioso que también a su respecto se respete la normativa de protección remuneratoria.

El Honorable Senador señor Pizarro aclaró que en el caso de los vendedores comisionistas, sea en esta área de la actividad económica como en cualquier otra, es la parte variable de sus remuneraciones la que, como tal, está afecta a los cambios derivados del respectivo nivel de ventas alcanzado. Ese nivel es diferente cada mes y, por ende, la correlativa remuneración variable que perciba el trabajador, también es distinta.

La Honorable Senadora señora Matthei recordó que hace unos años atrás, la entonces Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones se vio en la necesidad de implementar una serie de normas para poner fin a los traspasos sucesivos de afiliados, los cuales se verificaban con una frecuencia que resultaba perjudicial para el sistema. Pudo detectarse, por ejemplo, que cuando un vendedor de AFP se cambiaba de empresa para prestar servicios en otra Administradora, se llevaba consigo toda su cartera de clientes, con lo cual podía generar otra vez las respectivas remuneraciones por las nuevas afiliaciones. Si volvía a cambiar de entidad previsional, nuevamente se trasladaba con su clientela para los mismos efectos. Ello, finalmente, sólo contribuía a encarecer el sistema, pero sin agregarle mayor valor alguno, con lo cual fue necesario adoptar medidas para evitar esas situaciones y sus perniciosas consecuencias. Sin duda, subrayó, se trata de un antecedente que debe tenerse presente al resolver en torno a esta materia.

La señora Secretaria General de la Federación de Sindicatos de Isapres y Otros Afines apuntó que la posibilidad del trabajador de llevarse la clientela que él mismo formó, en el evento de cambiarse de empresa, es parte de la operación propia del sistema de libre mercado y, en ese sentido, no sería una práctica reprochable.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

El Honorable Senador señor Letelier recalcó que la actual situación debe ser remediada toda vez que no puede continuar este verdadero traspaso de los riesgos empresariales a los trabajadores quienes, ante los vaivenes del negocio, deben responder con sus propias remuneraciones. Sin embargo, advirtió, es probable que la implementación de esta nueva normativa provoque una modificación de las estructuras remuneracionales del sector, por ejemplo, disminuyendo las comisiones por ventas y estableciendo premios o bonos por permanencia. Consultó, entonces, cuál es la opinión de los trabajadores respecto a esta materia.

La señora Secretaria General de la Federación de Sindicatos de Isapres y Otros Afines respondió que, en la actualidad, las condiciones contractuales son modificadas con relativa frecuencia, incidiendo directamente en las remuneraciones de los trabajadores, de modo que para éstos ya no resulta inédito experimentar alteraciones en su escenario laboral. Las tablas de comisiones, de hecho, son recurrentemente afectadas y, peor aún, durante los últimos años la tendencia constante ha sido hacia la baja remuneratoria.

En la sesión siguiente, la Comisión analizó, junto a los representantes del Ejecutivo, los principales aspectos del proyecto de ley y se pronunció a su respecto.

La señora Ministra del Trabajo y Previsión Social destacó la importancia de aprobar una normativa que aborde la situación de los trabajadores del sector, cuyas remuneraciones se estructuran sobre la base de comisiones por la venta de intangibles, a fin de remediar un conjunto de prácticas que atentan contra las mismas.

Sin perjuicio de lo anterior, añadió, para los efectos de introducir las enmiendas que sean necesarias para perfeccionar la iniciativa legal, el Ejecutivo propone la conformación de una mesa de estudio que dé lugar a un proceso de diálogo con la participación de los distintos actores de este sector de la economía, junto con los representantes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y con los asesores parlamentarios, toda vez que ello permitiría efectuar un análisis sustentado en la realidad de la industria y alcanzar un consenso en torno a las modificaciones que resulten pertinentes para ser presentadas mediante indicaciones que se formulen en el plazo reglamentario correspondiente. Enfatizó que se trata de efectuar un análisis de carácter netamente técnico que permita perfeccionar el proyecto de ley.

Para ilustrar en torno a lo señalado, explicó que uno de los aspectos a considerar en el referido análisis, dice relación con los posibles acuerdos que hubiesen celebrado empleador y trabajador sobre la materia y que pudieran colisionar con la nueva normativa propuesta. Tal podría

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

ser el caso, por ejemplo, de un pacto sobre la forma de pago de las comisiones devengadas por las ventas efectuadas. Otro tema que sería preciso dilucidar, agregó, es el ámbito de aplicación de la ley, toda vez que los casos denunciados respecto de la comercialización de intangibles podrían reproducirse en la compraventa de otro tipo de bienes, y así por ejemplo, tras la devolución de un bien mueble vendido -lo que genera la respectiva nota de crédito-, podría registrarse la práctica de devolución de la comisión correspondiente. Lo anterior revela que es necesario revisar tales situaciones a fin de esclarecer si ellas ameritan que sean consideradas en la iniciativa de ley en trámite o si, por el contrario, requieren de un tratamiento legal diverso, para que la nueva regulación guarde la coherencia que debe serle propia.

En otro orden de ideas, manifestó que, tras el debate desarrollado en la Comisión, se habrían morigerado las inquietudes referidas a las prácticas indebidas en las que habrían incurrido algunos trabajadores que procedían a simular ventas ficticias, celebradas con familiares o amigos, para obtener las comisiones pactadas, sin que la transacción correspondiente llegara finalmente a concretarse, en desmedro del negocio del empleador. Estas situaciones, también anómalas, son objeto de los procesos regulares de control y sanción por parte de las respectivas instituciones, con lo cual esta normativa no resulta contraria a dichos procedimientos.

Finalmente, reiteró la importancia de la materia que aborda el presente proyecto de ley, en cuanto se inspira en la necesidad de preservar la remuneración a que tiene derecho el trabajador por el servicio prestado.

A continuación, los miembros de la Comisión coincidieron en la pertinencia de aprobar la idea de legislar en torno a esta materia, a fin de dar lugar a una nueva normativa que reafirme el principio de protección de las remuneraciones, resguardando los derechos que a este respecto caben a ambas partes de la relación laboral.

Lo anterior, sin perjuicio de las modificaciones y ajustes que sea necesario incorporar al proyecto de ley, vía indicaciones, durante su discusión en particular, para lo cual también se manifestaron contestes con el procedimiento sugerido para la conformación de una instancia técnica de análisis y diálogo que genere una propuesta de solución a la problemática planteada.

- Puesto en votación en general, el proyecto de ley fue aprobado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Honorables Senadores señora Alvear y señores Allamand, Muñoz Aburto y Pérez Varela.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Enseguida, los integrantes de la Comisión expusieron sus fundamentos de voto.

El Honorable Senador señor Allamand argumentó su voto favorable a la iniciativa de ley en los siguientes términos. En primer lugar, manifestó compartir la propuesta para que, tras la aprobación en general, se conforme un equipo de trabajo de carácter técnico en el que concurren representantes de la industria, de los trabajadores, del Ejecutivo y los asesores parlamentarios, a fin de revisar los diversos aspectos que requieren ser mejorados en la normativa legal en estudio, lo que, sin duda, constituirá un aporte a la labor legislativa. Recordó que en otros proyectos de ley se ha recurrido al mismo procedimiento con exitosos resultados.

En ese contexto, agregó, resulta pertinente mencionar algunas de las observaciones que fueron formuladas durante el debate en la Comisión y que, en su concepto, deberían ser temas a considerar en el estudio técnico que se ha propuesto.

En primer término, precisó, es necesario tener presente que las distintas industrias que operan en el sector responden a realidades diversas, atendidas las particularidades que a cada una de ellas les son propias. Así por ejemplo, si bien todas desarrollan sus actividades conforme a procedimientos de suyo complejos, la operatividad de una Administradora de Fondos de Pensiones no es exactamente igual a la de una Isapre o a la de una Compañía de Seguros. En razón de ello, añadió, resulta especialmente atinente el trabajo de un equipo técnico que revise la normativa a la luz de estas diversas realidades empresariales y laborales.

Otro tema que es muy importante abordar, continuó, es el de las especiales características de las ventas de intangibles, las cuales revisten complejidades que no las hacen asimilables a otras operaciones comerciales. Para ilustrarlo, señaló que en dichas compraventas es muy difícil determinar el momento en que la operación se materializa, el que no necesariamente coincide con la oportunidad en que se perfecciona el acto jurídico.

Asimismo, el ámbito de aplicación de la ley es otro tópico relevante a considerar, determinando si la iniciativa procederá sólo respecto de la venta de intangibles o si, por el contrario, alcanzará también a la compraventa de toda clase de bienes.

Por último, otro aspecto de importancia, añadió, dice relación con la vigencia de la nueva normativa legal, la cual, a su juicio, debería producir efectos sólo hacia lo futuro, toda vez que de lo contrario se podría generar un impacto de envergadura en la forma en que están operando las industrias del sector.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Concluyó reiterando que concurre con su voto positivo para aprobar la idea de legislar, sin perjuicio de los mejoramientos que sea necesario introducir a la iniciativa en aspectos como los señalados, los cuales, por tanto, sugiere que sean revisados por el equipo técnico a que se ha hecho mención.

El Honorable Senador señor Pérez Varela fundó su voto favorable al proyecto en los siguientes argumentos. Expresó que el principio fundamental que inspira la iniciativa legal en estudio es el de la protección de las remuneraciones, enfatizando que existe consenso en la necesidad de establecer normas que refuercen dicho principio.

No obstante, agregó, es importante también tener presente que las industrias que operan en el sector desarrollan actividades que tienen un conjunto de especificaciones que responden a su propia naturaleza, muchas de ellas incluso impuestas por la autoridad, quien determina una serie de requisitos o trámites para el ejercicio de dichas actividades. El punto, enfatizó, es conciliar la nueva normativa con las referidas especificaciones, a fin de no entorpecer el desenvolvimiento regular de este ámbito de la economía nacional.

Para ello, añadió, efectivamente sería significativo contar con un estudio sustentado en un criterio técnico, a fin de evitar que se generen dificultades que, a la postre, puedan perjudicar a quienes se pretende proteger. Por consiguiente, en su opinión, este trabajo técnico que se ha anunciado debería permitir alcanzar acuerdos que eviten efectos no deseados de la ley, y que posteriormente obliguen a modificarla.

En ese sentido, apuntó, es atinente consignar que la discusión que se desarrolle en la referida mesa de trabajo, tendrá un carácter netamente técnico para resolver ciertos aspectos relevantes, mediante un tratamiento acucioso y objetivo de la materia, sin perjuicio de que las respectivas modificaciones sean objeto del estudio en particular de la presente iniciativa de ley.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto fundamentó su voto afirmativo destacando, en primer término, la importancia del proyecto de ley en análisis, la cual ha quedado en evidencia tras el debate sostenido en esta Comisión, en el que fueron escuchados los representantes de los diferentes actores que operan en este ámbito del quehacer nacional.

Señaló que, si bien es cierto que el Código del Trabajo contempla normas referidas a la protección de las remuneraciones, no es menos cierto que, en los hechos, existen trabajadores cuyas remuneraciones no están realmente protegidas y son afectadas mediante la

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

aplicación de mecanismos de devoluciones o compensaciones por el acaecimiento de circunstancias que son ajenas al desempeño laboral del trabajador.

Lo importante, destacó, es conciliar la nueva normativa con la realidad de los trabajadores que prestan servicios en las distintas industrias que operan en este ámbito, las que registran sendas diferencias entre ellas, tales como las Administradoras de Fondos de Pensiones, las Isapres o las Compañías de Seguros.

Desde esa perspectiva, añadió, un análisis técnico permitiría resolver más adecuadamente en torno a la materia, reforzando el principio de protección de las remuneraciones, en el cual todos están de acuerdo. Se trata de superar las aprensiones que se han manifestado, las cuales se sustentan en la preocupación por buscar la mejor alternativa para regular este tema, sin generar efectos indeseados, ya sea para los trabajadores o para los empleadores.

Citó como ejemplo el caso de los vendedores comisionistas que se desempeñan en instituciones financieras y cuya labor consiste en la actualización de las tarjetas de crédito. A estos trabajadores, acotó, se les imponen metas de gestión que significan la obligación de alcanzar cierto número de emisiones de tarjetas al mes, tras el cual, si no se ha logrado la cantidad establecida, no perciben la correspondiente comisión pactada sobre el sueldo fijo. Esta situación se agrava porque se les asignan carteras de clientes pertenecientes a financieras que han desaparecido o con clientes que han fallecido o que han cambiado de domicilio. Otro problema que se verifica en este campo es la "tercerización" de los servicios. Se trata, pues, de una serie de dificultades que enfrentan estos trabajadores y que obstaculizan su desempeño.

De ahí, entonces, la necesidad de tener presente todos estos casos, así como también considerar las particularidades que revisten las actividades en sus respectivos ámbitos de ejecución, con sus correspondientes complejidades.

En consecuencia, concluyó, expresó su aprobación a la idea de legislar, sin perjuicio de realizar, posteriormente, las enmiendas o ajustes que resulten necesarios para alcanzar una mejoría técnica del proyecto.

Finalmente, la Honorable Senadora señora Alvear fundamentó su voto a favor de la idea de legislar, destacando la trascendencia de la iniciativa en estudio, la que calificó como positiva.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Asimismo, subrayó que la completa información recibida por la Comisión durante el desarrollo del debate, unida a una propuesta de carácter técnico acerca de los ajustes que sea pertinente introducir al proyecto, conducirían, sin duda, a una más acertada resolución en torno a esta materia.

Conforme a lo anterior, reiteró que, tras la aprobación en general del proyecto en la Sala del Senado, correspondería solicitar la apertura del respectivo plazo para presentar indicaciones, término durante el cual podría constituirse el equipo técnico encargado de efectuar el estudio a que se ha hecho mención, y cuya propuesta se materializaría en las indicaciones pertinentes, las cuales serían consideradas por la Comisión en su segundo informe, con motivo de la discusión en particular del proyecto.

Concluida la exposición de fundamentos, el señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social señaló que todas las inquietudes precedentemente manifestadas abordan temas de gran relevancia y que es preciso revisar para consensuar las enmiendas que sean necesarias para perfeccionar la iniciativa legal.

Sin perjuicio de lo anterior, agregó, el Ejecutivo valora especialmente el hecho de que la Comisión haya conocido la realidad particular que afecta a los trabajadores del sector, y que los hace diferir de la situación laboral del común de los trabajadores del país. En efecto, explicó, un empleado que presta determinados servicios, recibe cada mes una remuneración compuesta por diversos elementos, tanto fijos como variables. Esa descripción corresponde al esquema básico y regular sobre el cual se estructuran las relaciones laborales. Sin embargo, advirtió, existen trabajadores que, por muchos años, han llevado sobre sí la carga de la incertidumbre absoluta en torno a la determinación y pago de una parte importante de sus remuneraciones. Entre ellos, se registran casos emblemáticos que revelan la ejecución de prácticas del todo reñidas con el principio de protección remuneracional, como por ejemplo, la venta de un aporte previsional voluntario (APV) a una persona que, con el tiempo, por hacer uso del producto adquirido al acogerse a jubilación, genera consecuentemente la pérdida de la comisión para el vendedor que realizó la operación. Este tipo de ejemplos, junto a muchos otros, demuestran que es preciso hacerse cargo de estos casos y, en ese entendido, el Ejecutivo valora que la Comisión haya tomado conocimiento de los mismos y que se haya hecho eco de la necesidad de resolver la problemática que se verifica en esta materia.

- - -

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

TEXTO DEL PROYECTO

A continuación, se transcribe literalmente el texto del proyecto de ley despachado por la Honorable Cámara de Diputados, y que vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social os propone aprobar en general:

PROYECTO DE LEY

“Artículo único.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1. Intercálase el siguiente artículo 54 bis nuevo:

“Artículo 54 bis.- 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.

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.

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador o su permanencia en el empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas.”.

2. Incorpórase en el inciso primero del artículo 55, las siguientes oraciones a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido (.):

“En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, éstas deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, sobrepasando los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita.”.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Artículos transitorios

Artículo 1°.- Los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus términos a contar del día primero del mes subsiguiente al de su publicación, en lo relativo a las condiciones y plazo del pago de las remuneraciones variables, sin que dichos nuevos parámetros de pago puedan derivar en una remuneración inferior a la percibida por las mismas operaciones que le dieron origen.

Artículo 2°.- En caso que el sistema de comisiones se encuentre pactado en un contrato colectivo, los parámetros de plazo y condiciones de pago de las remuneraciones variables deberán ajustarse al término de la vigencia de éste. Con todo, si dicho contrato se renovare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste de los parámetros de pago.”.

- - -

Acordado en sesiones celebradas los días 11 y 18 de marzo, 1 de abril y 3 de junio de 2009, con asistencia de los Honorables Senadores señora Soledad Alvear Valenzuela (Presidenta) (Jorge Pizarro Soto), y señores Pedro Muñoz Aburto (Presidente Accidental), Andrés Allamand Zavala, Juan Pablo Letelier Morel y Víctor Pérez Varela (Evelyn Matthei Fornet).

Sala de la Comisión, a 4 de junio de 2009.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

RESUMEN EJECUTIVO**PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN LO RELATIVO A LA PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES.****(Boletín N° 5.434-13)**

I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN: perfeccionar las normas del Código del Trabajo relativas a la protección de las remuneraciones, estableciendo que éstas, una vez devengadas, se incorporan al patrimonio del trabajador, impidiendo su posterior devolución, reintegro o compensación por hechos acaecidos con posterioridad a la oportunidad en que tales remuneraciones se devengaron. Asimismo, se dispone que, en general, en el caso de las comisiones, éstas se liquidarán y pagarán conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones que les dieron origen.

II. ACUERDOS: aprobado en general (4x0).

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de un artículo único y dos artículos transitorios.

IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: no hay.

V. URGENCIA: suma.

VI. ORIGEN INICIATIVA: Cámara de Diputados. Mensaje de Su Excelencia la señora Presidenta de la República.

VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL: segundo.

VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS: 43 votos a favor, ningún voto en contra y 6 abstenciones.

IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO: 20 de mayo de 2008.

X. TRÁMITE REGLAMENTARIO: primer informe.

XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA: **el Código del Trabajo.**

Valparaíso, 4 de junio de 2009.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

DISCUSIÓN SALA

2.2. Discusión en Sala

Senado. Legislatura 357. Sesión 25. Fecha 10 de junio, 2009. Discusión general. Se aprueba en general.

MODIFICACIÓN DE CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE REMUNERACIONES

El señor NOVOA (Presidente).- Proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Código del Trabajo en materia de protección a las remuneraciones, con informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social y urgencia calificada de "suma".

--Los antecedentes sobre el proyecto (5434-13) figuran en los Diarios de Sesiones que se indican:

Proyecto de ley:

En segundo trámite, sesión 22ª, en 20 de mayo de 2008.

Informe de Comisión:

Trabajo, sesión 24ª, en 9 de junio de 2009.

El señor NOVOA (Presidente).- Tiene la palabra el señor Secretario.

El señor HOFFMANN (Secretario General).- El principal objetivo del proyecto es perfeccionar las normas del Código del Trabajo relativas a la protección de las remuneraciones, al establecer que estas, una vez devengadas, se incorporan al patrimonio del trabajador, impidiendo su posterior devolución, reintegro o compensación por hechos acaecidos con posterioridad a la oportunidad en que tales remuneraciones se devengaron.

Asimismo, se dispone que, en general, en el caso de las comisiones, estas se liquidarán y pagarán conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del periodo en que se efectuaron las operaciones que las originaron.

La Comisión discutió la iniciativa solamente en general, recibiendo en audiencia a diversas entidades representativas de las partes interesadas en los objetivos que se persiguen, y aprobó la idea de legislar por la unanimidad de sus miembros presentes, Senadores señora Alvear y señores Allamand, Muñoz Aburto y Pérez Varela.

Los fundamentos de voto de cada Senador se transcriben en la parte pertinente del primer informe.

Sus Señorías tienen a la vista un boletín comparado que consigna las normas pertinentes del Código del Trabajo y el proyecto aprobado en general por la Comisión, cuyo texto es el mismo que despachó la Cámara de Diputados.

El señor NOVOA (Presidente).- En discusión general el proyecto.

DISCUSIÓN SALA

Tiene la palabra la Honorable señora Alvear.

La señora ALVEAR.- Señor Presidente, en mi calidad de Presidenta de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, deseo agregar de manera muy breve a la relación efectuada por el señor Secretario que en dicha instancia fueron escuchados, a través de sus representantes, diferentes instituciones: la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile; la Asociación Gremial de Administradoras de Fondos de Pensiones; el Colegio de Corredores de Seguros de Chile; la Asociación de Aseguradores de Chile; la Asociación de Isapres de Chile y la Federación de Sindicatos de Isapres y otros afines.

Como se mencionó, el proyecto busca perfeccionar las normas del Código del Trabajo relativas a la protección de las remuneraciones, para lo cual esta iniciativa establece las siguientes particularidades.

En primer lugar, las remuneraciones, una vez devengadas, se incorporan al patrimonio del trabajador. Durante el transcurso de la discusión, se dieron ejemplos muy decidores respecto de la necesidad de impulsar una regulación de esta naturaleza.

En tal sentido, citaré uno de los casos que pueden ilustrar a la Sala acerca de la importancia de llevar a cabo dicha regulación tendiente a proteger las remuneraciones de los trabajadores.

Por ejemplo, respecto de la comisión que gana un trabajador por la venta de un seguro, el empleador puede determinar unilateralmente que ella será devengada en 24 meses más, sin perjuicio de que se le efectúen anticipos sobre aquella remuneración. En los hechos, se trata de un préstamo condicionado.

Ahora bien, siguiendo con el ejemplo dado a conocer en la Comisión, si el afiliado deja de pagar al mes número 18, o fallece en ese mes o un cheque de pago es protestado en ese periodo, el trabajador debe devolver a la empresa la suma de 52 mil 117 pesos, correspondiente al 25 por ciento de la comisión ganada hace un año y medio.

Lo anterior refleja el primer objetivo aludido, esto es, que las remuneraciones, una vez devengadas, deben incorporarse al patrimonio del trabajador.

En segundo término, se tendrá por no escrita cualquier cláusula que implique devolución, reintegro o compensación de remuneraciones de parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que ellas se devengaron.

En tercer lugar, se establece que, con todo, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia del cliente que ha contratado un servicio durante un tiempo determinado, entre otros casos que contempla la norma, los cuales están a la vista en el informe comparado que obra en poder de cada uno de Sus Señorías.

En cuarto término, en el caso de las comisiones, en general estas se liquidarán y pagarán conjuntamente con las remuneraciones

DISCUSIÓN SALA

ordinarias del periodo en que se efectuaron las operaciones que les dieron origen.

Finalmente, las disposiciones transitorias del proyecto consideran fórmulas para que los contratos de trabajo, sean individuales o colectivos, ajusten sus cláusulas a los términos de la nueva ley.

Sin perjuicio de que la Comisión analizó el proyecto solo en general, se produjo un amplio debate acerca de este. En dicha instancia, tanto la unanimidad de los Senadores que la componen como la Ministra del Trabajo, quien también estuvo presente en la discusión, adoptamos el acuerdo, dadas algunas observaciones formuladas por varios señores Senadores y que figuran en el informe que Sus Señorías tienen a la vista, de formar un equipo técnico encargado de efectuar el estudio que hemos mencionado, cuya propuesta se materializaría en las indicaciones pertinentes, las cuales deberán ser consideradas en el segundo informe, con motivo de la discusión particular de la iniciativa.

Insisto: existe consenso en torno a aprobar la idea de legislar. Y también hay acuerdo con el Ejecutivo en el sentido de que en la Comisión participarán tanto el Gobierno como los Senadores que la integran o sus asesores especializados, a los efectos de lograr una redacción que se materializará en las respectivas indicaciones.

En consideración a lo anterior y dado que el proyecto fue acogido por la unanimidad de los miembros de la Comisión, solicito a la Sala aprobar la idea de legislar en esta materia y, naturalmente, pido un plazo de al menos tres semanas para presentar todas las indicaciones que los señores Senadores deseen incorporar al texto de la iniciativa.

He dicho.

El señor PROKURICA.- Señor Presidente, ¿puede abrir la votación?

El señor NOVOA (Presidente).- Debo comunicar a la Sala que la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Claudia Serrano, se ha excusado de asistir al Senado para participar en la discusión de este proyecto, por encontrarse en una reunión urgente con motivo del ingreso mínimo. Ella entiende que se trata del debate de la idea de legislar y que se abrirá un plazo para formular indicaciones.

Por ello, es mi deber informar a la Sala que la señora Ministra presentó las excusas correspondientes.

En consecuencia, se abrirá la votación...

El señor LETELIER.- Quiero intervenir, señor Presidente.

El señor NOVOA (Presidente).- ¿Le parece suficiente el tiempo de fundamento de voto, señor Senador?

El señor LETELIER.- Sí.

DISCUSIÓN SALA

El señor NOVOA (Presidente).- Perfecto.

En votación la idea de legislar.

Puede hacer uso de la palabra el Honorable señor Letelier.

--(Durante la votación).

El señor LETELIER.- Señor Presidente, estimados colegas, en la Comisión de Trabajo y Previsión Social de esta Corporación hemos desarrollado un debate -diría- bastante sustantivo sobre la protección de las remuneraciones.

Este es el segundo proyecto -hay un tercero que versa sobre el mismo tópico-, que apunta a cómo garantizar el derecho básico de los trabajadores a sus remuneraciones y a evitar que, producto de prácticas originadas por diferentes motivos, ellos salgan perjudicados o se ponga en riesgo su patrimonio, es decir, las remuneraciones que se les deben pagar después de haber desarrollado sus labores.

Con anterioridad, estudiamos un proyecto conocido como la "Ley de los bomberos de las...

El señor ESPINA.- De las estaciones de bencina.

El señor LETELIER.- Así es. Los bomberos de las estaciones de bencina.

En dichos establecimientos, durante mucho tiempo existió, y aún existe, la práctica de que si un cliente paga con un cheque sin fondos, se cobra al trabajador el valor de ese documento.

La iniciativa que nos ocupa apunta a resolver el problema que experimentan muchos trabajadores del sector -por así decirlo- de ventas intangibles (esto es, de las AFP, compañías de seguros, isapres), donde la estructura de los pagos de remuneraciones lleva a que ciertos factores que no son de responsabilidad del trabajador, pero sí elementos propios del riesgo del negocio, se traspasen a este, atentando contra el derecho a sus remuneraciones.

Este proyecto es muy importante en aquel sentido: abarca a mucha gente, ayuda a resolver un problema.

En tal contexto, hubo una discusión con la industria y los trabajadores, que fue muy útil para entender cómo el desarrollo de esta actividad ha generado ciertas prácticas, las que se pueden modificar sin dañar la fuente laboral y sin traspasar a los empleados riesgos propios del negocio y que no deben ser de responsabilidad de ellos.

Por último, existe una tercera iniciativa -probablemente se incorpore por la vía de las indicaciones a la que nos ocupa esta tarde-, que dice relación a ciertas prácticas en el ámbito del *retail*: cuando en centros comerciales se producen hurtos o robos en secciones a cargo de un trabajador, muchas veces se hacen a la remuneración de este descuentos indebidos por conceptos que no son de su incumbencia; no estoy hablando de un empleado negligente o que actúa en forma irresponsable, sino de alguien a

DISCUSIÓN SALA

quien no le cabe responsabilidad por hurtos o robos, a lo que podemos agregar las pérdidas, los daños en los productos, etcétera.

Señor Presidente, el esfuerzo que hemos hecho en la Comisión en orden a modificar el artículo 54 del Código Laboral y, ahora, a incorporar a este un artículo 54 bis apunta a reforzar el principio de defensa de la remuneración.

Voto a favor del proyecto, entendiendo que forma parte de un esfuerzo colectivo desplegado en la Comisión de Trabajo durante los últimos meses.

El señor HOFFMANN (Secretario General).- ¿Algún señor Senador no ha emitido su voto?

El señor NOVOA (Presidente).- Terminada la votación.

--Se aprueba en general el proyecto (24 votos a favor) y se fija plazo para presentar indicaciones hasta el lunes 13 de julio, a las 12.

Votaron la señora Alvear y los señores Allamand, Bianchi, Chadwick, Coloma, Espina, Frei, Gazmuri, Kuschel, Larraín, Letelier, Longueira, Muñoz Aburto, Muñoz Barra, Naranjo, Novoa, Orpis, Pizarro, Prokurica, Romero, Ruiz-Esquide, Sabag, Vásquez y Zaldívar.

El señor NOVOA (Presidente).- Se deja constancia en la Versión Oficial de la manifestación del Senador señor Gómez a favor de la iniciativa.

BOLETIN INDICACIONES

2.3. Boletín de Indicaciones

Senado, 13 de julio, 2009. Indicaciones de Parlamentarios.

BOLETÍN N° 5.434-13**INDICACIONES****13.07.09****INDICACIONES FORMULADAS DURANTE LA DISCUSIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN LO RELATIVO A LA PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES.****ARTÍCULO ÚNICO****N° 1.**

1.- Del Honorable Senador señor Navarro, para incorporar, en el artículo 54 bis que este numeral propone, el siguiente inciso cuarto, nuevo:

“Se entenderá que las remuneraciones del trabajador se encuentran devengadas desde que ellas se pueden hacer exigibles por parte del trabajador, dentro del mes en que se efectuó la venta o prestó el servicio.”.

N° 2.

2.- Del Honorable Senador señor Navarro, para agregar, a continuación del texto que este numeral propone para el inciso primero del artículo 55, la siguiente oración final: “Lo dispuesto se aplicará a los trabajadores que se dediquen a la venta de toda clase de bienes, tanto tangibles como intangibles.”.

o o o o

BOLETÍN INDICACIONES

2.4. Boletín de Indicaciones

Senado, 03 de agosto, 2009. Indicaciones de Parlamentarios.

BOLETÍN N° 5.434-13 (II)
CON NUEVAS INDICACIONES
03.08.09

INDICACIONES FORMULADAS DURANTE LA DISCUSIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE LEY, EN SEGUNDO TRÁMITE CONSTITUCIONAL, QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN LO RELATIVO A LA PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES.

ARTÍCULO ÚNICO

N° 1.

1A.- Del Honorable Senador señor Muñoz Aburto, para intercalar, en el inciso segundo del artículo 54 bis propuesto, a continuación de la palabra "otros", la frase ", siempre que dichos sucesos dependan en forma sustantiva del trabajador".

oooo

1.- Del Honorable Senador señor Navarro, para incorporar, en el artículo 54 bis que este numeral propone, el siguiente inciso cuarto, nuevo:

"Se entenderá que las remuneraciones del trabajador se encuentran devengadas desde que ellas se pueden hacer exigibles por parte del trabajador, dentro del mes en que se efectuó la venta o prestó el servicio."

oooo

N° 2.

1B.- Del Honorable Senador señor Muñoz Aburto, para intercalar, en el texto que este numeral propone para el inciso primero del artículo 55, a continuación del punto seguido (.), la siguiente oración: "Las comisiones, bonos o estímulos deberán retribuir toda venta o gestión realizada por el trabajador y no podrán, en caso alguno, establecerse a partir de aquellas que superen el ingreso

BOLETÍN INDICACIONES

mínimo mensual.”, y, a continuación de la expresión “artículo,”, la frase “o las condicione a un nivel de ventas equivalente al ingreso mínimo mensual,”.

2.- Del Honorable Senador señor Navarro, para agregar, a continuación del texto que este numeral propone para el inciso primero del artículo 55, la siguiente oración final: “Lo dispuesto se aplicará a los trabajadores que se dediquen a la venta de toda clase de bienes, tanto tangibles como intangibles.”.

• • • •

BOLETÍN INDICACIONES

2.5. Boletín de Indicaciones

Senado, 12 de marzo, 2012. Indicaciones del Ejecutivo y Parlamentarios.

BOLETÍN N° 5.434-13 (III)
CON NUEVAS INDICACIONES
12-marzo-2012

INDICACIONES FORMULADAS DURANTE LA DISCUSIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE LEY, EN SEGUNDO TRÁMITE CONSTITUCIONAL, QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN LO RELATIVO A LA PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES.

ARTÍCULO ÚNICO

N° 1.

1a.- De S. E. el Presidente de la República, para agregar, en el inciso primero del artículo 54 bis que se propone, a continuación del vocablo "devengó", la frase: ", salvo que dichos hechos posteriores sean imputables al trabajador".

1A.- Del Honorable Senador señor Muñoz Aburto, para intercalar, en el inciso segundo del artículo 54 bis propuesto, a continuación de la palabra "otros", la frase ", siempre que dichos sucesos dependan en forma sustantiva del trabajador".

1b.- De S. E. el Presidente de la República, para sustituir en el inciso tercero del artículo 54 bis que se propone, la frase "El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador o su permanencia en el empleo," por "El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo,".

oooo

1.- Del Honorable Senador señor Navarro, para incorporar, en el artículo 54 bis que este numeral propone, el siguiente inciso cuarto, nuevo:

"Se entenderá que las remuneraciones del trabajador se encuentran devengadas desde que ellas se pueden hacer exigibles por parte del trabajador, dentro del mes en que se efectuó la venta o prestó el servicio.".

oooo

BOLETÍN INDICACIONES

N° 2.

1B.- Del Honorable Senador señor Muñoz Aburto, para intercalar, en el texto que este numeral propone para el inciso primero del artículo 55, a continuación del punto seguido (.), la siguiente oración: "Las comisiones, bonos o estímulos deberán retribuir toda venta o gestión realizada por el trabajador y no podrán, en caso alguno, establecerse a partir de aquellas que superen el ingreso mínimo mensual.", y, a continuación de la expresión "artículo,", la frase "o las condicione a un nivel de ventas equivalente al ingreso mínimo mensual,".

1C.- De S. E. el Presidente de la República, para remplazar en el texto que se propone incorporar al inciso primero del artículo 55, la palabra "sobrepasando" por "infringiendo".

2.- Del Honorable Senador señor Navarro, para agregar, a continuación del texto que este numeral propone para el inciso primero del artículo 55, la siguiente oración final: "Lo dispuesto se aplicará a los trabajadores que se dediquen a la venta de toda clase de bienes, tanto tangibles como intangibles.".

ARTÍCULOS TRANSITORIOS**ARTÍCULO 1°**

3.- Del Honorable Senador señor Larraín Fernández, para suprimirlo.

4.- De S. E. el Presidente de la República, para sustituirlo por el siguiente:

"Artículo 1°.- Con excepción de lo establecido en los incisos segundo y final del artículo 54 bis que se incorpora al Código del Trabajo por esta ley, los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus términos, en lo relativo a las condiciones y plazo del pago de las comisiones, en el plazo fatal de seis meses, a contar de su publicación en el Diario Oficial.

Corresponderá al empleador efectuar dichos ajustes, sin que pueda realizar otras modificaciones que signifiquen menoscabo para el trabajador, tal como una disminución de la comisión. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la comisión cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración variable que la que habría percibido por las mismas operaciones que le dieron origen, antes del ajuste.".

ARTÍCULO 2°

5.- De S. E. el Presidente de la República, para reemplazarlo por el siguiente:

BOLETÍN INDICACIONES

"Artículo 2°.- Las condiciones y plazos previstos en esta ley para el pago de comisiones, no modificarán aquellas condiciones y plazo que se hubiesen pactado en un instrumento colectivo vigente a la fecha de publicación de esta ley. Con todo, si dicho instrumento se modificare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste."

• • • •

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

2.6. Segundo Informe de Comisión de Trabajo

Senado. Fecha 16 de abril, 2012. Cuenta en Sesión 11. Legislatura 360.

SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, iniciado en Mensaje, en segundo trámite constitucional, que modifica el Código del Trabajo, en lo relativo a la protección de las remuneraciones.

BOLETÍN N° 5.434-13

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de presentar su segundo informe respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en un Mensaje de la ex Presidenta de la República, señora Michelle Bachelet Jeria.

Esta iniciativa fue aprobada en general en sesión 25, ordinaria, de 10 de junio de 2009 y a su respecto se fijaron tres plazos para presentar indicaciones: el 13 de julio de 2009, el 3 de agosto de 2009 y el 12 de marzo de 2012.

A una o más de las sesiones en que la Comisión consideró esta iniciativa de ley asistieron, además de sus miembros, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei Fornet, los asesores legislativos de dicho Ministerio, señorita Delia Escorza Pavez y señor Francisco del Río Correa; la Presidenta y la Secretaria General de la Federación de Sindicatos de AFP, señoras Mirta Rivera Muñoz y Marcia Montes Cornejo, respectivamente; la Presidenta, las Directoras y el asesor jurídico de la Federación de Sindicatos de Isapre, señoras Sandra Atensio, Mariela Contreras Espinoza, Jeanette Bernal Miranda y Elizabeth Soto Muñoz y señor Aníbal Rogel, respectivamente; el Presidente, el Secretario, el Tesorero y los Directores de la Federación de Vendedores de Chile, señores Rodrigo Muñoz Soto, Alejandro Silva, Héctor Álvarez, Alejandro Gutiérrez, Francisco Andreu, Michael Cevra, Luis Ramos y Carlos Peña, respectivamente; el Presidente y la asesora jurídica de la Asociación de Isapres de Chile, señor Hernán Doren y señora Gina Peri, respectivamente; el Gerente y el asesor jurídico de la Asociación de Aseguradores de Chile A.G., señores Marcelo Mosso y Francisco Sequeira, respectivamente; la Especialista Principal de Normas Internacionales del Trabajo y Relaciones Laborales de la Organización Internacional del Trabajo, señora Kirsten-María Schapira; la directora del Sindicato de Consorcio Seguros de Vida, señora Pamela Walters y el Presidente del Sindicato de Interempresas de Consorcio, señor Fernando Escudero; la Presidenta, la Secretaria y Tesorera del Sindicato Nacional de Trabajadores Call Center Multiservicio, señoras Marjorie Sáez, Jessica Badilla y

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

Jacqueline Gutiérrez, respectivamente; la analista de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Álvarez Droguett; el Coordinador Legislativo del Instituto Igualdad, señor Gabriel de la Fuente y la asesora del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, señorita Danielle Courtin.

El Diputado señor Osvaldo Andrade Lara asistió a la sesión celebrada el día 15 de noviembre de 2011.

- - -

El texto del proyecto de ley aprobado en general fue objeto de un total de 10 indicaciones, cinco del Presidente de la República, dos del Senador señor Muñoz Aburto, dos del Senador señor Navarro y una del Senador señor Larraín Fernández.

Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 124 del Reglamento del Senado, se deja constancia de lo siguiente:

- 1.- Artículos que no fueron objeto de indicaciones ni modificaciones: ninguno.
- 2.- Indicaciones aprobadas sin modificaciones: números 1 b y 1C.
- 3.- Indicaciones aprobadas con modificaciones: números 1a, 1A, 1, 4 y 5.
- 4.- Indicaciones rechazadas: números 2 y 3.
- 5.- Indicaciones retiradas: 1 B.
- 6.- Indicaciones declaradas inadmisibles: no hay.

- - -

DISCUSIÓN EN PARTICULAR

El texto aprobado en general por el Honorable Senado es el siguiente:

TEXTO APROBADO EN GENERAL**Artículo único**

Mediante dos numerales introduce modificaciones al Código del Trabajo.

Número 1

Intercala, en el Código del Trabajo, un artículo 54 bis, nuevo, del siguiente tenor:

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

“Artículo 54 bis.- 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.

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.

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador o su permanencia en el empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas.”.

Número 2

Incorpora en el inciso primero del artículo 55, las siguientes oraciones a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido (.):

“En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, éstas deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, sobrepasando los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita.”.

El artículo 55 del Código del Trabajo, sobre el cual recae el numeral en estudio, se refiere a la periodicidad para el pago de las remuneraciones. Para una más adecuada comprensión de la modificación propuesta por la iniciativa legal en trámite, se transcribe a continuación la norma en comentario:

“Artículo 55. Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes.

Si nada se dijere en el contrato, deberán darse anticipos quincenales en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada.”.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

Artículos transitorios**Artículo 1º**

La norma del artículo 1º transitorio se refiere a los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la ley en proyecto. Dispone literalmente lo que sigue:

“Artículo 1º.- Los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus términos a contar del día primero del mes subsiguiente al de su publicación, en lo relativo a las condiciones y plazo del pago de las remuneraciones variables, sin que dichos nuevos parámetros de pago puedan derivar en una remuneración inferior a la percibida por las mismas operaciones que le dieron origen.”.

Artículo 2º

Esta disposición transitoria regula el ajuste del sistema de comisiones en el evento que éste se encuentre establecido en un contrato colectivo. Su texto es el siguiente:

“Artículo 2º.- En caso que el sistema de comisiones se encuentre pactado en un contrato colectivo, los parámetros de plazo y condiciones de pago de las remuneraciones variables deberán ajustarse al término de la vigencia de éste. Con todo, si dicho contrato se renovare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste de los parámetros de pago.”.

AUDIENCIAS

La Comisión resolvió escuchar, en forma previa al tratamiento de las indicaciones, a la Presidenta y a la Secretaria de la Federación de Sindicatos de AFP, señoras Mirta Rivera Muñoz y Marcia Montes Cornejo, respectivamente; a la Presidenta de la Federación de Sindicatos de ISAPRE, señora Sandra Atensio; al Presidente y al Director de la Federación de Vendedores de Chile, señores Rodrigo Muñoz Soto y Francisco Andreu, respectivamente; al Presidente y la asesora jurídica de la Asociación de Isapres de Chile A.G., señor Hernán Doren y señora Gina Peri, respectivamente; al Gerente y al asesor jurídico de la Asociación de Aseguradores de Chile A.G., señores Marcelo Mosso y Francisco Sequeira, respectivamente; a la Directora del Sindicato de Consorcio Seguros de Vida, señora Pamela Walters y al Presidente del Sindicato Interempresas de Consorcio, señor Fernando Escudero, y a la Especialista Principal de Normas Internacionales del Trabajo y Relaciones Laborales de la Organización Internacional del Trabajo, señora Kirsten-María Schapira, quienes acompañaron a sus exposiciones una serie de documentos en que se consigna el contenido de sus presentaciones.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

Dichos documentos fueron debidamente considerados por los miembros de la Comisión, y se contienen en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de las señoras Senadoras y de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

Cabe dejar constancia que las audiencias mencionadas se llevaron a efecto con anterioridad al último plazo fijado para presentar indicaciones correspondiente al día 12 de marzo de 2012, período este último en que se formularon las indicaciones del Ejecutivo y la indicación del Senador señor Larraín Fernández.

Posteriormente, en sesión celebrada el día 4 de abril de 2012, se recibió en audiencia a la directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores Call Center Multiservicio, señoras Marjorie Sáez, Presidenta, Jessica Badilla, Secretaria y Jacqueline Gutiérrez, Tesorera, que acompañó a su intervención un conjunto de documentos en el que se detalla la situación laboral de los trabajadores del referido call center.

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE ISAPRE

El asesor jurídico de la Federación de Sindicatos de ISAPRE, señor Aníbal Rogel, inició su exposición dando cuenta de las observaciones que a su respecto le merecen las indicaciones presentadas al proyecto de ley en análisis. **(El texto de las indicaciones se consigna en este informe a continuación de las audiencias).**

En relación a la **indicación número 1A**, del Senador señor Muñoz Aburto, sostuvo que persigue diferenciar el incentivo que recibe el trabajador por un hecho futuro, distinto de la venta. Enfatizó que, en su opinión, la referida norma debe evitar el detrimento que supondrá para las remuneraciones que percibe el trabajador supeditar su exigibilidad a un hecho futuro que depende de la voluntad o de un hecho de un tercero.

Con miras a ello, recalcó que el acuerdo en cuya virtud el trabajador tiene derecho a recibir premios como consecuencia de la permanencia del afiliado en la respectiva ISAPRE no puede, bajo ningún respecto, importar una disminución de la comisión que éste recibe como contraprestación por la afiliación de un cliente a dichas instituciones, toda vez que esa operación constituye la más importante de sus funciones dentro de la empresa. Destacó que ello es un asunto de enorme trascendencia, habida cuenta que, en algunas ISAPRE, cerca del 90% de la remuneración que percibe el trabajador está compuesta por bonos variables, los que por su naturaleza deberían tener un

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

carácter accesorio en relación a la remuneración total del trabajador y sólo un 10% equivale a la comisión por afiliación. Sostuvo que ello debe ser resuelto, considerando que se funda en una decisión arbitraria del empleador que genera, en definitiva, una disminución en las remuneraciones que perciben los trabajadores.

En ese contexto, agregó que el riesgo implícito que este tipo de operaciones significa para las ISAPRE no puede ser soportado por el trabajador mediante una disminución significativa de sus remuneraciones, toda vez que dichas instituciones cuentan con los mecanismos administrativos internos que le permiten mejorar su gestión.

En relación a la **indicación número 1**, del Senador señor Navarro, explicó que ésta no señala los elementos necesarios que permitan determinar el momento en que la remuneración se devenga como, asimismo, no regula qué ocurre con remuneraciones cuyo devengo se encuentra establecido en leyes especiales. En ese sentido, opinó que deben establecerse parámetros uniformes, toda vez que ello genera consecuencias para una serie de materias de relevancia, tales como el derecho a semana corrida. Señaló que la principal obligación del trabajador consiste en vender los planes y programas de salud que las Instituciones de Salud Previsional ofrecen al público, operación que se perfecciona en el evento de la ocurrencia de las hipótesis que la ley contempla. Añadió que sólo de dicho perfeccionamiento emana el devengo de la remuneración en favor del trabajador, por lo que no resulta procedente la exigencia de requisitos adicionales por parte de las empresas.

En relación a la **indicación número 1B**, del Senador señor Muñoz Aburto, señaló que tiene por finalidad ajustar el ingreso mínimo mensual a la comisión mínima que puede recibir el trabajador por sus funciones en el respectivo período.

En cuanto a la **indicación número 2**, del Senador señor Navarro, reiteró que, para su correcta aplicación, debe definirse con precisión el concepto de devengo de la remuneración, toda vez que ello permite proteger los derechos de los trabajadores, particularmente a recibir la remuneración estipulada sin supeditar su exigibilidad a la ocurrencia de un hecho de un tercero ajeno al vínculo laboral, como asimismo, evita la modificación unilateral de los parámetros conforme a los cuales ésta debe ser calculada.

En lo tocante a los artículos transitorios que contiene el proyecto de ley en análisis, manifestó que debe establecerse que las modificaciones al Código del Trabajo deben operar desde el momento de su entrada en vigencia, sin afectar los derechos adquiridos de los trabajadores.

A continuación, la Presidenta de la Federación de Sindicatos de ISAPRE sostuvo que, en relación al perfeccionamiento del contrato de afiliación entre dichas

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

instituciones y sus clientes, ha de estarse a lo que, sobre el particular, ha dispuesto la Superintendencia de Salud, que ha indicado que éste se configura sin necesidad de la aprobación, por parte de la ISAPRE, de la declaración de salud que se acompaña al referido acuerdo.

CONSULTAS

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, coincidió en que efectivamente resulta de gran relevancia determinar el momento en que se produce el devengo de la remuneración, con miras a evitar la ocurrencia de hipótesis en que el pago de ésta se produzca con excesiva posterioridad en relación al servicio que le sirve de fundamento. Indicó que, en el caso en particular de los trabajadores de las ISAPRE, sin perjuicio de la debida protección de la remuneración que debe percibir el trabajador por el desarrollo de su función principal, consistente en la venta de planes de salud, hay ciertas actividades que éste puede desarrollar y que permiten garantizar la fidelidad del afiliado con la respectiva institución, resultando frecuente, en la práctica, que los trabajadores reciban una suma por realizar dichas funciones.

Con todo, explicó que, en ocasiones, la permanencia del afiliado en dichas instituciones no depende exclusivamente de las labores que al efecto pueda desarrollar el trabajador, sino que, incluso, depende de empresas externas o circunstancias totalmente ajenas a su voluntad, tales como el fallecimiento del afiliado, un alza del plan que hubiere contratado o deficiencias en las prestaciones que reciba. Consultó si, en su opinión, dicha problemática ha sido resuelta convenientemente por la iniciativa de ley en estudio.

El asesor jurídico de la Federación de Sindicatos de ISAPRE manifestó que el derecho del trabajador a recibir su remuneración no se encuentra íntegramente protegido por la iniciativa de ley en estudio, habida cuenta que, como se ha señalado, la contraprestación que opera como fundamento de ésta consiste preferentemente en las operaciones de venta que debe celebrar, y no en una conducta que deba desarrollar con posterioridad a dicha transacción. En ese sentido, reiteró que las normas que al efecto se puedan dictar deben proteger el derecho a la remuneración, con total prescindencia de la conducta futura del trabajador, sin perjuicio de la relevancia que ésta puede tener para otros efectos tales como los bonos o premios accesorios a la remuneración principal a que éste puede acceder, los que, en todo caso, constituyen una proporción menor dentro de la remuneración total que debe percibir. Indicó que, de lo contrario, se produciría una vulneración del derecho del trabajador a recibir su remuneración, con el consecuente detrimento económico que ello significa.

El Diputado señor Andrade consultó si, en ese contexto, la Federación que asesora promueve la eventual eliminación de los premios y bonos por

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

permanencia de los afiliados en sus respectivas ISAPRE, con el objeto de concentrar todos los ingresos que perciben los trabajadores sólo en la comisión por operaciones de venta que éstos realicen.

El asesor jurídico de la Federación de Sindicatos de ISAPRE sostuvo que, sin perjuicio de la existencia de bonos o premios adicionales, debe protegerse preferentemente la remuneración por concepto de comisión por venta.

En ese sentido, la Senadora señora Rincón acotó que efectivamente la principal función que desarrollan los trabajadores de ISAPRE dice relación con las operaciones de venta que suscriben, por lo que la contraprestación que reciben por tales servicios, denominada comisión, no es asimilable a los bonos adicionales que perciben por otros conceptos, por lo que dicha comisión debe ser objeto de una especial protección.

La Presidenta de la Federación de Sindicatos de ISAPRE señaló que se debe tener presente que existen una serie de circunstancias que impiden que se cumplan los requisitos necesarios para proceder al pago de bonos o premios, la mayoría de las cuales escapan a la voluntad del trabajador, por lo que, en suma, es éste quien debe soportar, en definitiva, el riesgo de pérdida implícito en este tipo de operaciones. Explicó que ello es particularmente complejo en algunas ISAPRE en que la remuneración de los trabajadores está compuesta en un 90% por bonos o premios, y sólo en un 10% por ingresos provenientes de comisión por venta. Agregó que, en el evento que tal problemática no sea resuelta prontamente, existe el riesgo de que dicha práctica pueda ser generalizada hacia todas las ISAPRE, con el consecuente perjuicio que ello implicaría para los trabajadores de dicho sector.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social sostuvo que efectivamente es preciso establecer un mecanismo destinado a proteger la remuneración que el trabajador recibe por concepto de comisión por venta y, a propósito del establecimiento de premios o bonos, debería evitarse que el hecho que genera tales ingresos esté constituido por la decisión de un tercero que escapa totalmente a la voluntad y al ámbito de acción del trabajador.

Al respecto, la Directora de la Federación de Sindicatos de ISAPRE, señora Mariela Contreras, agregó que, a partir de su experiencia como dirigente sindical, ha podido constatar cómo, en muchas ocasiones, dichas empresas modifican unilateralmente los contratos de trabajo suscritos con sus trabajadores, con la finalidad de aplicar distintos sistemas de base de cálculo para sus remuneraciones, como, asimismo, para establecer altos porcentajes de premios y bonos variables y bajos montos por comisión fija, los que, en ciertos casos, equivalen a sólo el 10% del total de la remuneración total del trabajador, lo que les genera una serie de perjuicios económicos, además de una serie de consecuencias negativas en el ámbito de la seguridad social.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

El Senador señor Bianchi sostuvo que las referidas prácticas abusivas se verifican no sólo en el ámbito de los trabajadores de ISAPRE, sino, también, en otros sectores del giro de venta de intangibles, en que se descuenta a los trabajadores ciertos porcentajes de su remuneración en el evento que se produzcan una serie de hechos que se encuentran fuera del ámbito propio de sus funciones, incluso ante ciertas hipótesis que dependen únicamente del servicio de post venta que debe proveer la empresa a sus clientes, lo que constituye una arbitrariedad evidente.

La Presidenta de la Federación de Sindicatos de ISAPRE coincidió con la necesidad de resolver dicha problemática, toda vez que, aun cuando tales instituciones perciben una gran cantidad de utilidades, ofrecen sueldos bajos y no otorgan un porcentaje de gratificaciones proporcional a dichos ingresos, sin perjuicio de los altos requisitos que establecen para que los trabajadores puedan acceder a tales beneficios.

Finalmente, el asesor jurídico de la Federación de Sindicatos de ISAPRE comentó que existen una serie de prácticas abusivas por parte de dichas instituciones, las que han sido expuestas ante la Dirección del Trabajo, con el objeto de que ésta ejerza sus facultades fiscalizadoras, teniendo en consideración las modificaciones unilaterales que ciertas empresas empleadoras han introducido a los contratos de trabajo. Indicó que dicha petición fue atendida, despachándose al efecto los oficios necesarios para dar inicio a la requerida fiscalización. Con todo, las necesidades de los trabajadores en este ámbito aún no han podido ser resueltas, por lo que se requiere, en suma, de una normativa legal que así lo disponga.

ASOCIACIÓN DE ISAPRES DE CHILE A.G.

A continuación, el Presidente de la Asociación de ISAPRES de Chile A.G., señor Hernán Doren, formuló sus observaciones a las indicaciones presentadas al proyecto de ley en discusión. En primer término, sostuvo que no procede que la remuneración por concepto de la venta que realiza un vendedor sea pagada en el momento mismo de su perfeccionamiento, toda vez que ello podría incentivar una mayor rotación en la cartera de clientes de las instituciones del rubro y porque, además, se debe tener en consideración que el plazo que transcurre entre la suscripción del contrato de venta y la primera cotización que recibe la ISAPRE es de alrededor de cuatro meses.

Posteriormente, la asesora jurídica de la Asociación de ISAPRES de Chile A.G., señora Gina Peri, explicó que, en relación a la **indicación 1 A**, las bonificaciones que se pagan al trabajador dicen relación preferentemente con circunstancias de hecho que, en ningún caso, pueden depender de la sola voluntad del trabajador, por lo que la frase que pretende incorporar la referida indicación tornaría inaplicable, en la práctica, el pago de bonos o premios adicionales a la comisión por venta.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

En este ámbito, el Presidente de la Asociación de ISAPRES de Chile A.G. agregó que el sistema actualmente aplicable, consistente en el pago de comisiones por venta y bonos adicionales, permite que tanto la empresa como el trabajador compartan la responsabilidad por los contratos que éstos suscriben. Ello implica que, de establecerse que la remuneración total se debe pagar una vez suscrito el contrato de venta, las ISAPRE dilatarían el proceso de revisión de los antecedentes del afiliado, demorando su ingreso al sistema privado de salud, perjudicando, en definitiva, el acceso a las prestaciones que éste provee.

CONSULTAS

La Senadora señora Rincón sostuvo que, en rigor, la problemática que afecta a los trabajadores en este aspecto dice relación con una serie de circunstancias que impiden que éstos accedan a sus remuneraciones no sólo por la tardanza en los trámites administrativos internos que tales instituciones deben cumplir, sino, además, por una serie de eventos que, en ningún caso, se relacionan con las funciones de los trabajadores, tales como el fallecimiento o renuncia del afiliado.

A continuación, el Senador señor Uriarte consultó la opinión de la Asociación de ISAPRES A.G. en relación al momento en que se produce el devengo de la remuneración en favor del trabajador.

El Presidente de la Asociación de ISAPRES de Chile A.G. indicó que, en rigor, el devengo se produce en el momento en que se firma el contrato de afiliación del cotizante a la respectiva ISAPRE. Con todo, sostuvo que se debe distinguir el momento en que se firma dicho contrato de aquél momento posterior en que la ISAPRE recibe la primera cotización que deriva de ello, lo que debe tenerse presente al momento de establecer, en definitiva, cuándo se produce la exigibilidad de la remuneración.

La asesora jurídica de la Asociación de ISAPRES de Chile A.G. sostuvo que el devengo de la remuneración debería generarse al momento de perfeccionarse el contrato, no obstante que dicho acto no implica, por sí solo, el ingreso del afiliado al sistema de ISAPRE, de manera que la exigibilidad de la remuneración se produce en un momento posterior al devengo, consistente en el ingreso formal del cotizante a dicho régimen.

A continuación, el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, consultó en relación a la proporción del riesgo de venta que, en opinión de la Asociación de ISAPRES A.G., debe soportar el trabajador por la pérdida de clientes.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

El Presidente de la Asociación de ISAPRES de Chile A.G. respondió que ello depende, en gran medida, de las particularidades de cada caso, aun cuando coincidió en que debe evitarse que el devengo de las remuneraciones accesorias a la comisión dependan de hechos ajenos al ámbito propio de las funciones del trabajador.

En ese sentido, la asesora jurídica de la Asociación de ISAPRES de Chile A.G. agregó que resulta correcto establecer un sistema de remuneraciones que consagre tanto una comisión por venta como bonos o premios por hechos posteriores a ella, sin perjuicio de que, en su opinión, no resulta viable que la totalidad de la remuneración se pague al momento de suscribirse el contrato de venta.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social señaló que, con todo, debe tenerse presente que las ISAPRE cuentan con sofisticados mecanismos de selección de personal, auditorías de carteras de clientes y sistemas que les permiten mejorar su gestión interna. Por ello, enfatizó que el riesgo que deriva de los procesos de elección y contratación de trabajadores debe ser asumido por las respectivas empresas y no puede afectar, bajo ningún respecto, la remuneración que debe recibir el trabajador por cumplir con las funciones para las que fue contratado, tal como ocurre si, en efecto, se supedita su pago a eventos futuros que no dependen de su voluntad.

El Presidente de la Asociación de ISAPRES de Chile A.G. señaló que en la práctica se verifican una serie de hipótesis excepcionales que deben ser tenidas en cuenta, tales como aquellos casos en que los vendedores de ISAPRE cometen errores que impiden que los afiliados puedan ingresar a dicho sistema, por lo que, en su opinión, resulta pertinente que el vendedor asuma ciertos grados de responsabilidad por las labores que realiza en el ejercicio de sus funciones.

FEDERACIÓN DE VENDEDORES DE CHILE y FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE CCU

La Comisión recibió en audiencia a las entidades de la referencia, a propósito de la iniciativa en análisis, para oír sus inquietudes por tratarse de trabajadores que se dedican al rubro de ventas.

El Presidente de la Federación de Vendedores de Chile, señor Rodrigo Muñoz, indicó que la organización que representa agrupa a trabajadores del área de ventas de empresas de consumo masivo. Señaló que dichos trabajadores han sido afectados por la problemática relativa a la fijación de metas de venta que deben cumplir, las que en algunos casos constituye el 60% del total de su remuneración. Sostuvo que, aun cuando dicho porcentaje permite que la remuneración mensual dependa en gran medida del desempeño laboral de los trabajadores, genera un problema consistente en la fijación de metas

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

mensuales que son modificadas unilateralmente por las empresas empleadoras. Agregó que los razonamientos conforme a los cuales se fijan esas metas y sus modificaciones son desconocidos por los trabajadores, lo que genera dudas acerca de los criterios que permiten determinar tales montos, incluyendo casos en los que las empresas disponen que se deben cumplir ciertos niveles de venta que la producción propia de éstas no puede satisfacer.

Manifestó que, al establecerse que la meta de un trabajador puede ser modificada unilateralmente, resulta imposible, en la práctica, que pueda percibir un aumento en sus remuneraciones, aun cuando se produzca un incremento en las ventas que genere. Por ello, deben desarrollar, progresivamente, cada vez más labores, siendo remunerados de la misma manera, o incluso peor. Reiteró, en ese sentido, que resulta pertinente que las empresas transparenten los criterios conforme a los cuales proceden a fijar las metas cuyo cumplimiento genera el pago de ingresos variables.

Agregó que, sin perjuicio del derecho de las empresas a ejercer sus facultades de administración, ello no debe afectar el ejercicio de los trabajadores a percibir su remuneración. Insistió en que esta materia debe ser resuelta mediante una norma que, por un lado, favorezca el crecimiento de las empresas y su derecho de administración interna y, por otra parte, proteja las remuneraciones de los trabajadores, sobre todo considerando que el sistema de metas tiene por objeto, en ocasiones, afectar su derecho la sindicalización, mediante la imposición de metas más altas a aquellos trabajadores que forman parte de un sindicato. Indicó que ello produce un perjuicio económico injusto que debe ser corregido.

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE AFP.

La Presidenta de la Federación de Sindicatos de Administradoras de Fondos de Pensiones, señora Mirta Rivera, señaló que esta entidad representa a todos los trabajadores del sector, quienes en el tema de sus remuneraciones han pasado por numerosos cambios, desde el inicio del nuevo sistema previsional en que se establece una comisión única para el trabajo de venta, labor que incluye a los trabajadores administrativos que también realizan ventas, sistema en el que se les anticipa un dinero por el trabajo efectuado independiente del número de afiliados que consigan, del número de traspasos que efectúen y del número de negocios que se llevan a efecto. Dicho anticipo se liquida contra la primera cotización que se entere en la correspondiente cuenta individual. Posteriormente, se han introducido una serie de modificaciones a los contratos de los trabajadores, en atención a cómo se comporta el mercado en el área de las AFP, para lo cual se han establecido comisiones diferenciadas.

Remuneraciones contra recaudación

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

Agregó que una materia de la mayor importancia y que se relaciona con el proyecto en análisis es la denominación que reciben las remuneraciones de los trabajadores de AFP, agentes de venta y agentes que comisionan, porque al catalogarlas de remuneraciones contra recaudación se consagra el anticipo, en el mes siguiente al de la realización del negocio, de un porcentaje de la comisión. Tiempo atrás dicho anticipo se dividía en cuotas, al mes siguiente, al sexto mes y al duodécimo mes. En el año 2005 se introdujeron enmiendas a los contratos disponiendo que toda la comisión se anticipa al mes siguiente de efectuado el negocio, para ser reliquidada al mes subsiguiente contra la cotización que efectúe el afiliado, esto es, se trata de una situación suspensiva que depende de un tercero ajeno a la remuneración del trabajador. Si el afiliado hace uso de una licencia, el empleador declara y no paga la cotización o el afiliado pierde su trabajo o fallece, al trabajador de la AFP que realizó la venta se le descuenta la comisión completa, previo plazo que se le concede para revertir la situación con el afiliado. En resumidas cuentas el riesgo lo asume el trabajador.

La Secretaria de la Federación de Sindicatos de AFP, señora Marcia Montes acotó que el hecho de no devengarse la remuneración durante el mismo mes significó que los tribunales resolvieran que estos trabajadores no tienen derecho a la semana corrida.

CONSULTAS

Ante una consulta del asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, respecto al plazo determinado para el pago de los premios o bonos, las representantes sindicales manifestaron que se puede dilatar en algunos casos hasta veinte meses. Asimismo, aclararon que en la actualidad la comisión ha adoptado distintos nombres, por lo que existe la comisión propiamente tal y los bonos, los premios por permanencia, los bonos por fidelidad, incentivos, etcétera. Cada administradora de fondos de pensiones les adjudica un nombre a estos incentivos.

Contestando una pregunta de la Senadora señora Rincón, respecto de la justificación de las entidades empleadoras para establecer distintas clases de comisiones, en los casos de colusiones que se producirían entre los vendedores para trasladar clientes o quitarse clientes, las representantes de la Federación señalaron que los empleadores son los que colocan las condiciones de los contratos de trabajo y las reglas del juego para captar afiliados.

Finalmente, expresaron su preocupación por el resultado que puede tener la aprobación de esta iniciativa, en cuanto signifique un ajuste de los contratos de trabajo que menoscabe a los trabajadores comisionistas.

ASOCIACIÓN DE ASEGURADORES DE CHILE A.G.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

El asesor legal de la Asociación de Aseguradores de Chile A.G., señor Francisco Serqueira, manifestó que se referiría a las indicaciones presentadas a la iniciativa en discusión. **(El texto de las indicaciones se consigna en este informe a continuación de las audiencias).**

Respecto de la **indicación número 1 A**, del Senador señor Muñoz Aburto, que relaciona directamente los bonos o premios a sucesos que dependan en forma sustantiva del trabajador, indicó que no sería atinente al espíritu del inciso segundo aprobado en general que regula el pago de remuneraciones lícitas por hechos de terceros que benefician al empleador, es decir, se trata de ingresos eventuales que puede percibir el trabajador y cuya causa es la relación laboral. En consecuencia, opinó que el texto aprobado en general del inciso segundo del artículo 54 bis que se agrega al Código del Trabajo es suficiente, porque regula el pago de premios o bonos por hechos que no dependen del trabajador, pagándosele a éste una remuneración contractual.

En cuanto a la **indicación número 1**, del Senador señor Navarro, que tiene por finalidad precisar que las remuneraciones del trabajador se encuentran devengadas desde que pueden hacerse exigibles por aquel dentro del mes en que se efectuó la venta o la prestación de servicios, comentó que no sería apropiado someter el "devengo" a la "exigibilidad", porque las remuneraciones se devengan cuando ingresan al patrimonio del trabajador y siempre hay un período de pago. La exigibilidad ocurre cuando se ha vencido dicho período y el acreedor podrá demandar su cumplimiento. Además, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 510 del Código del Trabajo, referido a la prescripción de los derechos regidos por dicho cuerpo legal, la redacción de la indicación podría debilitar los derechos adquiridos de los trabajadores.

Seguidamente, el asesor legal de la Asociación de Aseguradores de Chile A. G., consideró que la **indicación número 1 B**, del Senador señor Muñoz Aburto, que estipula la retribución de toda venta o gestión realizada por el trabajador mediante las comisiones, bonos o estímulos y que prohíbe toda cláusula que condicione el pago de comisiones a un nivel de ventas equivalente al ingreso mínimo mensual, es una materia ya resuelta en los artículos 42 y 44 del Código del Trabajo.

Añadió un comentario sobre las disposiciones transitorias en el sentido de que el plazo establecido puede resultar insuficiente para el ajuste de los contratos de trabajo, precisando, asimismo, que debería agregarse explícitamente al sujeto que debe cumplir la obligación, tal como se consideró en la norma transitoria de la ley N° 20.281.

CONSULTAS

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

El asesor legal del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, preguntó cuál es el momento en que un vendedor de seguros devenga su comisión.

El abogado de la Asociación de Aseguradores de Chile A.G. expresó que el contrato de seguros, que en la actualidad es un contrato solemne, se perfecciona en el momento en que se suscribe la propuesta del asegurable y se acepta ésta por la compañía de seguros. En ese período mensual debe ser pagada la comisión que corresponde al trabajador. Otra cosa son los incentivos o premios por persistencia, muy propios de la industria aseguradora, en atención a que la fidelidad del cliente es una cualidad apreciada en esta industria. Dichos premios o incentivos no constituyen comisión por venta. Reiteró que el trabajador devenga su comisión en el momento en que se perfecciona la venta.

El Diputado señor Osvaldo Andrade solicitó una opinión del abogado señor Serqueira acerca de los premios o bonos que perciben los trabajadores, que están sujetos a la conducta del asegurado, esto es, a la voluntad de un tercero, en el sentido de si es razonable que lo pagado por comisiones tenga alguna relación de montos con lo pagado por bonos o premios y, por tanto, por esa vía pudiera eludirse el pago de la comisión difiriendo su monto en bonos o premios.

El abogado señor Serqueira expresó que es de mayor interés para una compañía de seguros los sucesos que siguen a la suscripción de un contrato, es decir, la recaudación, la fidelidad y la persistencia del cliente dentro de la empresa.

ESPECIALISTA PRINCIPAL DE NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Especialista Principal de Normas Internacionales del Trabajo y Relaciones Laborales, señora Kirsten-María Schapira, señaló que la OIT tiene una visión muy específica consagrada en las distintas normas internacionales del trabajo respecto a no promover o apoyar un trabajo desprotegido. En relación a la materia que busca regular el proyecto de ley en estudio, indicó que Chile sólo ha ratificado un antiguo instrumento denominado Convenio 26, que data del año 1928, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos.

A título informativo para los integrantes de Comisión, informó sobre la existencia del Convenio N° 95, del año 1949, sobre la protección del salario, que se refiere a tres temas: la necesidad de pago de las remuneraciones de manera periódica (cada 15 días o mensual); la protección del salario en caso de la quiebra del empleador y la protección del salario mínimo.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

Precisó que en el Convenio N° 95 se consigna un reconocimiento de una forma de pago que involucre una comisión y un salario básico y que tratándose de trabajadores que deben cumplir un horario siempre debe garantizarse el pago del salario mínimo, sobre todo tratándose de aquellos que son comisionistas, porque están sujetos a vaivenes que le significan meses buenos y otros meses en que prácticamente no reciben remuneración.

PRESIDENTE DEL SINDICATO INTEREMPRESAS DE CONSORCIO

El Presidente del Sindicato Interempresas de Consorcio, señor Fernando Escudero Zúñiga manifestó que las remuneraciones de los ejecutivos de venta de seguros están sujetas a variables todos los meses, contando con un sueldo base que no alcanza el monto del ingreso mínimo. Esto último significa que algunas compañías de seguros agregan un suplemento para coincidir con el ingreso mínimo, denominado en algunos casos como "complemento ingreso mínimo". **(El expositor acompañó una copia de su propia liquidación de remuneraciones).**

Agregó que las mencionadas remuneraciones contemplan una gratificación legal, un ítem de comisiones por venta, correspondiendo ésta a un porcentaje de la prima que paga el cliente y que se consigna al trabajador en la liquidación de sueldo del mes siguiente. Estas comisiones se incorporan en un anexo del contrato y son de carácter variable. Asimismo, existe la comisión por mantención, también ubicada en el anexo, que se origina mes a mes y que corresponde a un porcentaje de la prima que paga el cliente por su póliza. En las liquidaciones de sueldo aparece vinculada a la cantidad de años o período asociado a un capital pactado en el producto.

Respecto de la semana corrida, indicó que algunas compañías la pagan y en otras, como es el caso de Consorcio Nacional de Seguros S.A., se debió negociar la disminución del monto de las comisiones contenidas en el anexo del contrato para subsidiar la semana corrida.

Añadió que en forma excepcional se entregan unos premios, denominados también bonos o incentivos, que están consignados en una Tabla que a su vez se detalla en otro anexo. Dichos premios son variables, acorde a los vaivenes del mercado. Informó que, además, existe un concepto que se denomina "La Persistencia", que mide por 36 meses la recaudación de cada póliza, considerando la empresa en esa medición un porcentaje de las pólizas morosas o caducadas, de manera que los trabajadores, en muchas ocasiones, no pueden ganar sus incentivos. El trabajador cumple con la venta del seguro, pero debe -durante los 36 meses- preocuparse que el cliente pague la póliza y si ello no ocurre se descuentan del incentivo del trabajador.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

CONSULTAS

El Senador Bianchi manifestó que conforme a la situación relatada se evidencia una irregularidad, puesto que los trabajadores son contratados para vender intangibles, pero no para la cobranza. La empresa al castigar a los vendedores, por medio del descuento de las pólizas no pagadas del incentivo, se libera de la obligación de perseguir esa venta y no asume la pérdida, sino que se la traspasa al trabajador que hizo esa venta.

Por su parte, la Senadora señora Rincón respecto del concepto "persistencia" quiso saber si está contemplado en el contrato, informándole el Presidente del Sindicato Interempresas de Consorcio que era tratado en forma interna por la administración. La Senadora estimó que esta materia debería ser consultada a la Dirección del Trabajo por los trabajadores sujetos a dicha modalidad.

DIRECTORA DEL SINDICATO CONSORCIO SEGUROS DE VIDA

En su intervención, la Directora del Sindicato Consorcio Seguros de Vida, señora Pamela Walters Gastelu expresó que este Sindicato representa a más de 900 trabajadores, de los cuales el 80 por ciento corresponde a vendedores de intangibles, cuyas remuneraciones se ven afectadas por diversos mecanismos que utilizan las compañías de seguros para descontarles el costo que se desprende del no pago de la póliza por los clientes.

Explicó que los vendedores tienen dos tipos de comisiones, una que está relacionada con el valor mensual que va a pagar el cliente y que dura hasta cuatro años y la otra que se denomina bono o incentivo, constituyendo ambas el sueldo del trabajador. En caso de bajar el concepto "persistencia", esto es, al disminuir la permanencia de las ventas de los seguros el trabajador pierde el derecho a recibir el incentivo, que corresponde a la mitad de su remuneración. La persistencia se mide de acuerdo a la permanencia de las ventas por al menos 36 meses y la compañía endosa a los vendedores la responsabilidad de hechos imprevistos que le ocurran al cliente, que no le permiten continuar pagando la póliza. Al trabajador se le castiga en sus nuevas ventas por lo que ocurrió con las efectuadas en el pasado.

Puso término a su intervención sugiriendo la idea de que las compañías de seguros incorporaran en el costo de las pólizas un porcentaje de amortización por los 36 meses, cantidad que iría a un fondo que beneficiaría a la empresa en caso de no pago de la póliza o al cliente que cumple con lo pactado. Asimismo, propuso agregar al inciso segundo del artículo 54 bis aprobado en general, una oración que relacione el pacto de premios o bonos a la póliza ya vendida y a su permanencia, pero que en ningún caso condicione o afecte el pago del bono o incentivo mensual correspondiente a la venta de nuevos seguros.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES CALL CENTER MULTISERVICIO

Tal como se indicó en la página 7 de este informe, las representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores Call Center Multiservicio fueron recibidas en audiencia el día 4 de abril de 2012.

La Presidenta del referido Sindicato, señora Marjorie Sáez, inició su exposición explicando que la organización sindical que representa reúne a 300 trabajadores aproximadamente, los que prestan servicios para el Banco Santander. Dichos trabajadores son agrupados por la empresa entre aquéllos que reciben por la prestación de sus servicios una renta fija o una renta variable. Tales grupos se dividen, a su vez, en los Departamentos de Telemárketing, de Retenciones y de Servicio de Atención al Cliente. Explicó que, tratándose de los trabajadores remunerados según un sistema de renta variable, se verifica la problemática relativa a los anexos que se incorporan a sus contratos de trabajo, toda vez que en éstos se consigna que, transcurrido un año desde su suscripción, sus cláusulas pueden ser modificadas unilateralmente por el empleador, particularmente en lo tocante a la forma en que se determina la remuneración que deben recibir como contraprestación al cumplimiento de sus labores. Ello implica que, en la práctica, el empleador impone la cantidad de las comisiones, los requisitos para que éstas se generen y los montos devengados, sin que las organizaciones sindicales puedan negociar tales cláusulas en igualdad de condiciones con el empleador.

La Tesorera del Sindicato Nacional de Trabajadores Call Center Multiservicio, señora Jacqueline Gutiérrez, agregó que la situación reseñada precedentemente genera que, en algunos casos, los trabajadores remunerados bajo un sistema de renta variable dejan de percibir comisiones u bonos adicionales, por lo que sólo reciben, en consecuencia, una renta fija equivalente a su ingreso base mensual.

La Presidenta del Sindicato Nacional de Trabajadores Call Center Multiservicio, señora Marjorie Sáez, explicó, por otra parte, que los trabajadores de dicho rubro sufren a su vez una serie de descuentos improcedentes en sus remuneraciones, específicamente en aquellos casos en que el cliente desiste de algún servicio que hubiere contratado. Añadió que, habida cuenta de ello, los trabajadores deben ofrecer a los clientes una serie de beneficios o prestaciones a objeto de asegurar su permanencia como clientes de la empresa, los que deben ser financiados por el trabajador mediante el mismo mecanismo.

La Secretaria del Sindicato Nacional de Trabajadores Call Center Multiservicio, señora Jessica Badilla, expuso que

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

dicho sistema consiste en que es el trabajador quien, en definitiva, debe pagar los beneficios que se le otorgan al cliente de la empresa para que no abandone el servicio que hubiere contratado, mediante el descuento en la comisión que tiene derecho a recibir por las ventas que hubiere celebrado en el respectivo período. Sostuvo que tal procedimiento aparece consignado en los anexos al contrato de trabajo que los trabajadores deben firmar, sin que en éste se especifiquen los parámetros conforme a los cuales se verifican tales operaciones de descuento en las remuneraciones ni los montos a que ellos equivalen. Agregó que, en tales hipótesis, se han interpuesto denuncias ante la Inspección del Trabajo, la que ha cursado las sanciones correspondientes.

CONSULTAS

La Senadora señora Rincón indicó que, en ese sentido, se debe estudiar la situación relativa a los anexos de los contratos de trabajo, particularmente en lo que se refiere a sus efectos sobre los contratos.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, agregó que, en tal contexto, resulta improcedente que el empleador no informe adecuadamente al trabajador respecto de los montos que recibe por concepto de remuneraciones ni los procedimientos que permiten acceder a los diversos rubros adicionales que hubiere convenido con el empleador, tales como comisiones o bonos. Sostuvo que, en todo caso, se debe garantizar que el descuento en las remuneraciones no puede afectar el sueldo base que recibe, sino sólo tales comisiones, bonos u otros incentivos adicionales.

La Senadora señora Rincón añadió que efectivamente ello debe recaer sobre los bonos por incentivos adicionales, los que deben equivaler a un premio por el buen desempeño del trabajador. Asimismo, sostuvo que las empresas deben establecer parámetros claros que permitan que el trabajador pueda conocer con certeza el tipo y cantidad de remuneraciones que va a recibir.

El Senador señor Prokurica consultó sobre los tipos de comisiones que reciben los trabajadores del Sindicato Nacional de Trabajadores Call Center Multiservicio.

La Secretaria del Sindicato Nacional de Trabajadores Call Center Multiservicio, señora Jessica Badilla, explicó que se debe distinguir entre las diversas áreas, que según sus distintas funciones, generan comisiones por rubros tales como venta de créditos, venta de seguros, retenciones, etcétera. Sin perjuicio de ello, señaló que desconocen cuáles son los mecanismos que permiten determinar la remuneración final que reciben.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

El Senador señor Prokurica agregó que ello constituye una problemática que debe ser resuelta, toda vez que, además de lo reseñado precedentemente, impide que los trabajadores puedan conocer con certeza cuáles son las funciones que deben cumplir para mejorar sus ingresos mediante el sistema de bonos o estímulos.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, consultó en relación al régimen jurídico aplicable una vez que expira el plazo en el que rigen las cláusulas contenidas en el anexo al contrato de trabajo, esto es, si éste se renueva automáticamente o se renueva en virtud de un acuerdo entre el empleador y el trabajador.

La Presidenta del Sindicato Nacional de Trabajadores Call Center Multiservicio, señora Marjorie Sáez, indicó que, vencido el plazo por el cual rige el anexo, éste es renovado de forma unilateral, esto es, dichas cláusulas son impuestas a los trabajadores, los que son despedidos en el evento de no aceptar las condiciones contenidas en dicho documento. Agregó que tales despidos ocurren con frecuencia, toda vez que las cláusulas contenidas en las renovaciones de anexo frecuentemente implican un detrimento en las remuneraciones, lo que no es aceptado por los trabajadores.

Por otra parte, expuso que, en ocasiones, las empresas realizan modificaciones a los contratos de trabajo en forma verbal, sin que quede constancia de ello en un documento, lo que, atendida la informalidad que ello supone, imposibilita que los trabajadores conozcan con seguridad las funciones que deben cumplir para desempeñar correctamente sus labores. Por ello, explicó que, ante cualquier incumplimiento del trabajador de las nuevas condiciones impuestas verbalmente por el trabajador, se les envía una carta de amonestación –denominadas cartas correctoras–, las que en definitiva pueden llevar a que el empleador despida al trabajador invocando la causal relativa al incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

A continuación, agregó que, tratándose de los mecanismos conforme a los cuales se procede a la fijación de metas para los trabajadores, se han presentado una serie de problemáticas, principalmente en el ámbito del telemarketing, toda vez que en los respectivos contratos de trabajo se exige la práctica de una serie de conductas cuya ocurrencia depende en gran medida de las condiciones de trabajo que debe proveer el empleador. En tal contexto, reseñó que tales condiciones frecuentemente son entregadas en forma tardía o incompleta, lo que, en la práctica, imposibilita que el trabajador pueda cumplir oportunamente con sus labores y, con ello, impide que pueda acceder a la comisión o bono que hubiere pactado.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

La Secretaria del Sindicato Nacional de Trabajadores Call Center Multiservicio, señora Jessica Badilla, añadió que las metas para acceder a comisiones o bonos adicionales siguen vigentes aun cuando el trabajador se encuentre haciendo uso de su feriado anual o en estado de enfermedad debidamente comprobada, lo que genera graves consecuencias al realizarse el proceso de calificación anual del desempeño de los trabajadores. Agregó que ello afecta la movilidad laboral dentro de la empresa, sobre todo en aquéllos casos en que las metas impuestas por el empleador son inalcanzables para la gran mayoría de los trabajadores.

A su vez, la Presidenta del Sindicato Nacional de Trabajadores Call Center Multiservicio, señora Marjorie Sáez, acotó que también se producen situaciones abusivas relativas a la imposición de funciones no contempladas en el contrato de trabajo sin que por su realización perciban remuneración alguna. Indicó que ello es de frecuente ocurrencia tratándose de los trabajadores de renta fija, en cuyo caso se les impone la ejecución de una serie de labores sin que por ello reciban una comisión en dinero. Sostuvo que, en el evento que no cumplan con tales funciones no convenidas con el trabajador reciben una carta de amonestación, lo que puede generar posteriormente un despido de sus labores.

En ese sentido, la Secretaria del Sindicato Nacional de Trabajadores Call Center Multiservicio, señora Jessica Badilla, explicó que, con miras a evaluar el desempeño laboral de los trabajadores, las empresas cuentan con un sistema denominado panel de calidad, que contiene una serie de indicadores sobre conductas que no forman parte de las obligaciones contenidas en los contratos de trabajo, pero que, de igual manera, influyen al momento de determinar si el trabajador tiene derecho a una comisión o ingreso adicional por su buen desempeño.

La Tesorera del Sindicato Nacional de Trabajadores Call Center Multiservicio, señora Jacqueline Gutiérrez, agregó que ello resulta aún más complejo en aquellos casos en que las metas que se imponen a los trabajadores no son cumplidas por un margen muy estrecho, en cuyo caso los trabajadores no reciben ningún tipo de comisión.

La Senadora señora Rincón sostuvo que, sin perjuicio de la pertinencia de las observaciones reseñadas precedentemente en relación a la iniciativa legal en estudio, resulta necesario estudiar las modificaciones que pudieren promoverse en el ámbito específico de los trabajadores comisionistas de call center, particularmente en lo relativo a los descuentos indebidos de que son objeto, la fijación de metas arbitrarias y la imposición de funciones sin retribución.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

Finalmente, se deja constancia que la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile, y la Confederación de Sindicatos Bancarios y Afines, enviaron a la Comisión documentos en que se consignan sus observaciones a las indicaciones presentadas al proyecto de ley en estudio.

Dichos documentos fueron debidamente considerados por los miembros de la Comisión, y se contienen en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de las señoras Senadoras y de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

TRATAMIENTO DE LAS INDICACIONES

Respecto del **numeral 1**, fueron presentadas cuatro indicaciones.

La **indicación número 1a**, de S. E. el Presidente de la República, para agregar, en el inciso primero del artículo 54 bis que se propone, a continuación del vocablo "devengó", la frase: ", salvo que dichos hechos posteriores sean imputables al trabajador".

En un primer examen de la indicación, la Senadora señora Rincón consultó a los representantes del Ejecutivo acerca de la pertinencia de ubicar una norma de ese tenor dentro de aquéllas relativas a la terminación del contrato de trabajo, toda vez que, ante la ocurrencia de un hecho grave e imputable al trabajador que faculte al empleador a poner término a dicho contrato, se debería establecer un mecanismo que permita proceder al reembolso de las remuneraciones que hubiere recibido el trabajador con anterioridad a tales hechos.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, explicó que el propósito fundamental del inciso primero del artículo 54 bis radica en evitar que se produzca el descuento de la remuneración que sido pagada por el empleador, particularmente en aquellos casos en que tiene lugar un hecho ajeno a la responsabilidad del trabajador. Por ello, agregó que la indicación busca precisar que sólo se puede permitir tal descuento en la remuneración cuando se verifiquen conductas que impidan la permanencia del cliente en el servicio que ha contratado y siempre que tales hechos se encuentren comprendidos dentro de la esfera de las obligaciones del trabajador, que se hayan verificado por su exclusiva responsabilidad, y que carezcan de la entidad necesaria para que el empleador pueda poner término a la relación laboral por alguna de las causales que, al efecto, establece el Código del Trabajo.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, sostuvo que, en ese sentido, la indicación en estudio pretende establecer que sólo puede

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

tener relevancia para efectos del reembolso de las remuneraciones que recibe el trabajador la ocurrencia de hechos que le sean imputables en el marco de las obligaciones propias del contrato de trabajo.

La Senadora señora Rincón manifestó la necesidad de analizar una modificación a la indicación en análisis, particularmente en lo relativo a la expresión "imputables" que ésta contiene, toda vez que puede ocurrir que, en tal categoría, se incluyan una serie de hechos que, aún cuando escapan al ámbito propio de responsabilidad del trabajador, le podrían ser atribuidos al verificarse en el contexto de una operación de venta. Añadió que ello permitiría, en definitiva, que se proceda al descuento de remuneraciones pagadas, lo que contraviene el objetivo del proyecto de ley en estudio.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, coincidió en la pertinencia de analizar una modificación a la expresión "imputables" que utiliza la indicación en estudio. Con todo, añadió que se debe evitar que, como consecuencia del referido ajuste, se posibilite la generación de bonos o comisiones sobre la base de operaciones fallidas que luego no podrían ser reembolsadas por el trabajador al empleador.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, propuso una nueva redacción de la indicación en estudio, la que quedaría en los siguientes términos: **"salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo"**.

El Senador señor Muñoz Aburto manifestó su conformidad con la nueva redacción que se propone para la indicación en análisis, toda vez que permite evitar que se produzca un descuento a las remuneraciones del trabajador como consecuencia de un hecho ajeno a su responsabilidad. Con todo, destacó que, con el objetivo de detectar las irregularidades que pudieren ocurrir durante los procesos de venta de bienes intangibles, las empresas debieran adoptar las medidas conducentes a evitar su ocurrencia.

Puesta en votación la indicación número 1 a, con la modificación reseñada precedentemente, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Rincón y Senadores señores Bianchi, Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

La **indicación número 1A**, del Honorable Senador señor Muñoz Aburto, para intercalar, en el inciso segundo del artículo 54 bis propuesto, a continuación de la palabra "otros", la frase ", siempre que dichos sucesos dependan en forma sustantiva del trabajador".

Al respecto, el Senador señor Muñoz Aburto explicó que su indicación persigue determinar qué hechos pueden permitir el descuento a las remuneraciones que hubiere recibido el trabajador. Para ello, señaló, es preciso determinar el grado de diligencia que debe desplegar el trabajador con miras a garantizar, por

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

ejemplo, el cumplimiento por parte del cliente de las obligaciones que hubiere contraído con la empresa.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, manifestó que debe especificarse que sólo podrá generarse una comisión o bono adicional ante la ocurrencia de los hechos que la propia norma designa, siempre que ello derive del cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del trabajador.

La Comisión acordó precisar la redacción de esta indicación, de conformidad a la idea contemplada en la indicación número 1 a, intercalando en el inciso segundo del artículo 54 bis, a continuación de la expresión "u otros", la frase "**siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo**".

Puesta en votación la indicación número 1 A, fue aprobada, con las modificaciones señaladas, por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Rincón y Senadores señores Muñoz Aburto, Prokurica y Uriarte.

La Comisión, en sesión celebrada el día 11 de abril de 2012, teniendo en consideración el tenor de las indicaciones 1 a y 1 A aprobadas en forma unánime, que subrayan la diligencia del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones y, además, las observaciones formuladas por las entidades de trabajadores que concurrieron a expresar su opinión, estimó necesario darle coherencia al texto de la norma, proponiendo otra enmienda al artículo 54 bis, nuevo, contenido en el numeral 1 del artículo único. Dicha enmienda consiste en proporcionar un instrumento a los trabajadores que les permita reclamar en caso de que las comisiones, bonos, premios u otros incentivos estén mal pagados o mal calculados.

La Comisión, en relación con las indicaciones 1 a y 1 A, y de conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 121 del Reglamento del Senado, por la unanimidad de sus miembros presentes, Senadora señora Rincón y Senadores señores Bianchi, Kuschel y Muñoz Aburto, acordó incorporar al artículo 54 bis que se agrega al Código del Trabajo el siguiente inciso tercero, nuevo:

"Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo."

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

La **indicación número 1b**, de S.E. el Presidente de la República, para sustituir en el inciso tercero del artículo 54 bis que se propone, la frase "El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador o su permanencia en el empleo,", por "El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo,".

En cuanto a la indicación número 1 b, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, explicó que pretende ampliar el ámbito de protección que consagra la norma aprobada en general en favor del trabajador, con miras a prohibir que éste deba suscribir instrumentos representativos de obligaciones a objeto de favorecer su estabilidad o su promoción en el empleo.

Puesta en votación la indicación número 1 b, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Rincón y Senadores señores Bianchi, Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

La **indicación número 1**, del Honorable Senador señor Navarro, es para incorporar, en el artículo 54 bis que este numeral propone, el siguiente inciso cuarto, nuevo:

"Se entenderá que las remuneraciones del trabajador se encuentran devengadas desde que ellas se pueden hacer exigibles por parte del trabajador, dentro del mes en que se efectuó la venta o prestó el servicio."

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, manifestó que, tratándose de la venta de bienes intangibles, no es posible que se produzca el devengo o la exigibilidad de la remuneración dentro de un mes, contado desde el momento en que se suscribe dicho contrato, toda vez que es frecuente que se requiera la realización de una serie de trámites posteriores a su suscripción, los que retardan su perfeccionamiento. Habida cuenta de ello, sostuvo que el período de tiempo que contempla la indicación resultaría ser insuficiente.

El Senador señor Bianchi consultó, en ese sentido, en relación al momento en que se perfecciona el contrato que realiza el vendedor, particularmente en lo relativo a la ocurrencia de hechos posteriores a su suscripción, los que, en ocasiones, no dependen de la sola voluntad del trabajador.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, explicó que se debe distinguir entre los distintos tipos de bienes de que se trate a objeto de determinar el momento en que se perfecciona el contrato de venta, lo que genera, a su vez, el devengo de la remuneración del trabajador. Asimismo, afirmó que la referida problemática puede ser resuelta por la norma introducida en el inciso primero del artículo 55 del texto aprobado en general por el Senado, toda vez que dicha norma prescribe que, por regla general, la liquidación y pago se debe verificar durante

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

el período en que se efectuaron las operaciones correspondientes, el que generalmente corresponde a un mes, salvo que, por razones técnicas, ello no fuere posible, en cuyo caso se deberán liquidar y pagar conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente.

La Senadora señora Rincón indicó que, con todo, se debe favorecer el conocimiento por parte del trabajador del momento en que se produce el devengo de sus remuneraciones, por lo que recomienda introducir modificaciones en la indicación en estudio con el objeto de regular dicha materia.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, agregó que, recogiendo esa observación, resultaría pertinente subsumir la indicación en análisis con las oraciones introducidas en el inciso primero del artículo 55, aprobadas en general por el Senado, que se refiere a la hipótesis en estudio.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, sostuvo que, en rigor, la figura del descuento en las remuneraciones tiene lugar en aquellos casos en que se acuerda el pago de una remuneración que se devenga con posterioridad al servicio que presta el trabajador. Explicó que, en tanto no se produce el pago de ésta, se le entregan al trabajador ciertas sumas por concepto de anticipos, las que luego son descontadas de la remuneración final que recibe, en el caso que el cliente abandone el servicio que ha contratado, sin importar si dicho abandono se debe al desempeño laboral del vendedor. Por ello, sostuvo que la modificación introducida al artículo 55, en el proyecto aprobado en general por el Senado, apunta a determinar el momento preciso en que se produce el devengo, toda vez que establece que ello tiene lugar una vez que el trabajador cumple las labores para las cuales fue contratado.

La Comisión, atendidos los razonamientos expresados precedentemente, acordó subsumir la indicación número 1, del Senador señor Navarro, en el texto que se incorpora al inciso primero del artículo 55 aprobado en general, sustituyendo el vocablo "éstas", por la frase "aquéllas se entenderán devengadas y".

Puesta en votación la indicación número 1, fue aprobada, con las modificaciones señaladas y para ser incorporada al texto agregado al inciso primero del artículo 55, por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Rincón y Senadores señores Muñoz Aburto, Prokurica y Uriarte.

En relación al **numeral 2** del proyecto de ley en análisis fueron presentadas tres indicaciones.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

La **indicación número 1B**, del Honorable Senador señor Muñoz Aburto, para intercalar en el texto que este numeral propone para el inciso primero del artículo 55, a continuación del punto seguido (.), la siguiente oración: "Las comisiones, bonos o estímulos deberán retribuir toda venta o gestión realizada por el trabajador y no podrán, en caso alguno, establecerse a partir de aquellas que superen el ingreso mínimo mensual.", y, a continuación de la expresión "artículo,", la frase "o las condicione a un nivel de ventas equivalente al ingreso mínimo mensual,".

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, sostuvo que la indicación propone establecer que, sin importar el número de operaciones de venta que realice el vendedor, de igual manera debe recibir, al menos, una suma equivalente al ingreso mínimo mensual, además de una comisión o bono por las ventas u otras operaciones que hubiere realizado. Indicó que ello podría generar una serie de problemas que podrían afectar gravemente la forma de pago de tales remuneraciones.

La Senadora señora Rincón explicó que la indicación pretende resolver la problemática de aquellos trabajadores a quienes se les deduce de la comisión correspondiente a las ventas realizadas durante un mes una suma equivalente al ingreso mínimo mensual, lo que provoca un detrimento en la remuneración final que perciben los trabajadores. Agregó que ello constituye una situación injusta que debe solucionarse, debiendo reconocerse, en definitiva, el derecho de los trabajadores a percibir una suma equivalente al ingreso mínimo mensual, junto a los demás incentivos que reciba, tales como bonos o comisiones.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, sostuvo que, en ocasiones, quienes se desempeñan como vendedores realizan simultáneamente otras actividades laborales en los más diversos rubros, dedicando, en definitiva, muy pocas horas de su jornada a las actividades de venta. Añadió que, por ello, no resulta correcto que tales trabajadores reciban una suma equivalente al ingreso mínimo mensual, además de comisiones y bonos por las operaciones que hubieren realizado, sobre todo en aquellos casos en que su productividad es muy baja.

La Senadora señora Rincón sostuvo que se debe distinguir entre el derecho del trabajador a recibir el ingreso mínimo mensual, que consiste en una suma fijada por ley, y las comisiones o bonos adicionales a dicha suma que el empleador acuerda pagar al trabajador. Agregó que, en todo caso, se debe respetar el derecho del trabajador a recibir el referido ingreso mínimo legal.

El Senador señor Muñoz Aburto explicó que las empresas cuentan con mecanismos de auditoría y control del desempeño de sus trabajadores, mediante los que pueden determinar si un trabajador cumple o no con sus obligaciones, pudiendo, por tanto, separar a los trabajadores que no realizan

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

bien su labor. Por ello, indicó que no resulta admisible que sea sólo el trabajador quien deba soportar el riesgo implícito del negocio en cuyo contexto se desarrollan las operaciones de venta. Destacó que se trata de un sector en el cual quienes se dedican a dicha labor deben sortear una serie de mecanismos de control, por lo que el empleador debe cumplir con la obligación de pagar el ingreso mínimo sin perjuicio de las comisiones o bonos adicionales que acuerde con el trabajador.

El Senador señor Uriarte sostuvo que, sin perjuicio de los propósitos que persigue la indicación en estudio, su aprobación podría generar un desincentivo a la contratación de vendedores de bienes intangibles, lo que originaría una disminución en el número de trabajadores de dicho rubro. Por ello, manifestó que la regulación legal que a este respecto se dicte no debe originar una sobreprotección que, en definitiva, perjudique a los trabajadores del referido sector.

El Senador señor Bianchi destacó que, en esta materia, se han verificado una serie de abusos tanto por parte de los empleadores como por parte de los trabajadores. Con todo, las empresas que se dedican a la venta de intangibles cuentan con mecanismos que les permiten controlar sus procedimientos internos, lo que, en definitiva, origina que permanezcan en éstas sólo aquellos trabajadores que cumplen satisfactoriamente con sus labores.

El Senador señor Muñoz Aburto insistió en que, en rigor, el riesgo implícito propio de las operaciones de venta de bienes intangibles debe ser asumido, en primer lugar, por la empresa, toda vez que cuenta con los mecanismos internos que le permiten conocer y evaluar con precisión el desempeño de sus trabajadores. Por ello, destacó que no es efectivo que la normativa que se dicte sobre el particular pueda afectar la contratación futura de trabajadores en este rubro.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, indicó que, en todo caso, se debe tener presente que hay trabajadores que no están sujetos al régimen del ingreso mínimo mensual, por lo que se debe considerar tal diferenciación al momento de establecer una normativa sobre el particular.

- La Comisión, en sesión de 21 de marzo de 2012, acordó continuar el análisis de la indicación número 1 B en una reunión posterior, con la finalidad de revisar la redacción de la misma.

En sesión celebrada el día 4 de abril de 2012, el Senador señor Prokurica expuso que, con el propósito de resolver adecuadamente esta circunstancia, se debía analizar la procedencia de establecer parámetros conforme a los cuales se determine la proporción de los bonos adicionales que puede recibir el trabajador, toda vez que no resulta correcto que éste sólo reciba una comisión o bono una vez cumplidas metas muy exigentes, pero que no reciba suma

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

alguna en el evento que tal requisito no se cumpla por un estrecho margen. En tal contexto, reiteró la necesidad de proceder al estudio de una iniciativa legal que establezca parámetros o tramos que permitan que el trabajador pueda acceder a la comisión u otros bonos adicionales de manera proporcional a las funciones que realiza.

Al respecto, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, sostuvo que, en este ámbito se verifican una serie de prácticas abusivas por parte de los trabajadores y por parte de los empleadores. Por ello, indicó que resulta pertinente estudiar las modificaciones legales que pudieren promoverse a objeto de solucionar dicha problemática, particularmente en lo relativo a la fijación de metas mínimas que permitan devengar bonos o comisiones adicionales.

El Senador señor Muñoz Aburto expresó que luego de efectuar una revisión del contenido de la indicación número 1 B, había llegado a la conclusión de que su aprobación podría poner en riesgo las remuneraciones que recibe el trabajador, toda vez que cabría la posibilidad de establecer que el rubro de los premios o bonos por desempeño podría ser el único que origine la remuneración del trabajador, con lo que, en el evento de no cumplirse la meta acordada, el trabajador no recibiría ingreso alguno.

En consecuencia, y atendidas las consideraciones señaladas precedentemente, señaló que retiraba la indicación número 1 B.

La indicación número 1 B fue retirada por su autor, el Senador señor Muñoz Aburto.

La **indicación número 1C**, de S.E. el Presidente de la República, para reemplazar en el texto que se propone incorporar al inciso primero del artículo 55, la palabra "sobrepasando" por "infringiendo".

Al analizar la indicación número 1 C, el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, explicó que se trata de una precisión semántica que introduce tan sólo una corrección formal al texto aprobado en general por el Senado.

Puesta en votación la indicación número 1 C, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Rincón y Senadores señores Bianchi, Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

La **indicación número 2**, del Honorable Senador señor Navarro, para agregar, a continuación del texto que este numeral propone para el inciso primero del artículo 55, la siguiente oración final: "Lo dispuesto se aplicará a los trabajadores que se dediquen a la venta de toda clase de bienes, tanto tangibles como intangibles."

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

Puesta en discusión, el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, indicó que ésta tiene por objeto establecer que las disposiciones del proyecto de ley en análisis operen para la venta de toda clase de bienes, tanto tangibles como intangibles. Agregó que, con todo, se debe diferenciar entre bienes tangibles e intangibles, atendido que, dependiendo del tipo de bienes de que se trate, las operaciones de venta que se verifiquen a su respecto quedan sujetas a una regulación legal distinta. Subrayó que, por ejemplo, ello resulta evidente tratándose de la venta de bienes tangibles, en cuyo caso se aplica el régimen que establece la ley N°19.496, sobre protección de los derechos de los consumidores, que contempla la posibilidad de proceder al retracto de la operación de venta que se hubiere realizado, incluso sin necesidad de expresión de causa por parte del comprador. Explicó que ello debe considerarse al momento de evaluar la eventual pertinencia de extender el ámbito de aplicación de la iniciativa de ley en estudio a los vendedores comisionistas de bienes tangibles.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, explicó que la aprobación de la indicación en los términos en que fue formulada podría prestarse para situaciones abusivas, particularmente en el ámbito de las ventas de bienes tangibles, toda vez que generaría un incentivo para la celebración de operaciones de venta simuladas, con el consecuente perjuicio que ello podría provocar para el empleador.

La Senadora señora Rincón sostuvo que, habida cuenta de tales consideraciones, y de que el proyecto de ley en estudio dice relación con las remuneraciones que percibe el trabajador por la venta de bienes intangibles, no resulta pertinente exceder el ámbito de su aplicación a otras hipótesis. No obstante, expresó la voluntad de la Comisión de estudiar, junto con el Ejecutivo, la problemática de los vendedores de bienes tangibles, con el objeto de analizar la eventual pertinencia de las modificaciones legales que a su respecto pudieren promoverse.

Puesta en votación la indicación número 2, fue rechazada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Rincón y Senadores señores Bianchi, Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

En cuanto al **artículo 1° transitorio**, fueron presentadas dos indicaciones.

La **indicación número 3**, del Honorable Senador señor Larraín Fernández, para suprimirlo.

El Senador señor Uriarte indicó que ella persigue evitar que la redacción que contempla el artículo 1° transitorio del texto aprobado en general por el Senado contravenga las disposiciones de la Ley sobre efecto retroactivo de las leyes, toda vez que podría afectar derechos adquiridos que emanan de

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia del proyecto de ley en estudio.

La Senadora señora Rincón opinó que la primera disposición transitoria no produce un quebrantamiento de la Ley sobre efecto retroactivo de las leyes, porque solamente establece el deber de ajustar una serie de situaciones jurídicas actualmente vigentes.

Puesta en votación la indicación número 3, fue rechazada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Rincón y señores Bianchi, Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

La **indicación número 4**, de S.E. el Presidente de la República, para sustituirlo por el siguiente:

"Artículo 1°.- Con excepción de lo establecido en los incisos segundo y final del artículo 54 bis que se incorpora al Código del Trabajo por esta ley, los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus términos, en lo relativo a las condiciones y plazos del pago de las comisiones, en el plazo fatal de seis meses, a contar de su publicación en el Diario Oficial.

Corresponderá al empleador efectuar dichos ajustes, sin que pueda realizar otras modificaciones que signifiquen menoscabo para el trabajador, tal como una disminución de la comisión. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la comisión cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración variable que la que habría percibido por las mismas operaciones que le dieron origen, antes del ajuste."

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, explicó que la sustitución del artículo 1° transitorio propone establecer un plazo de seis meses para ajustar los contratos de trabajo a la situación que derive de la aprobación de la iniciativa de ley en estudio. Añadió que recae en el empleador la obligación de efectuar tales rectificaciones, las que, en ningún caso, pueden generar un menoscabo en los derechos adquiridos del trabajador.

Puesta en votación la indicación número 4, fue aprobada, con modificaciones de carácter formal, por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Rincón y Senadores señores Bianchi, Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

En cuanto al **artículo 2° transitorio**, fue presentada la **indicación número 5**, de S.E. el Presidente de la República, para reemplazar dicho artículo por el siguiente:

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

"Artículo 2°.- Las condiciones y plazos previstos en esta ley para el pago de comisiones, no modificarán aquellas condiciones y plazos que se hubiesen pactado en un instrumento colectivo vigente a la fecha de publicación de esta ley. Con todo, si dicho instrumento se modificare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste."

Puesta en votación la indicación número 5, fue aprobada con modificaciones de carácter formal, por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Rincón y Senadores señores Bianchi, Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

MODIFICACIONES

En conformidad a los acuerdos adoptados, la Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de proponeros las siguientes modificaciones al proyecto de ley aprobado en general por el Senado:

Artículo único**Número 1
Artículo 54 bis****inciso primero**

Ha agregado, a continuación del vocablo "devengó", la frase ", salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo".

(Unanimidad 5x0. Indicación número 1 a y artículo 121, inciso final del Reglamento del Senado).

inciso segundo

Ha intercalado, a continuación de la expresión "u otros", la frase ", siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo".

(Unanimidad 4x0. Indicación número 1A y artículo 121, inciso final del Reglamento del Senado).

0000

Ha incorporado un inciso tercero, nuevo, del siguiente tenor:

"Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.”.

**(Unanimidad 4x0. En relación con las indicaciones 1 a y 1 A, y artículo 121, inciso final, del Reglamento del Senado).
inciso tercero**

Ha pasado a ser inciso cuarto, sustituyéndose la frase “El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador o su permanencia en el empleo” por “El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo”.

(Unanimidad 5x0. Indicación número 1b).

Número 2**Al texto que se incorpora en el inciso primero del artículo 55**

-Ha sustituido el vocablo “éstas” por la frase “aquéllas se entenderán devengadas y”.

(Unanimidad 4x0. Indicación número 1 y artículo 121, inciso final del Reglamento del Senado).

-Ha reemplazado la palabra “sobrepasando” por “infringiendo”.

(Unanimidad 5x0. Indicación 1 C y artículo 121, inciso final del Reglamento del Senado).

Artículos transitorios**Artículo 1º**

Lo ha sustituido por el siguiente:

"Artículo 1º.- Con excepción de lo establecido en los incisos segundo y final del artículo 54 bis que se incorpora al Código del Trabajo por esta ley, los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus disposiciones, en lo relativo a las condiciones y plazos para el pago de las comisiones, en el término fatal de seis meses, a contar de su publicación en el Diario Oficial.

Corresponderá al empleador efectuar dichos ajustes, sin que pueda realizar otras modificaciones que signifiquen menoscabo para el trabajador, tal como una disminución de la comisión. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la comisión cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración variable que la que habría percibido por las mismas operaciones que le dieron origen, antes del ajuste.”.

(Unanimidad 5x0. Indicación número 4).

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

Artículo 2º

Lo ha reemplazado por el siguiente:

"Artículo 2º.- Las condiciones y plazos previstos en esta ley para el pago de comisiones, no modificarán aquellas condiciones y plazos que se hubieren pactado en un instrumento colectivo vigente a la fecha de publicación de esta ley. Con todo, si dicho instrumento se modificare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste."
(Unanimidad 5x0. Indicación número 5).

TEXTO DEL PROYECTO

En virtud de las modificaciones anteriores, el proyecto de ley queda como sigue:

PROYECTO DE LEY:

"Artículo único.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1. Intercálase el siguiente artículo 54 bis nuevo:

"Artículo 54 bis.- 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.**

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.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas.”.

2. Incorpórase en el inciso primero del artículo 55, las siguientes oraciones a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido (.):

“En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, **aquéllas se entenderán devengadas y** deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, **infringiendo** los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita.”.

Artículos transitorios

Artículo 1°.- Con excepción de lo establecido en los incisos segundo y final del artículo 54 bis que se incorpora al Código del Trabajo por esta ley, los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus disposiciones, en lo relativo a las condiciones y plazos para el pago de las comisiones, en el término fatal de seis meses, a contar de su publicación en el Diario Oficial.

Corresponderá al empleador efectuar dichos ajustes, sin que pueda realizar otras modificaciones que signifiquen menoscabo para el trabajador, tal como una disminución de la comisión. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la comisión cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración variable que la que habría percibido por las mismas operaciones que le dieron origen, antes del ajuste.

Artículo 2°.- Las condiciones y plazos previstos en esta ley para el pago de comisiones, no modificarán aquellas condiciones y plazos que se hubieren pactado en un instrumento colectivo vigente a la fecha de publicación de esta ley. Con todo, si dicho instrumento se modificare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste.”.

- - -

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

Acordado en sesiones celebradas los días 15 de noviembre de 2011, 18 de enero, 21 de marzo, 4 de abril y 11 de abril de 2012, con asistencia de los Honorables Senadores señora Ximena Rincón González (Presidenta), y señores Carlos Bianchi Chelech, Carlos Ignacio Kuschel Silva (Baldo Prokurica Prokurica), Pedro Muñoz Aburto y Gonzalo Uriarte Herrera.

Sala de la Comisión, a 16 de abril de 2012.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

RESUMEN EJECUTIVO**SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN LO RELATIVO A LA PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES.****(Boletín N° 5.434-13)**

I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN: 1) perfeccionar las normas del Código del Trabajo relativas a la protección de las remuneraciones, estableciendo que éstas, una vez devengadas, se incorporan al patrimonio del trabajador, impidiendo su posterior devolución, reintegro o compensación por hechos acaecidos con posterioridad a la oportunidad en que tales remuneraciones se devengaron. 2) Establecer que las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, como parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo. 3) Disponer que en el caso de las comisiones, éstas se entenderán devengadas y se liquidarán y pagarán conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones que les dieron origen.

II. ACUERDOS: Indicaciones:

Números

1a. Aprobada con modificaciones 5x0.

1A. Aprobada con modificaciones 4x0.

En relación con las indicaciones 1 a y 1 A, y lo dispuesto en el inciso final del artículo 121 del Reglamento del Senado, se aprobó la incorporación de un inciso tercero, nuevo al artículo 54 bis. Aprobado 4x0.

1b. Aprobada 5x0.

1. Aprobada con modificaciones, subsumida en el texto agregado al inciso primero del artículo 55 del Código del Trabajo 4x0.

1B. Retirada.

1C. Aprobada 5x0.

2. Rechazada 5x0.

3. Rechazada 5x0.

4. Aprobada 5x0.

5. Aprobada 5x0.

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de un artículo único y dos artículos transitorios.

IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: no hay.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

- V. URGENCIA:** No tiene.
- VI. ORIGEN INICIATIVA:** Cámara de Diputados. Mensaje de la ex Presidenta de la República señora Michelle Bachelet Jeria.
- VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo.
- VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** 43 votos a favor, ningún voto en contra y 6 abstenciones.
- IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 20 de mayo de 2008.
- X. TRÁMITE REGLAMENTARIO:** segundo informe.
- XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** **el Código del Trabajo.**

Valparaíso, 16 de abril de 2012.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión

ÍNDICE

Constancias reglamentarias 2

DISCUSIÓN EN PARTICULAR

-Audiencias:

Federación de Sindicatos de Isapre	5 a 9
Asociación de Isapres de Chile A.G.	9 y 10
Federación de Vendedores de Chile y Federación de Sindicatos de CCU	11
Federación de Sindicatos de AFP	11 a 13

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

Asociación de Aseguradores de Chile A.G.	13 y 14
Especialista Principal de Normas Internacionales del Trabajo y Relaciones Laborales de la OIT	14 y 15
Presidente del Sindicato Interempresas de Consorcio	15 y 16
Directora del Sindicato Consorcio Seguros de Vida	16
Sindicato Nacional de Trabajadores Call Center Multiservicio	17 a 20
<u>-Tratamiento de las indicaciones</u>	20 a 30
<u>Modificaciones propuestas al texto aprobado en general</u>	30 a 32
TEXTO DEL PROYECTO DE LEY DESPACHADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	32 y 33
Resumen ejecutivo	34 y 35

DISCUSIÓN SALA

2.7. Discusión en Sala

Senado. Legislatura 360. Sesión 19. Fecha 22 de mayo, 2012. Discusión particular. Se aprueba en particular con modificaciones.

MODIFICACIÓN DE CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE REMUNERACIONES

El señor ESCALONA (Presidente).- Proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Código del Trabajo en materia de protección a las remuneraciones, con segundo informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

--Los antecedentes sobre el proyecto (5434-13) figuran en los Diarios de Sesiones que se indican:

Proyecto de ley:

En segundo trámite, sesión 22^a, en 20 de mayo de 2008.

Informes de Comisión:

Trabajo y Previsión Social: sesión 24^a, en 9 de junio de 2009.

Trabajo y Previsión Social (segundo): sesión 11^a, en 17 de abril de 2012.

Discusión:

Sesión 25^a, en 10 de junio de 2009 (se aprueba en general).

El señor ESCALONA (Presidente).- Tiene la palabra el señor Secretario.

El señor LABBÉ (Secretario General).- El proyecto fue aprobado en general en sesión de 10 de junio de 2009.

La Comisión de Trabajo y Previsión Social deja constancia, para los efectos reglamentarios, de que no existen artículos que no hayan sido objeto de indicaciones o modificaciones.

Asimismo, el órgano técnico realizó diversas enmiendas al texto despachado en general, todas las cuales fueron aprobadas por unanimidad, razón por la cual deben ser votadas sin debate, salvo que algún Senador manifieste su intención de impugnar la proposición de la Comisión respecto de alguna de ellas o existan indicaciones renovadas.

Sus Señorías tienen a su disposición un boletín comparado en el cual se consignan, en su tercera columna, las modificaciones introducidas por la Comisión especializada en el segundo informe y, en la cuarta, el texto que resultaría de ser aprobadas.

El señor ESCALONA (Presidente).- En discusión particular el proyecto.

DISCUSIÓN SALA

Ofrezco la palabra.

Ofrezco la palabra.

Cerrado el debate.

En votación las enmiendas introducidas por unanimidad en la Comisión.

--(Durante la votación).

El señor ESCALONA (Presidente).- Tiene la palabra, para fundamentar su voto, la Senadora señora Rincón.

La señora RINCÓN.- Señor Presidente, estimados colegas, a fines de 2007 el Gobierno de la Presidenta Bachelet decidió enviar a la Cámara de Diputados la presente enmienda legal.

El mensaje que da origen a esta iniciativa de ley señala los avances que existieron durante los Gobiernos de la Concertación en materia de protección a los derechos de los trabajadores y, en consideración a ello, consigna que "existen aún muchas áreas en las que es necesario avanzar para una efectiva protección de los derechos más básicos de los trabajadores, teniendo siempre en vista que dicha protección redundará en una mayor paz social al interior de las empresas".

La iniciativa fue aprobada en la Cámara de Diputados después de un largo debate y su tramitación se hallaba detenida en el Senado, a pesar de haber sido aprobada en general y estar en condiciones de ser objeto de revisión en sus indicaciones. Por consiguiente, la analizamos con el Ejecutivo y, en ese sentido, agradezco el trabajo de la Ministra del ramo que hoy nos acompaña en la Sala.

Cabe destacar que en la Comisión recibimos a distintas organizaciones y escuchamos a agrupaciones sindicales y gremiales y a cada uno de quienes debían opinar sobre la materia. Después de revisar el texto en debate y hacerle las perfecciones del caso, consensuamos la necesidad de avanzar en la iniciativa.

Tratamos de aprobarla para el 1º de mayo. No logramos sacarla en esa fecha pero, finalmente, se le dio luz verde con la votación unánime de todos los miembros de la Comisión.

El proyecto apunta a perfeccionar el contenido del Capítulo VI (De la Protección a las Remuneraciones) de nuestro Código del Trabajo, mediante la incorporación de un artículo 54 bis, nuevo, y la modificación del artículo 55, con el propósito de consagrar lo siguiente:

-Establecer la imposibilidad de extraer del patrimonio del trabajador las remuneraciones que este ha percibido por causa del contrato de trabajo, debiendo tenerse por no escrita cualquier estipulación en contrario.

DISCUSIÓN SALA

-Establecer, asimismo, la prohibición de condicionar la contratación de un trabajador o su permanencia en el empleo a la suscripción de instrumentos financieros por parte del dependiente, en beneficio del empleador, para la caución de futuras obligaciones de aquel que tengan por causa directa o indirecta el contrato de trabajo.

-Disponer expresamente que la remuneración es una prestación a la que se encuentra obligado el empleador por causa del contrato de trabajo y que, en el caso de las remuneraciones variables en general y de las comisiones en particular, deben pagarse en su totalidad una vez ocurrido el hecho que les da origen y que forma parte de las obligaciones del trabajador, no pudiendo fraccionarse en cuotas, ya que el hecho fundante de dicha obligación del empleador tampoco ha sido fraccionado.

La verdad, señor Presidente, es que en innumerables oportunidades se da la siguiente situación: el trabajador vende un seguro, capta una cuenta para una AFP o logra la suscripción de un plan para una isapre; sin embargo, producto de circunstancias absolutamente ajenas a él, el contratante rescilia el contrato, le pone fin, y ello motiva que la comisión, el bono, el premio que se le había pagado por su cometido se le descuenta de su remuneración. Vale decir, sin que el trabajador tenga nada que ver con la pérdida del nuevo cliente, la compañía donde labora le retira lo ganado por aquel concepto.

Después de un análisis completo, acabado, y de perfeccionar la normativa, la Comisión, durante la discusión particular, acogió las modificaciones que hoy día estamos votando en este Hemiciclo.

Señor Presidente, considero de justicia reparar una situación en la que los trabajadores están siendo abusados.

Cuando vemos los reclamos de la ciudadanía en diversas materias, concluimos que, sin lugar a dudas, el descrito es uno más de los numerosos atropellos laborales que se cometen a vista y paciencia de todos nosotros.

Por tanto, creemos -y lo digo en mi calidad de Presidenta de la Comisión- que es necesario aprobar esta iniciativa. Lamentablemente, por las urgencias de otros asuntos, tardamos mucho en legislar sobre el particular.

Por eso, voto favorablemente.

El señor ESCALONA (Presidente).- Tiene la palabra el Senador señor Sabag.

El señor SABAG.- Señor Presidente, en forma muy breve, deseo señalar que el proyecto original tenía como propósito perfeccionar las normas del Código Laboral en lo concerniente a la protección de las remuneraciones de los trabajadores estableciendo que ellas formaban parte de su patrimonio y no podían ser devueltas, reintegradas o compensadas por hechos posteriores a su pago.

DISCUSIÓN SALA

En el curso del debate habido en la Comisión se aprobaron siete de las diez indicaciones presentadas, se rechazaron dos y se retiró una. Dentro de ellas destaca, por una parte, la idea de que la protección no rige cuando el trabajador es responsable del incumplimiento de sus obligaciones, y por otra, la obligatoriedad de entregar, en un anexo a la liquidación de remuneraciones, los bonos, comisiones o premios devengados.

Eso constituye un avance y genera mayor claridad tanto para los empresarios como para los trabajadores.

Por eso, voto que sí.

El señor LABBÉ (Secretario General).- ¿Algún señor Senador no ha emitido su voto?

Terminada la votación.

--Se aprueban las modificaciones acordadas por unanimidad en la Comisión de Trabajo y Previsión Social, y el proyecto queda despachado en este trámite (22 votos favorables).

Votaron las señoras Alvear, Pérez (doña Lily), Rincón y Von Baer y los señores Bianchi, Cantero, Chahuán, Escalona, García, García-Huidobro, Kuschel, Lagos, Muñoz Aburto, Navarro, Novoa, Orpis, Pérez Varela, Sabag, Uriarte, Walker (don Ignacio), Walker (don Patricio) y Zaldívar (don Andrés).

OFICIO MODIFICACIONES

2.8. Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

Oficio aprobación de Proyecto con modificaciones. Fecha 22 de mayo, 2012.
Cuenta en Sesión 33. Legislatura 360. Cámara de Diputados.

A S.E. el
Presidente de la
Honorable Cámara
de Diputados

N° 540/SEC/12

Valparaíso, 22 de mayo de 2012.

Tengo a honra comunicar a Vuestra Excelencia que el Senado ha dado su aprobación al proyecto de ley, de esa Honorable Cámara, que modifica el Código del Trabajo, en lo relativo a la protección de las remuneraciones, correspondiente al Boletín N° 5.434-13, con las siguientes enmiendas:

Artículo único**Número 1****Artículo 54 bis****Inciso primero**

Ha agregado, a continuación del vocablo "devengó", la frase ", salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo".

Inciso segundo

Ha intercalado, a continuación de la expresión "u otros", la frase ", siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo".

• • •

Ha consultado, como inciso tercero, nuevo, el siguiente:

OFICIO MODIFICACIONES

“Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.”.

o o o

Inciso tercero

Ha pasado a ser inciso cuarto, sustituyéndose la frase “El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador o su permanencia en el empleo”, por la siguiente: “El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo”.

Número 2

Ha sustituido, en las oraciones finales que se agregan al inciso primero del artículo 55, el vocablo “éstas” por la frase “aquéllas se entenderán devengadas y”, y ha reemplazado la palabra “sobrepasando” por “infringiendo”.

Artículos transitorios**Artículo 1°**

Lo ha sustituido por el siguiente:

“Artículo 1°.- Con excepción de lo establecido en los incisos segundo y final del artículo 54 bis que se incorpora al Código del Trabajo por esta ley, los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus disposiciones, en lo relativo a las condiciones y plazos para el pago de las comisiones, en el término fatal de seis meses, a contar de su publicación en el Diario Oficial.

Corresponderá al empleador efectuar dichos ajustes, sin que pueda realizar otras modificaciones que signifiquen menoscabo para el trabajador, tal como una disminución de la comisión. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la comisión cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración variable que la que habría percibido por las mismas operaciones que le dieron origen, antes del ajuste.”.

OFICIO MODIFICACIONES

Artículo 2°

Lo ha reemplazado por el que sigue:

“Artículo 2°.- Las condiciones y plazos previstos en esta ley para el pago de comisiones, no modificarán aquellas condiciones y plazos que se hubieren pactado en un instrumento colectivo vigente a la fecha de publicación de esta ley. Con todo, si dicho instrumento se modificare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste.”.

- - -

Lo que comunico a Vuestra Excelencia en respuesta a su oficio N° 7.455, de 15 de mayo de 2008.

Acompaño la totalidad de los antecedentes.

Dios guarde a Vuestra Excelencia.

CAMILO ESCALONA MEDINA
Presidente del Senado

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario General del Senado

DISCUSIÓN SALA

3. Tercer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados

3.1. Discusión en Sala

Cámara de Diputados. Legislatura 360. Sesión 52. Fecha 10 de julio, 2012. Discusión única. Se aprueban las modificaciones.

PROTECCIÓN DE REMUNERACIONES. Modifica el Código del Trabajo. Tercer trámite constitucional.

El señor **MONCKEBERG**, don Nicolás (Presidente).- En segundo término, corresponde tratar, en tercer trámite constitucional, el proyecto de ley, iniciado en mensaje, que modifica el Código del Trabajo en materia de protección a las remuneraciones.

-Antecedentes:

El señor **MONCKEBERG**, don Nicolás (Presidente).- En discusión las modificaciones del Senado.

Ofrezco la palabra.
Ofrezco la palabra.
Cerrado el debate.

- o -

-Con posterioridad, la Sala se pronunció sobre las modificaciones del Senado en los siguientes términos:

El señor **MONCKEBERG**, don Nicolás (Presidente).- Corresponde votar las enmiendas del Senado al proyecto de ley, iniciado en mensaje, que modifica el Código del Trabajo en materia de protección a las remuneraciones.
En votación.

-Efectuada la votación en forma económica, por el sistema electrónico, dio el siguiente resultado: por la afirmativa, 98 votos. No hubo votos por la negativa ni abstenciones.

El señor **MONCKEBERG**, don Nicolás (Presidente).- **Aprobadas.**

DISCUSIÓN SALA

Nota: La siguiente votación se extrajo de la página web de la Cámara de Diputados¹

Materia: Proyecto de ley, iniciado en mensaje, que modifica el Código del Trabajo en materia de protección a las remuneraciones

Artículo: Modificaciones del Senado

Sesión: 52

Trámite: Tercer Trámite Constitucional /

Tipo de votación: Única

Quorum: Quorum Simple

Resultado: Aprobado

-Votaron por la afirmativa los siguientes señores diputados:

Sr. Accorsi O. Enrique Sr. De Urresti L. Alfonso Sr. Macaya D. Javier Sr. Sandoval P. David Sr. Aguiló M. Sergio Sr. Delmastro N. Roberto Sr. Marinovic S. Miodrag Sr. Santana T. Alejandro Sr. Alinco B. René Sr. Díaz D. Marcelo Sr. Martínez L. Rosauo Sr. Sauerbaum M. Frank Sr. Alvarez-Salamanca R. Pedro Pablo Sr. Edwards S. José Manuel Sr. Melero A. Patricio Sr. Schilling R. Marcelo Sr. Andrade L. Osvaldo Sr. Eluchans U. Edmundo Sr. Meza M. Fernando Sra. Sepúlveda O. Alejandra Sr. Araya G. Pedro Sr. Espinosa M. Marcos Sra. Molina O. Andrea Sr. Silber R. Gabriel Sr. Arenas H. Gonzalo Sr. Espinoza S. Fidel Sr. Monckeberg B. Cristián Sr. Silva M. Ernesto Sr. Ascencio M. Gabriel Sr. Estay P. Enrique Sr. Monckeberg D. Nicolás Sr. Squella O. Arturo Sr. Auth S. Pepe Sr. Farías P. Ramón Sr. Montes C. Carlos Sr. Tarud D. Jorge Sr. Baltolu R. Nino Sr. García G. René Manuel Sra. Muñoz D. Adriana Sr. Torres J. Víctor Sr. Barros M. Ramón Sr. Kort G. Issa Sr. Norambuena F. Iván Sr. Tuma Z. Joaquín Sr. Bauer J. Eugenio Sr. Godoy I. Joaquín Sr. Ojeda U. Sergio Sr. Ulloa A. Jorge Sr. Becker A. Germán Sra. Goic B. Carolina Sr. Ortiz N. José Miguel Sr. Urrutia B. Ignacio Sr. Bertolino R. Mario Sr. González T. Rodrigo Sra. Pacheco R. Clemira Sr. Vallespín L. Patricio Sr. Bobadilla M. Sergio Sr. Gutiérrez P. Romilio Sra. Pascal A. Denise Sr. Van Rysselberghe H. Enrique Sr. Browne U. Pedro Sr. Hasbún S. Gustavo Sr. Pérez A. José Sr. Vargas P. Orlando Sr. Burgos V. Jorge Sr. Hernández H. Javier Sr. Pérez L. Leopoldo Sr. Velásquez S. Pedro Sr. Calderón B. Giovanni Sra. Isasi B. Marta Sr. Recondo L. Carlos Sr. Venegas C. Mario Sr. Campos J. Cristián Sr. Jaramillo B. Enrique Sr. Rincón G. Ricardo Sr. Verdugo S. Germán Sr. Carmona S. Lautaro Sr. Jarpa W. Carlos Abel Sr. Rivas S. Gaspar Sra. Vidal L. Ximena Sr. Castro G. Juan Luis Sr. Jiménez F. Tucapel

¹ http://camara.cl/trabajamos/sala_votacion_detalle.aspx?prmID=15542

DISCUSIÓN SALA

Sr. Robles P. Alberto Sr. Vilches G. Carlos Sr. Cerda G. Eduardo Sr. Latorre C. Juan Carlos Sr. Rojas M. Manuel Sr. Von Mühlenbrock Z. Gastón Sr. Ceroni F. Guillermo Sr. Lemus A. Luis Sr. Sabag V. Jorge Sr. Walker P. Matías Sr. Cornejo G. Aldo Sr. Rosales G. Joel Sr. Saffirio E. René Sr. Ward E. Felipe Sr. Chahín V. Fuad Sr. Lorenzini B. Pablo Sr. Salaberry S. Felipe Sra. Zalaquett S. Mónica.

No votaron por estar pareados: Sr. Cardemil H. Alberto con Sr. Hales D. Patricio.

El señor **MONCKEBERG**, don Nicolás (Presidente).- Por no haber sido objeto de indicaciones, queda también aprobado en particular.

Despachado el proyecto.

OFICIO APROBACIÓN MODIFICACIONES

3.2. Oficio de Cámara de Origen a Cámara Revisora

Comunica aprobación de modificaciones. Fecha 10 de julio, 2012. Cuenta en Sesión 34. Legislatura 360. Senado.

A S. E. EL
PRESIDENTE DEL
H. SENADO

Oficio N° 10262

VALPARAÍSO, 10 de julio de 2012

La Cámara de Diputados, en sesión de esta fecha, ha tenido a bien prestar su aprobación a las enmiendas propuestas por ese H. Senado al proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de protección a las remuneraciones, correspondiente al boletín N° 5434-13.

Lo que tengo a honra decir a V.E., en respuesta a vuestro oficio N° 540/SEC/12, de 22 de mayo de 2012.

Devuelvo los antecedentes respectivos.

Dios guarde a V.E.

NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ
Presidente de la Cámara de Diputados

ADRIÁN ÁLVAREZ ÁLVAREZ
Secretario General de la Cámara de Diputados

OFICIO LEY AL EJECUTIVO

4. Trámite Finalización: Cámara de Diputados

4.1. Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo.

Oficio de Ley a S.E. El Presidente de la República. Comunica texto aprobado por el Congreso Nacional. Fecha 10 de julio, 2012.

A S.E. EL
PRESIDENTE
DE LA
REPÚBLICA

Oficio N° 10261

VALPARAÍSO, 10 de julio de 2012

Tengo a honra comunicar a V.E. que el Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, correspondiente al boletín N°5434-13.

PROYECTO DE LEY:

“Artículo único.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1. Intercálase el siguiente artículo 54 bis nuevo:

“Artículo 54 bis.- 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.

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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales

OFICIO LEY AL EJECUTIVO

como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas."

2. Incorpóranse en el inciso primero del artículo 55, las siguientes oraciones a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido (.):

"En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita."

Artículos transitorios

Artículo 1º.- Con excepción de lo establecido en los incisos segundo y final del artículo 54 bis que se incorpora al Código del Trabajo por esta ley, los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus disposiciones, en lo relativo a las condiciones y plazos para el pago de las comisiones, en el término fatal de seis meses, a contar de su publicación en el Diario Oficial.

Corresponderá al empleador efectuar dichos ajustes, sin que pueda realizar otras modificaciones que signifiquen menoscabo para el trabajador, tal como una disminución de la comisión. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la comisión cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración variable que la que habría percibido por las mismas operaciones que le dieron origen, antes del ajuste.

Artículo 2º.- Las condiciones y plazos previstos en esta ley para el pago de comisiones, no modificarán aquellas condiciones y plazos que se hubieren pactado en un instrumento colectivo vigente a la fecha de publicación de esta ley. Con todo, si dicho instrumento se modificare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste."

Dios guarde a V.E.

NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ
Presidente de la Cámara de Diputados

ADRIÁN ÁLVAREZ ÁLVAREZ
Secretario General de la Cámara de Diputados

LEY

5. Publicación de ley en Diario Oficial

5.1. Ley N° 20.611

Tipo Norma	:Ley 20611
Fecha Publicación	:08-08-2012
Fecha Promulgación	:31-07-2012
Organismo	:MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO
Título	:MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES
Tipo Versión	:Única De : 08-08-2012
URL	:
	http://www.leychile.cl/N?i=1042710&f=2012-08-08&p=

LEY NÚM. 20.611

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1. Intercálase el siguiente artículo 54 bis nuevo:

"Artículo 54 bis.- 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.

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

LEY

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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas."

2. Incorpóranse en el inciso primero del artículo 55, las siguientes oraciones a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido (.):

"En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita."

Artículos transitorios

Artículo 1º.- Con excepción de lo establecido en los incisos segundo y final del artículo 54 bis que se incorpora al Código del Trabajo por esta ley, los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus disposiciones, en lo relativo a las condiciones y plazos para el pago de las comisiones, en el

LEY

término fatal de seis meses, a contar de su publicación en el Diario Oficial.

Corresponderá al empleador efectuar dichos ajustes, sin que pueda realizar otras modificaciones que signifiquen menoscabo para el trabajador, tal como una disminución de la comisión. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la comisión cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración variable que la que habría percibido por las mismas operaciones que le dieron origen, antes del ajuste.

Artículo 2°.- Las condiciones y plazos previstos en esta ley para el pago de comisiones, no modificarán aquellas condiciones y plazos que se hubieren pactado en un instrumento colectivo vigente a la fecha de publicación de esta ley. Con todo, si dicho instrumento se modificare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 31 de julio de 2012.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Evelyn Matthei Fornet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Bruno Baranda Ferrán, Subsecretario del Trabajo.